

Sobre el derecho a la declaración de amnistía política motivada por el despido por huelga

Se puede afirmar que todo movimiento de huelga es, en sí mismo, un movimiento político, en el sentido de que es una forma de organización de los trabajadores para reivindicar unas agendas cuyas negociaciones ya han sido superadas y fracasadas en la relación con los empresarios. Pero este no es el sentido que le da la disposición constitucional del artículo 8 ADCT, al incluir como beneficiarios del derecho individual a la amnistía política a los trabajadores despedidos por huelga.

Consulte el artículo y el párrafo específicos relacionados con el tema:

Art. 8 Se concederá la amnistía a quienes, durante el período comprendido entre el 18 de septiembre de 1946 y la fecha de promulgación de la Constitución, tuvieron afectados, como consecuencia de un motivo exclusivamente político, (...), los ascensos garantizados, durante el servicio inactivo, al puesto, empleo, rango o grado que les correspondería si estuvieran en servicio activo, observando los plazos de permanencia en el servicio activo establecidos en las leyes y reglamentos vigentes, respetando las características y peculiaridades de las carreras de los funcionarios públicos civiles y militares y observando los respectivos regímenes jurídicos.

5. La amnistía concedida en los términos de este artículo se aplicará a los funcionarios y a los empleados de todos los niveles de la Administración o de sus fundaciones, de las empresas públicas o de las sociedades mixtas bajo control del Estado, con excepción de los ministerios militares, que hayan sido sancionados o despedidos por actividades profesionales interrumpidas a consecuencia de una decisión de sus empleados, así como a consecuencia del Decreto-Ley nº 1632, de 4 de agosto de 1978, o por razones exclusivamente políticas, quedando asegurada la readmisión de los afectados a partir de 1979, con sujeción a las disposiciones del § 1.

Para comprender e interpretar mejor tal disposición, es necesario recurrir al contexto de las relaciones laborales anteriores a la Constitución de 1988, así como a las numerosas huelgas que, todavía durante el período del Estado de Excepción, comenzaron a tener lugar en todo el país.

La primera observación importante en cuanto a la contextualización, confirmada y oficializada por la Comisión Nacional de la Verdad, es el hecho de que, a nivel nacional, las organizaciones de las categorías de trabajadores en el período anterior al golpe de 1964 fueron las principales responsables de apoyar las reformas sociales propugnadas en esa época, actuando a nivel nacional a través del Comando General de los Trabajadores (CGT). De este modo, los trabajadores reivindicaron sus derechos en base a la búsqueda de una mejor calidad de vida para todos los ciudadanos

brasileños, es decir, fue un amplio compromiso con la construcción de una sociedad brasileña más justa e igualitaria (CNV, 2014, p 58).

Esto significaba también que los trabajadores organizados eran el principal objetivo del Estado de Excepción, ya que siempre habían representado a "los enemigos del régimen". Así, ya en 1964 se prohibieron las huelgas (Ley 4330/64) y se intervino en los sindicatos de trabajadores. Además, las empresas comenzaron a organizarse para elaborar listas de trabajadores que NO debían ser contratados. Estas listas fueron compartidas por empresas del mismo sector. Todo ello porque cualquier trabajador que fuera identificado como alguien capaz de pronunciarse contra el régimen de excepción, o incluso como un líder efectivo o potencial, debía ser eliminado, de dos formas posibles: o bien se le encarcelaba con las consecuencias ya conocidas de la tortura y el posible asesinato, o bien se le impedía trabajar, casi como una muerte civil, para que no pudiera ejercer ninguna influencia sobre otros trabajadores, una influencia nociva a los ojos del régimen. Estas listas seguían teniendo un efecto "pedagógico", ya que no se admitían como reales, pero todo el mundo conocía su existencia, y además se les informaba debidamente de que si "no se comportaban de acuerdo con la orientación de la empresa, podían ser incluidos en ellas".

Este contexto traduce la verdadera "manifestación revolucionaria", casi terrorista, que significaba, en el periodo del Estado de Excepción, organizar o participar en una huelga. De hecho, entre 1964 y 1988, el simple hecho de pertenecer a una categoría profesional que organizaba una huelga ya era peligroso, porque siempre se corría el riesgo de una cierta identificación con los "subversivos".

Es precisamente en este contexto que la Asamblea Constituyente insertó el § 5º en la ADCT, haciendo explícita la necesidad de declarar la amnistía política a los despedidos como consecuencia de una huelga. En este sentido, cualquier huelga que haya tenido lugar durante el periodo del Estado de Excepción es tratada como una motivación exclusivamente política. Por eso no importa si la persona organizó el movimiento de huelga, o si fue sorprendida actuando durante el movimiento, o si estuvo presente en las acciones durante la huelga. Puede que incluso quisieran trabajar y sus compañeros se lo impidieran; puede que estuvieran en contra del inicio de la huelga y de todo el movimiento; no importa. El hecho de que haya habido una huelga en la categoría en el lugar de trabajo de esa persona y durante

o justo después del movimiento de huelga la persona fue despedida ya presupone un despido exclusivamente por motivos políticos.

En contra de lo que se ha dicho en diferentes ocasiones, no se trata de una situación laboral ordinaria, sino de una situación contemplada en el art. 8, § 5 del ADCT. Esta interpretación no es nueva. Es la propia interpretación del legislador, al calor de la promulgación de la Constitución Federal, como se puede leer en el dictamen elaborado por la Cámara de Diputados (adjunto en su totalidad):

La Constitución de octubre de 1988 presupone, y así lo expresa claramente en su preámbulo, la institución de un Estado democrático, destinado a asegurar el ejercicio de los derechos sociales e individuales, la libertad, la seguridad, el bienestar, el desarrollo, la igualdad y la justicia como valores supremos de una sociedad fraterna, pluralista y desprejuiciada, fundada en la armonía social y comprometida, en el orden interno e internacional, con la solución pacífica de las controversias.

Para establecer un Estado democrático, el ordenamiento jurídico no sólo debe regular las situaciones presentes y futuras, sino también, en la medida de lo posible, apaciguar los hechos pasados cuya solución armoniosa contribuiría a solidificar los cimientos democráticos. Este fue sin duda el objetivo del legislador cuando estableció la amnistía en el art. 8 y §§ de la Ley de Disposiciones Constitucionales Transitorias

(...)

Es **importante aclarar, a la vista del texto constitucional, que la amnistía concedida a los funcionarios y empleados públicos es amplia, y no corresponde a la autoridad administrativa a la que se solicitó el beneficio de reincorporación indagar sobre la forma de despido, si es por justa causa o no, sino examinar cada situación individualmente para determinar si el despido se produjo efectivamente en los casos definidos por el apartado 5 del artículo 8 de la Ley de Disposiciones Transitorias.** En este caso se aplica el principio jurídico *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*.

Carlos Maximiliano, en su célebre libro 'Hermenéutica y Aplicación del Derecho' diserta sobre el tema:

'Cuando el texto dispone de forma amplia, sin limitaciones evidentes, el intérprete tiene el deber de aplicarlo a todos los casos particulares que puedan caer dentro de la hipótesis general explícitamente prevista; no intente distinguir entre las circunstancias del asunto y otras; cumpla la norma tal y como está, sin añadir nuevas condiciones ni prescindir de ninguna de las expresiones.

Así, la autoridad administrativa no puede interpretar la norma constitucional de manera restrictiva o con fines meramente dilatorios, remitiendo a los funcionarios o empleados públicos regidos por el C.L.T. al Poder Judicial para que adquieran un derecho otorgado por la Constitución. (énfasis añadido).

La Comisión de Amnistía, que es el organismo público con competencia exclusiva para examinar las solicitudes de declaración de amnistía política, ha sentado jurisprudencia en el sentido exacto expuesto anteriormente, entendiendo que si hubiera dispensa de la

trabajador a raíz de una huelga de la categoría en ese centro de trabajo, se presupone la motivación exclusivamente política y, en consecuencia, la persecución de ese trabajador por parte del Estado, aunque sea ejercida por una empresa privada. Una de las categorías que más despidos ha sufrido, y que cuenta con unos cientos de solicitudes en dicha Comisión, es la de los trabajadores de la Empresa de Correos y Telégrafos (ECT). Los trabajadores de ECT hicieron varias huelgas, en diferentes fechas y lugares, entre 1978 y 1997. En los meses siguientes a la finalización de las huelgas, muy a menudo se despedía a los trabajadores sin causa justificada, formalmente, pero la verdadera motivación era el hecho de que había habido una huelga, con o sin la participación directa de ese trabajador concreto. Por limitación del precepto constitucional, sólo pueden analizarse las huelgas y los despidos producidos antes del 5 de octubre de 1988.

Fíjate en la situación: un trabajador no está de acuerdo con la huelga, o incluso participa en las negociaciones para deflagrarla. Con el inicio de la huelga, este trabajador desea completar su jornada laboral, sin embargo, no lo consigue, ya que o bien sus compañeros le impiden entrar en el lugar de trabajo, o bien su jornada se hace imposible sin la participación de los demás trabajadores. Aunque esté en contra de la huelga, y por tanto no se encuentre ningún rastro de su apoyo al movimiento huelguístico, puede ser despedido después de volver al trabajo porque sus compañeros hicieron huelga y él no trabajó esos días. Poco importa al empresario los verdaderos motivos del empleado para no trabajar. Objetivamente, no se respetó la jornada laboral del empleado, y el empresario lo despide sin causa justificada y sin exponer la verdadera causa, que es la ocurrencia de la huelga de la clase (trabajadores colectivos, con o sin la participación directa de ese empleado específico).

En otras palabras, y resumiendo los argumentos expuestos anteriormente, no es necesario demostrar ninguna militancia por parte del trabajador. La única conexión causal necesaria es que hubiera un vínculo laboral en curso, que hubiera una huelga y que poco después ese trabajador fuera despedido. La persecución política es **asumida por la Constitución en los términos del artículo 8 ADCT**.

Vale la pena abordar un entendimiento expuesto por la Oficina del Consejero General para el Gobierno Federal (AGU) y expresado en una opinión en 1996, un entendimiento que todavía se invoca hoy. Lamentablemente, de manera equivocada, tal entendimiento ha sido utilizado incluso por la Comisión de Amnistía, que ha sido compuesta en gran número por miembros de la AGU y que allí en la Comisión parecen continuar con la posición institucional de la AGU y no con la misión constitucional de promover la transición brasileña.

Esta confrontación, en el caso concreto del TCE, se ha dado incluso por parte del Ministerio de Comunicaciones, como se puede ver en el dictamen (que también se adjunta a este texto) en el que se valora que si hubo una huelga y, por tanto, hubo constancia de la ausencia del trabajador en esos días concretos, existe una presunción de persecución política:

En el citado dictamen de la Procuraduría General del Gobierno Federal de 30/7/96, en el que se analizaba la cuestión del TCE, el ilustre jurista comentaba lo siguiente: "el despido es un hecho y, en consecuencia, debe demostrarse su conexión, si la hay, con la motivación política, independientemente de la fecha en que se haya efectuado".

(...)

El despido del ex-empleado se produjo sin causa justificada el 06.03.87, bajo las alegaciones de falta de diligencia y falta de interés en el trabajo. Aunque el despido se produjo más de 3 (tres) meses después de la finalización de la huelga, no justifica su despido arbitrario de la empresa, ya que está bastante claro que fue un castigo por unirse a la última huelga que tuvo lugar en el DR/RJ. En este sentido, la conexión causal entre la participación en la huelga y el despido es más que evidente.

Obsérvese que no es necesario demostrar la participación efectiva en cualquier forma de militancia, "mereciendo" la represión y la persecución en forma de ruptura de los vínculos laborales: ¡basta con la vinculación de la existencia de una huelga en ese lugar y período (en este caso, el despido se produjo 3 meses después de la huelga) para caracterizar la presunción de persecución política! Por la simple aplicación del artículo 8 ADCT, § 5, combinado con los artículos 1 y 2 de la Ley 10.559, que regula el artículo 8 y prevé la declaración de amnistía política para los despedidos por persecución en el marco del Estado de Excepción.

Obsérvese que el propio Ministerio de Comunicaciones discrepa de AGU: mientras el dictamen de AGU exige la demostración del despido directamente relacionado con una motivación política explícita en el caso concreto, el Ministerio ya anticipó la

jurisprudencia de la Comisión de Amnistía al afirmar que todo despido posterior a una huelga en este período histórico se caracterizaba como persecución política, ya que esta es la inteligencia de la disposición constitucional y la regulación de la Ley 10.559.

Por último, cabe señalar que las reivindicaciones de la huelga pueden ser cualquier aspecto de la actividad laboral, sin relación con reivindicaciones políticas concretas. Es el mero hecho de que se haya **producido una huelga** lo que transforma el despido en una persecución política, en ese contexto histórico.