



Buenos Aires, 14 de enero de 2020

OBSERVACIONES A NUEVA SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA SOBRE LIBERTAD SINDICAL

A la Corte Interamericana
de Derechos Humanos
S/D

La **Asociación de Abogados Laboralistas (AAL)**, asociación civil sin fines de lucro inscripta ante la Inspección General de Justicia de la **República Argentina** –conforme constancias que se adjuntan-, con domicilio legal en la calle Viamonte 1668, Piso 1° “3” de la Ciudad de Buenos Aires (correo electrónico: info_laboralistas@gmail.com y matiascremonte@hotmail.com, teléfono +5491150510833), tiene el honor de responder a la convocatoria dispuesta por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en el marco de la solicitud de Opinión Consultiva formulada por la Comisión Interamericana de Derechos humanos (Comisión IDH), mediante las presentes observaciones.

Suscriben este escrito, en representación de la AAL, su presidente Dr. Matías Cremona, su Secretaria General, Dra. María Paula Lozano, y en el carácter de abogado patrocinante (“autor”, Reglamento, Corte, art. 44.1), el Dr. Rolando E. Gialdino (Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires), quienes expresan además su intención de participar en la eventual audiencia pública sobre la opinión consultiva.

I

La Corte IDH, con el caso *Lagos del Campo vs. Perú*¹, ha producido una “decisión histórica, que representa un gran paso jurisprudencial” –un “hito”– adoptada de manera “consciente” y “madura”, que inaugura una “nueva época para la protección de todos los derechos humanos, interdependientes e indivisibles, y de manera aún más integral”, en palabras de uno de los jueces²; que “abre un nuevo y rico horizonte en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos [...] por el paso que se da hacia la justiciabilidad plena y directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales”, en el decir de otro de los magistrados³. El fallo, como se encarga de expresarlo, resulta el primero en el cual se “desarrolla y concreta una condena específica por la violación del artículo 26” (§ 154), precepto este verdadero “protagonista” de la sentencia⁴. Asimismo, en este ilustre precedente, el Tribunal hizo cita y transcripción, *inter alia*, del art.

¹ Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 31/8/2017, Serie C N° 340, § 143.

² Voto del juez Caldas, §§ 1, 4 y 29.

³ Voto del juez Ferrer Mac-Gregor Poisot, § 1, “un nuevo rumbo para el Sistema Interamericano” (ídem, § 48); “un paso histórico hacia una nueva época de la jurisprudencia interamericana” (ídem, § 50).

⁴ PALADINI, Luca, “Una nuova tappa nella giurisprudenza de lla Corte IDH: la giustiziabilità diretta del diritto al lavoro”, en *DPCE Online*, 2017/4, p. 1000.



45.c, Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA): “[l]os empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el *de huelga por parte de los trabajadores*, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva [...]” (§ 143 y nota 194).

Hemos agregado las itálicas anteriores por cuanto esta presentación tiene el objeto de contribuir en uno de los aspectos de la consulta, que reza: “[t]eniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los principios y derechos fundamentales en el trabajo [...] reconocen la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y *huelga como parte [de] los derechos de los trabajadores* para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados [...] en los procesos de negociación colectiva y huelga [...] a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana?”⁵. Dicho objeto, con mayor precisión, reside en observar que el derecho de huelga resulta, como el pasaje precedentemente resaltado lo indica, un derecho subjetivo de todos y cada uno de los trabajadores, bien que su ejercicio se realice colectiva o grupalmente, y no solo un derecho en cabeza de las entidades gremiales o sindicales.

El de huelga no es un derecho derivado de la libertad de asociación gremial o sindical. Más aún; de reconocerse solo a las asociaciones gremiales la titularidad del derecho de huelga, se mortificaría gravemente la libertad de asociarse de los trabajadores en su faz negativa: derecho a no asociarse. “La libertad de asociación, en materia sindical [...] supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación”⁶. “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”, prescribe el art. 8.3, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador). Más todavía: la concentración de poder en un sector conduce inevitablemente a la erosión de la democracia y a un aumento de las desigualdades y la marginación con todas sus consecuencias. “El derecho de huelga es un control de esta concentración de poder”⁷.

⁵ Comisión IDH, SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS, BAJO EL SISTEMA INTERAMERICANO, SOBRE LAS GARANTÍAS A LA LIBERTAD SINDICAL, SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS Y APLICACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO,

http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc_3_2019_spa.pdf, § 69.a, itálicas agregadas.

⁶ Corte IDH, *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*, fondo, reparaciones y costas, 2/2/2001, Serie C N° 72, § 156.

⁷ KIAI, Maina (Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación), *UN rightsexpert: “Fundamental right to strike must be preserved”*, Ginebra, 9/3/2017, <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21328&LangID=E> (rec. 13/1/2020).



II

En *Lagos del Campo*, entre otros que lo siguieron⁸, la Corte IDH afirmó que “respecto de los derechos laborales específicos protegidos por el artículo 26 de la Convención Americana, la Corte observa que los términos del mismo indican que son aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA” (§ 143). Luego, continuó el discurso de ese mismo párrafo, como lo hemos anticipado, con la cita y transcripción del art. 45.c, Carta de la OEA, el cual reconoce el *derecho de huelga por parte de los trabajadores*.

En tales condiciones, se impone memorar que “de conformidad con la Convención de Viena, los tratados deben interpretarse ‘de buena fe conforme al sentido corriente que haya que atribuirse a los términos del tratado en el contexto de estos y teniendo en cuenta su objeto y fin’. De igual forma, el Tribunal ha establecido que éste método de interpretación se acoge al principio de la primacía del texto, es decir, a aplicar criterios objetivos de interpretación. En ese sentido, al tratarse de un texto de derechos humanos, resulta idónea la interpretación basada en criterios objetivos, vinculados a los textos mismos, frente a los subjetivos, relativos a la sola intención de las partes, ya que tales tratados no son tratados multilaterales del tipo tradicional, concluidos en función de un intercambio recíproco de derechos, para el beneficio de las partes contratantes, sino que su objeto y fin son la protección de los derechos humanos tanto frente al Estado como frente a otros Estados”⁹.

A la nitidez que arroja la *interpretación literal* de la norma podríanse añadir los criterios *sistemático* y *teleológico*: “las normas deben ser interpretadas como parte de un todo cuyo significado y alcance deben fijarse en función del sistema jurídico al cual pertenecen”¹⁰; “en una interpretación teleológica se analiza el propósito de las normas involucradas, para lo cual es pertinente analizar el objeto y fin del tratado mismo y, de ser pertinente, los propósitos del sistema regional de protección”¹¹; “el objeto y fin [de la CAmérica DH] es ‘la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos’”¹².

Luego, puede observarse que el citado art. 45.c, leído como acabamos de hacerlo, *i.e.*, como reconociendo el derecho de huelga en cabeza de los trabajadores, guarda perfecta armonía con el fin de consolidar un “régimen de libertad personal, fundado en el respeto de los *derechos esenciales del hombre*”, que se propone la CAmérica DH, conforme su Preámbulo (primer párr., *itálicas agregadas*). Cuanto más, agregaríamos sustitución de por medio, “que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser [miembro de un

⁸ Para el orden laboral: *Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 23/11/2017, Serie C N° 344, y *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*, fondo, reparaciones y costas, 8/2/2018, Serie C N° 348.

⁹ Corte IDH, *CusculPivaral y otros vs. Guatemala*, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 23/8/2018, Serie C N° 359, § 77, citas omitidas.

¹⁰ *Idem*, § 82, cita omitida.

¹¹ *Idem*, § 90.

¹² *Idem*, § 93.



sindicato] sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana” (ídem, segundo párr.). Tampoco pongamos a la vera del razonamiento que la OEA, según nos lo comunica su Carta, fue creada por Estados “[c]onvencidos de que la misión histórica de América es ofrecer al *hombre* una tierra de *libertad* y un ámbito favorable para el *desarrollo de su personalidad* y la realización de sus *justas aspiraciones*” (Preámbulo, primer párr., *itálicas agregadas*).

No huelga precisar que, por un lado, “tanto los derechos civiles y políticos, como los DESCAs, fueron reconocidos por los Estados de la región como derechos esenciales de la persona humana”¹³ y, por el otro, según lo advierte la propia CAmérica DH, “[p]ara los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano” (art. 1.2).

III

Pero, hay más todavía en línea con lo anterior. La Corte IDH, en múltiples oportunidades, ha asentado el criterio según el cual, para interpretar derechos y obligaciones contenidos en la CAmérica DH, es menester hacerlo “a la luz del *corpus juris* internacional en la materia”, tomar en cuenta “otros tratados y normas pertinentes”. Por dicha vía, como se encargó de aclararlo, “no está asumiendo competencias sobre tratados sobre los que no la tiene, ni tampoco está otorgando jerarquía convencional a normas contenidas en otros instrumentos nacionales o internacionales relacionados con los DESCAs [...]”, sino realizando “una interpretación de conformidad con las pautas previstas por el artículo 29, y conforme a su práctica jurisprudencial, que permita *actualizar el* sentido de los derechos derivados de la Carta de la OEA que se encuentran reconocidos por el artículo 26 de la Convención”¹⁴.

Lugar importante vienen ocupando en la jurisprudencia de la Corte IDH, a tal fin, el Protocolo de San Salvador, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (OIT, 1948). Todo ello, sin perjuicio de que el derecho de huelga haya sido considerado integrante del derecho consuetudinario internacional¹⁵, o un principio de derecho internacional en los términos del art. 38.1.c, Estatuto de la Corte Internacional de Justicia¹⁶.

1. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

Este tratado regional cobra especial relevancia por vía de su art. 8.1
17. En efecto, la estructura de esta norma es asaz ilustrativa en la medida en que,

¹³ Ídem, § 85.

¹⁴ Ídem, §§ 100 y 101.

¹⁵ Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación [Maina Kiai], A/71/385, 2016, § 56.

¹⁶ BIRK, Rolf, “Derogation and Restrictions on the Right to Strike under International Law”, en *Labour Law, Human Rights and Social Justice: Liber Amicorum in Honour of Prof. Dr. Ruth Ben Israel*, Kluwer, 2001, p. 96.

¹⁷ El art. 8.1, Protocolo de San Salvador, prescribe: “[l]os Estados partes garantizarán: a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos



el derecho de huelga, ha sido previsto en un inciso (1.b) exclusivo e independiente del que lo precede (1.a), cuanto más que este último consagra “derechos a favor de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones”¹⁸. Tamaña deliberada escisión se ve correspondida por la modalidad del régimen de comunicaciones del Protocolo, el cual, “se limitaría ‘solamente al derecho de asociaciones y libertad sindical y a la libertad de educación’ [...] excluyéndose el derecho a la huelga”¹⁹.

2. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

La antedicha conclusión relativa al Protocolo de San Salvador, además, se ve conteste con la que nos proporciona el PIDESC, el cual, en buena medida, ha servido de fuente al primero, mayormente cuando el Protocolo tuvo la finalidad, *inter alia*, “de reafirmar, desarrollar, perfeccionar, proteger y consolidar en América, los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales ya reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional” (Preámbulo, sexto párr.). En efecto, el art. 8.1, PIDESC, comienza por “[e]l derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección [...]” (inc. a); prosigue con el “derecho de los sindicatos a [...]” (incs. b y c), y finaliza, sin mencionar sujetos, con “[e]l derecho de huelga” (inc. d)²⁰.

Bien dice, pues, M. Craven, prestigioso analista del PIDESC, que a pesar de que el derecho de huelga es ejercido generalmente como una forma colectiva de acción tomada por los sindicatos, ha sido enmarcado como un derecho individual en el PIDESC²¹. La postura de B. Saul, D. Kinley y J. Mowbray

formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. el derecho a la huelga”.

¹⁸Corte IDH, *Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador)*, Opinión Consultiva OC-22/16, 26/2/2016, Serie A N° 22, § 97.

¹⁹Ídem, § 101.

²⁰ Prescribe el citado art. 8: “1. 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, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”.

²¹ CRAVEN, Matthew, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford, Clarendon Press, 1998, p. 278.



no es menos concluyente: “[i]t is both an individual and collective right”²², acotando que, con arreglo a la cobertura del art. 8, PIDESC, los Estados están obligados a garantizar “a toda persona” el derecho a la huelga²³. Del mismo modo lo entiende Amnesty International cuando, en su comentario a la obligación de respetar (*to respect*) en el cuadro del PIDESC, sostiene: este deber “requiere que los estados se abstengan de interferir directamente o indirectamente con el disfrute de los derechos humanos de las personas [...] Los Gobiernos no deben torturar, *inhibir indebidamente el derecho de huelga*, cerrar arbitrariamente escuelas privadas que enseñan en idiomas minoritarios, o llevar a cabo desalojos sin el debido proceso legal o proporcionando alojamiento alternativo, por ejemplo”²⁴.

Por cierto, estos resultados derivan de la propia doctrina del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) expuesta en las Observaciones finales a los informes periódicos de los Estados²⁵. Es el caso, v.gr. de El Salvador: bajo el intitulado “Derecho de huelga”, tras reiterar “su preocupación sobre las restricciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga”, el Comité procedió a recomendar al Estado “que tome las medidas necesarias para asegurar que *todos los trabajadores* puedan ejercer su derecho a la huelga, como se establece en el artículo 8 del Pacto”²⁶. También es el caso de Azerbaiyán, en que el Comité DESC, previo expresar análoga “preocupación” a la antedicha, exhortó al Estado parte “que considere la posibilidad de modificar el Código del Trabajo y el Código Penal para que *todos los trabajadores* puedan ejercer su derecho a la huelga, en particular en los sectores del transporte ferroviario y aéreo y del petróleo”²⁷. En esta línea se encuentran numerosos antecedentes relativos, v.gr., a Bulgaria²⁸, a Canadá²⁹, a Eslovaquia³⁰, a la Federación de Rusia³¹.

Es patente, por lo demás, que para el Comité DESC “[l]os artículos 6 [derecho al trabajo], 7 [derecho del trabajo] y 8 del Pacto son interdependientes”³²; que “[l]a calificación de un trabajo como *digno* presupone que respeta los derechos fundamentales del trabajador”³³, y que corresponde distinguir

²² SAUL, Ben, KINLEY, David y MOWBRAY, Jacqueline, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Cases, Materials, and Commentary*, Oxford, Oxford University Press, 2014, p. 575.

²³ Idem, p. 579.

²⁴ AMNESTY INTERNATIONAL, *Human rights for human dignity A primer on economic, social and cultural rights*, 2ª. ed., 2014, p. 65.

²⁵ La Corte IDH ha tomado en cuenta al Comité DESC, tanto en orden a las citadas Observaciones finales, cuanto respecto de las observaciones generales, v.gr.: *Poblete Vilches y otro vs. Chile*, 8/3/2018, Serie C N° 349, § 115.

²⁶ 2014, E/C.12/SLV/CO/3-5, § 14, itálicas agregadas.

²⁷ *Observaciones finales: Azerbaiyán*, 2013, E/C.12/AZE/CO/3, § 15, itálicas agregadas.

²⁸ 2012, E/C.12/BGR/CO/4-5, § 13.

²⁹ 2006, E/C.12/CAN/CO/4 E/C.12/CAN/CO/5, §§ 19 y 51.

³⁰ 2012, E/C.12/SVK/CO/2, § 17.

³¹ 2011, E/C.12/RUS/CO/5, § 19.

³² *Observación general n° 18. El Derecho al Trabajo*, 2005, § 8.

³³ Idem.



claramente entre “los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga”³⁴.

3. CONVENIO N° 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN (OIT, 1948)

El Convenio del intitulado ha sido repetidamente tomado en consideración por la Corte IDH³⁵. Conviene precisar, entonces, que este texto legal “aunque no menciona expresamente el derecho de huelga”, a partir de sus arts. 3 y 10, “dos órganos instituidos para el control de la aplicación de las normas de la OIT, el Comité de Libertad Sindical (desde 1952) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (desde 1959), han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones”³⁶.

Así, primero, el Comité de Libertad Sindical tiene afirmado que “[e]l derecho de huelga es uno de los medios esenciales por los cuales *los trabajadores y sus organizaciones* pueden promover y defender sus intereses económicos y sociales”³⁷. Y, segundo, por esa proclamación, tal como lo notó K. Ewing, dicho Comité ha revestido a los dos sujetos, los trabajadores y sus organizaciones, con el derecho de huelga³⁸.

4. CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES Y DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR

A. Hace ya años, quien fuera juez de la Corte IDH, H. Gros Espiell, afirmaba que “el Sistema Regional Americano en materia de promoción y protección de los derechos humanos [...] reposa hoy fundamentalmente” en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la CAmérica DH, la Carta de la OEA, los estatutos y reglamentos de la Comisión y de la Corte

³⁴ Observación general n° 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2016, § 2.

Asimismo: *Observaciones finales: Angola*, 2016: “[e]l Comité recomienda al Estado parte que, en su próximo informe periódico, transmita información detallada sobre el disfrute de los derechos sindicales y del derecho de huelga” (E/C.12/AGO/CO/4-5, § 36, itálica agregada).

³⁵ V.gr. *Huilca Tecse vs. Perú*, fondo, reparaciones y costas, 3/3/2005, Serie C N° 121, § 74; *Titularidad de derechos de las personas jurídicas...*, cit., §§ 101 y 102; *Lagos del Campo*, cit., § 157.

³⁶ GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto, y GUIDO, Horacio. *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Edición 2000, p. 8, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf (recuperado el 6/1/2020), itálicas y negrita agregadas.

³⁷ Comité de Libertad Sindical, case n° 1543. *Definitive Report .Complaint against the Government of United States presented by American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations–AFL-CIO*, 1991, § 92, itálicas y negrita agregadas.

³⁸ EWING, Keith, “Laws Against Strikes Revisited”, en *The Future of Labour Law: Liber Amicorum Bob Hepple QC* (C. Barnard; S. Deakin, y G.S. Morris, eds.), Oxford/Portland, Hart Publishing, 2004, p. 49.



parte “están comprometidos”⁴³. Y, segundo, pero redondamente definitorio, dispone que “[t]odos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga” (art. 11, *itálica agregada*). Más todavía; este último precepto se encuentra separado de los relativos a la “Libertad de Asociación” (art. 8), a la “Libertad Sindical” (art. 9) y, sobre todo, a la “Negociación Colectiva”, cuyo texto contrasta muy oportunamente con la redacción del primero, art. 11, en cuanto omite la subjetividad de los trabajadores, al mencionar que “[l]os empleadores o sus organizaciones y las organizaciones o representaciones de trabajadores tienen derecho a negociar [...]” (art. 10, *itálicas agregadas*)⁴⁴. Acotemos que la Declaración Sociolaboral del Mercosur, de 2015, en lo que interesa, no se diferencia sustancialmente de la de 1998, aunque suma a los Estados antes mencionados, a la República Bolivariana de Venezuela (*vid. considerandos, noveno párr., y arts. 16, 17 y, especialmente, 18*).

IV

CONCLUSIÓN

Todo cuanto ha sido expresado tributa a acreditar que la CAmérica DH, y el muy comprensivo *corpus iuris* de los derechos humanos en el que está inserta, como gusta expresar la Corte IDH, reconoce el derecho de huelga, en el plano internacional y regional, como un derecho subjetivo de todos y cada uno de los trabajadores, aun cuando resulte ejercido en forma grupal o colectiva. Ello, *va de suyo, sin perjuicio de la titularidad de este derecho que también ostentan las organizaciones de trabajadores, aunque no de manera exclusiva.*

Más aún; consideramos del todo necesario que la Opinión Consultiva que pronuncie la Corte IDH contenga este señalamiento, toda vez que, de reconocerse solo a las asociaciones gremiales la aludida titularidad, reiteramos, se mortificaría gravemente la libertad de asociarse de los trabajadores en su faz negativa: derecho a no asociarse.

Saludamos a la Corte IDH, con nuestra consideración más distinguida.



María Paula Lozano
Secretaria General



Matías Cremonte
Presidente

⁴³ Preámbulo, quinto párr. Los aludidos instrumentos restantes son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el PIDESC, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Carta de la OEA y el Protocolo de San Salvador (*ídem*).

⁴⁴ Para un estudio sobre el carácter vinculante de esta Declaración Sociolaboral del Mercosur: MALM GREEN, Lucas, “Eficacia jurídica de la declaración sociolaboral del MERCOSUR”, en *Hologramática*, Facultad de Ciencias Sociales UNLZ, año V, n° 8, 2008, vol. 2; y ERMIDA UPIARTE, Oscar, “La Declaración socio laboral del MERCOSUR y su eficacia jurídica”, en *Notisur, Revista de la cultura del trabajo*, año 26, n° 68-69, enero - junio 2002.