



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

Derechos del trabajo. Interpretación y análisis del derecho a huelga (art. 14 bis de la C.N.)

“Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (07/06/2.016).

María Florencia Vivas.

Legajo: ABG06229.

DNI: 39.326.036.

Abogacía

Doctor César Daniel Baena.

Sumario: I. Introducción. II Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. *Ratio decidendi*. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales del fallo. V. Postura de la autora de la presente nota a fallo. VI. Conclusiones finales. VII. Listado de bibliografía utilizada.

I. Introducción

La primera legislación la laboral de Argentina fue adoptada por primera vez en las primeras décadas del siglo XX. Como muchos otros países de América Latina, las primeras cuestiones que se reglamentaron, incluso antes de 1910, fueron el descanso semanal, el trabajo de las mujeres y los menores de edad. En 1915 se adoptó una ley sobre accidentes laborales y enfermedades en el trabajo, entre otras. Las bajadas remuneradas y la organización de sindicatos fueron reglamentadas en los años cuarenta, por el entonces secretario de trabajo, el Coronel Perón, y la negociación colectiva fue reglamentada en los años 50.

A medida que la legislación pasó a ser más sofisticada, y a medida que se enriquecía gracias a los convenios colectivos y a las decisiones judiciales, fue más imprescindible contar con un texto más consolidado, lo que se logró en 1974 adoptando la forma de Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la cual fue sometida a revisión en 1976 y es una reglamentación muy detallada, de alrededor de 300 secciones.

Teniendo en cuenta el concepto de derecho del trabajo como un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones del trabajo subordinado y remunerado, entre los trabajadores y empleadores, ya sea en las relaciones individuales o colectivas, es que debemos hacer hincapié con respecto a esta problemática y garantizar, por parte del Estado nacional y las provincias, los poderes, derechos y obligaciones en materia laboral. (Chiesa, 2020).

El derecho a trabajar es tan antiguo como el hombre mismo, recordemos que es una problemática social y que nos incumbe a todos; pertenece a los derechos de primera generación, en su faz individual, con respecto a las otras dos generaciones de derechos. Cabe aclarar que el art. 14 de la Constitución Nacional reconoce el derecho a trabajar como derecho individual, común a todos los hombres, sin interesar que se realice por cuenta propia o en relación de dependencia. Una empresa postal despidió a un

trabajador por entender que había participado en una convocatoria y realización de huelga, la cual no era legítima por no contar con aval de los sindicatos que representan al personal. Iniciada la demanda por el dependiente, en primera y segunda instancias se ordenó la reinstalación a su puesto laboral. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, al entender el recurso extraordinario y la queja realizada, ante su denegación, interpretó el alcance del derecho de huelga. (Grisolia y Ahuad, págs., 330/333, 2019).

Es de importante relevancia, este fallo, debido a que justifica el principio protectorio, dentro de los principios del Trabajador, protegiendo la dignidad del trabajador y aplicando la norma más favorable; además asegura la Continuidad de la relación laboral, otro de los principios que resguardan a la persona del trabajador.

Alchourrón y Bulygin (2012). Ellos denominan a los problemas axiológicos como aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. En los estados de derecho contemporáneos, junto con normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar las decisiones. Nos enfrentamos a un problema axiológico donde existe un conflicto de principios con respecto al art. 14 bis de nuestra Carta Magna, más precisamente al segundo párrafo en la que se deberá determinar si es factible la extinción del contrato de trabajo realizado por la empleadora, debido a que ésta entiende, que un trabajador a su cargo participo en la convocatoria y realización de una huelga, la cual debía considerarse ilegítima por no contar con el aval de los sindicatos que representan al personal; ante esto ,es que el dependiente al considerar que es un acto discriminatorio, reglamentado en la ley N° 23.592, solicita se declare la invalidez del despido. Son estos, los problemas jurídicos (Dworkin, 2004).

II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La empresa demandada efectuó el despido al actor imputándole haber participado en la convocatoria y realización de medidas de fuerza que, según la empleadora, debían considerarse ilegítimas porque no contaron con el aval de los sindicatos que representaban al personal. Con fundamento en la ley 23.592.

La demanda fue instaurada ante el juez de primera instancia (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 72), quien hizo lugar a la demanda. La parte demandada (Correo Oficial de la República argentina) apela la sentencia. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (sala I), confirmó la sentencia de primera instancia y desestimó la apelación y contra la decisión de la Cámara, la demandada interpuso el recurso de queja. El mismo fue concedido.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la decisión de la Cámara, haciendo lugar a la queja interpuesta por la demandada, indicando en su decisión (Considerando 14°) que el fallo apelado interpreta indebidamente la doctrina de la Corte, explicitada en casos como “ATE” y “ROSSI” diciendo que “Es evidente que la doctrina constitucional enunciada implica que, en lo que atañe al derecho de adoptar medidas de acción directa, los sindicatos no pueden ser discriminados en razón de su grado de representatividad. Pero no lo es menos que dicha doctrina únicamente se refiere a las asociaciones sindicales; de modo que no cabe invocarla, como lo hizo la cámara, para sustentar en ella el reconocimiento de tal derecho a los grupos informales de trabajadores.”.

En tal sentido, el Tribunal entiende que no resultan asimilables las doctrinas de los fallos citados, al presente caso, puesto que “la normativa federal examinada solamente confiere el derecho de declarar una huelga a las asociaciones profesionales. Por lo tanto, dado que -como ha sido expresado en el considerando 8vo. del presente fallo, el único requisito al que el art. 14 bis de la Constitución Nacional supedita el ejercicio de los derechos sindicales por parte de las organizaciones de trabajadores es el de su simple inscripción en un registro especial, cabe concluir que el legítimo ejercicio del derecho de huelga está subordinado a que el sujeto que la dispone haya cumplido con tal recaudo de inscripción”.

III. Ratio decidendi

Las razones jurídicas que llevaron a los magistrados del Tribunal Supremo argentino a resolver fueron varias, los cuales pasaremos a detallar pormenorizadamente. En el considerando 7° de la sentencia de la Corte trata el tema de los límites del derecho

de huelga y de otras medidas de acción directa. En esa parte del fallo el Tribunal señala que el ejercicio del derecho de huelga exhibe dos aspectos ya conocidos: un aspecto individual consistente en el derecho subjetivo del trabajador de adherirse o no a la huelga, y otro aspecto colectivo, pues fijar las reivindicaciones, declarar o poner fin a la huelga o negociar la solución del conflicto son derechos que se ejercen a través de una agrupación de trabajadores. Es aquí donde se suscita un conflicto valorativo entre dos principios de raigambre constitucional, siendo los argumentos esgrimidos por la mayoría del Tribunal los necesarios para resolver este conflicto de principios de tipo axiológico.

Asimismo en el considerando 8° la Corte analiza el artículo 14 bis de la Constitución, señalando las tres partes que contiene: la primera referida a los trabajadores que finaliza con la garantía de la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción de un registro especial (cfr. Art. 14 bis “in fine”); la segunda referida a los derechos de los gremios al garantizarles los derechos a concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga y la protección de los representantes gremiales para el cumplimiento de su gestión sindical; y la tercera parte referida a derechos de la seguridad social. La Corte entiende que el derecho de huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizado en función de intereses comunes, no al trabajador individual ni a cualquier grupo de trabajadores, señalando que los gremios son las entidades sindicales que surgen del ejercicio del derecho a la organización sindical libre y democrática, a los que la Constitución habilita para ejercer derechos mediante la exigencia de la simple inscripción en un registro especial. Y es que sostener que el derecho de huelga no pertenece exclusivamente en su titularidad a los sindicatos, implicaría tanto como decir que tampoco son derechos exclusivos de los sindicatos los otros derechos colectivos del segundo párrafo del artículo 14 bis de la Constitución, tales como los derechos a negociar convenios colectivos o los derechos a la conciliación y al arbitraje. Resulta claro que la finalización de una huelga es negociada por un sindicato y el fruto de esa negociación es un convenio colectivo. Y que estos derechos no son, y no pueden ser derechos de los trabajadores individuales o de grupos de trabajadores. También señala la sentencia que la tutela sindical prevista en la Constitución para los representantes gremiales lo es para aquellas personas que ocupan cargos en los sindicatos y para proteger su acción sindical.

En los considerandos 9° y 10° el Tribunal descarta, con buen criterio, la discusión acerca del sentido que los Constituyentes de 1957 dieron a la voz “gremio”, señalando que algunos de los Constituyentes entendieron esa palabra como agrupamiento de trabajadores, no necesariamente sindicatos, y otros entendieron “gremio” como “sindicato”, por lo que dilucidar la cuestión en base a “que entendieron” se torna prácticamente imposible. Lo que se discute en la sentencia es que dice el artículo 14 bis de la Constitución, y otras normas, no que dijeron, entendieron u opinaron los Constituyentes de 1957.

En los considerandos 11° y 12°: En los mismos la Corte analiza las normas de la Organización Internacional del Trabajo y los Tratados de Derechos Humanos de rango constitucional señalando que de ninguna de estas normativas surge una interpretación distinta a la que se adopta en la sentencia.

En el Considerando 15° se aclara que el análisis de la normativa federal se refiere al derecho a declarar una huelga, estableciendo que el único requisito al que queda supeditado el ejercicio de los derechos sindicales, entre ellos el de declarar una huelga, por parte de los sindicatos, es la simple inscripción en un registro especial, que es el que registra los sindicatos simplemente inscriptos. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 93/2013).

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales del fallo

Aquí fue tratado uno de los principios constitucionales incorporados en el artículo 14 bis. Conceptualmente el derecho colectivo del trabajo es definido de forma prácticamente idéntica por Grisolia y Etala, al considerar ambos que es la rama del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, la negociación colectiva y a los conflictos colectivos del trabajo que se suscitan entre las asociaciones sindicales entre sí, con las cámaras empresarias, los trabajadores y el Estado.

Las entidades gremiales o sindicatos son de dos tipos en nuestro sistema legal, las entidades simplemente inscriptas, que acreditan su fundación y existencia, carecen de sus más elementales facultades para representar a los trabajadores y los grupos contenidos en ellas. Y las entidades con personería gremial, que le es otorgada por la

autoridad de aplicación a aquel gremio que revista la condición de ser el más representativo.

Las asociaciones gremiales pueden clasificarse fundamentalmente por su grado y su representación. Cuando hablamos de su grado hacemos referencia a cuatro grados: De primer grado: Son los sindicatos en su acepción estricta y agrupan a los trabajadores. De segunda grado, son las federaciones y agrupan a los sindicatos. De tercer grado: Son las confederaciones que agrupan a las federaciones y sindicatos de segundo grado. De cuarto grado: Son las confederaciones generales que agrupan a asociaciones gremiales del último nivel de cada oficio o actividad. Ejemplo la CGT. (Moiraghi, y Castelli, 2019)

Dentro de un fallo de similares características y de igual jerarquía, los supremos explicaron que, la declaración de inconstitucionalidad de las normas que consagran potestades exclusivas a los sindicatos con personería gremial, privando de tales derechos a los demás, hizo pie fundamentalmente en las observaciones formuladas tanto por la comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT y el Comité de Libertad Sindical. Y añadieron que esas observaciones, lejos de otorgar respaldo a la tesitura expuesta en baja instancia, la desacreditada a la par que le dan al problema planteado una clara respuesta en sentido adverso al que surge del fallo recurrido.

Es incuestionable la validez constitucional del artículo 31, inc. c, de la ley de asociaciones gremiales que reconoce a los sindicatos más representativos, dentro de nuestro sistema legal, los que cuentan con personería gremial, una prioridad en la negociación colectiva. Y que, por esa razón, no merece reproche alguno la resolución que homologó el convenio colectivo del ámbito municipal de Salta celebrado solamente con el sindicato con personería gremial, es decir, sin la participación de otro sindicato que estaba simplemente inscripto", concluyó la Corte. En disidencia, el juez Horacio Rosatti consideró que correspondía declarar formalmente admisible el recurso extraordinario y confirmar la sentencia apelada en cuanto declaró la inconstitucionalidad del artículo 31 de la ley 23.551. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, FA20000092, 2020).

V. Postura de la autora

La inclinación es en favor del fallo, entendiendo que el derecho a declarar una huelga, a participar en ella o a recurrir a medidas de acción directa por parte de los trabajadores, se encuentra en cabeza únicamente de sindicatos, sean estos con personería gremial o meramente inscriptos, pero no de grupos informales de trabajadores o de estos individualmente. La C.S.J.N., en el fallo que nos convoca, ha decidido de conformidad con la normativa legal y constitucional actual, ya que el sistema jurídico que rige en nuestro país, impuesto principalmente por medio de la ley de asociaciones sindicales 23.551, si bien con sustento en la distinción terminológica del final del primer párrafo del artículo 14° bis de la CN y el principio del párr. 2° el cual establece un régimen de sindicato único o de unicidad gremial, en el cual solo el sindicato más representativo de la actividad puede ejercer los derechos laborales colectivos más importantes, entre los que el texto constitucional incluye el derecho de huelga, no resulta consecuente con su propio sistema de unicidad, pues a diferencia del referido texto constitucional interpretado de conformidad con la distinción terminológica señalada, la Ley de Asociaciones Sindicales no reserva el derecho de huelga para los sindicatos con personería gremial.

En este sentido, la ley N° 23.551 estipula, en la parte preliminar una tutela de la libertad sindical, garantizando la libertad sindical a través de todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales conforme art. 1, para señalar inmediatamente que dicha ley regula todas las asociaciones cuyo objeto sea defender los intereses de los trabajadores de conformidad a lo dispuesto por el artículo 2 y determinando en su artículo 4, los derechos sindicales de los trabajadores, así como los derechos de las asociaciones sindicales en el artículo 5, entre los cuales se detallan: determinar su nombre, objeto, ámbito de actuación, adoptar sus estatutos, programa de acción, etc., y especialmente la facultad de ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical. Por todo esto concluyo que, por medio del inc. d última parte de su artículo 5, la Ley de Asociaciones Sindicales no hace más que reconocer a todas las asociaciones sindicales, tengan o no personería gremial, los derechos colectivos del trabajo incorporados a nuestra C.N. del 57, todo lo cual queda ratificado al no incluirse el derecho de huelga en el art. 31 de la norma, que consagra los derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial.

Quedó plasmado en el presente fallo, que la CSJN ha avanzado en su propia doctrina en relación con la libertad sindical, en los términos previstos por la legislación vigente, y de alguna manera, en una interpretación amplia del texto constitucional. Lamentablemente, lo ha hecho, una vez más, sin superar la dualidad contradictoria del propio sistema, que no aporta sino un aspecto de inseguridad jurídica, y con ello, se reafirman las graves consecuencias que implica mantener un sistema de sindicato único con fisuras, que abre la puerta a una actuación legal y legítima de otras agrupaciones de trabajadores, pero manteniendo parcialmente una imposición de representación colectiva de un solo sindicato por actividad para todos los dependientes de una actividad, cuando lo lógico sería, o bien confirmar el sistema de unicidad, con el claro establecimiento de un solo sindicato, el más representativo, como interlocutor colectivo de los empleadores, o bien liberar totalmente el sistema, con posibilidad de cada sindicato de representar a sus afiliados solamente. Implícitamente la Corte ha avanzado, en su camino de reconocerles a los sindicatos meramente inscriptos un plano de igualdad práctica con los sindicatos con personería gremial. Ello implica una decisión de liberar las relaciones laborales colectivas. Tal decisión, por razones de seguridad jurídica, no debería tener medias tintas, sino que tendría que implicar una liberalización total, o bien una confirmación del sistema actual de sindicato único. En suma, no resulta posible, lógicamente, quedarse a mitad de camino, sino que debería sostenerse el sistema legalmente vigente, o bien establecerse una desregulación total al respecto, con reglas claras, en aras de la seguridad jurídica -importante valor en nuestra sociedad actual- que, sin duda alguna, se ve afectada por un sistema emparchado y ambiguo, que no permite conocer al empleador cómo debe conducirse frente a los grupos de empleados, con el objeto de ejercer sus derechos, cumplir sus obligaciones propias, y trabajar en pos de la paz social. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 93/2013).

VI. Conclusiones finales

El derecho constitucional de huelga ha tenido escasa reglamentación, precisamente porque cualquier regulación reglamentaria de ese derecho implicaría una limitación inadmisibles. Entiendo que el único facultado para reglamentar los derechos constitucionales es el legislador nacional y no los jueces de la Corte, estos deben respetar las funciones de

los otros poderes del Estado y limitarse a interpretar el texto y sus garantías para que el derecho sea efectivo y sus garantías consagradas. Es en la inteligencia de esa función que el único autorizado en reglamentar ese derecho habla de los sujetos que intervienen en un conflicto colectivo, que se haya suscitado entre las partes, sin reconocer, ni exigir, que fuese algún sujeto colectivo determinado, artículo 2 de la Ley 14.786, y por otro lado el artículo 24° de la Ley 25.877 cuando habla de conflicto se refiere: algunas de las partes, ni delimita al sujeto titular precisamente para no restringir el derecho.

La Corte legitima al sindicato con personería gremial y al sindicato simplemente inscripto, y esto no fue el tema en discusión, disparidad que genera la lógica consecuencia de posibilitar la negociación colectiva y sus formas de solución a los sindicatos simplemente inscriptos, tema que preocupará a los empresarios y a los sindicatos con personería gremial, sin que las partes se lo propusieran, la Corte logra un efecto ajeno a solución del debate. El concepto “gremio” es el que motivó la apertura de la instancia, sin embargo generó en el fallo más confusiones que certezas, pues se aparta de lo que dijeron los constituyentes, modifica el significado expuesto en el art. 14 bis de la CN, lo que interpretó la doctrina especializada sobre el tema e ignora totalmente la definición de la Real Academia Española de la lengua, tanto en cuanto a la palabra “gremio”, como el vocablo “sindicato”.

Concluyó el cintero Tribunal que el legítimo ejercicio del derecho de huelga está subordinado a que el sujeto que la dispone haya cumplido con tal recaudo de inscripción dado que el único requisito al que el art. 14 bis de la Constitución Nacional supedita el ejercicio de los derechos sindicales por parte de las organizaciones de trabajadores es el de su simple inscripción en un registro especial. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 93/2013).

VII. Listado de bibliografía utilizada

Doctrina

Alchourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos. Aires: Astrea.

Chiesa, J. P. (2020). Doctrina perteneciente a Boletín Binacional de Derecho Público N° 8 – La Corte Suprema ratificó que solo los sindicatos con personería gremial pueden negociar convenios colectivos de trabajo. Cita: MJ-DOC-15589-AR MJD15589. *Recuperado de: [https:// microjuris.com/2020/11/16/doctrina-perteneciente/al/trabajo](https://microjuris.com/2020/11/16/doctrina-perteneciente/al/trabajo).*

Dworkin, R. (2004). Los derechos en serio. Madrid: Ariel.

Grisolia, J.A. y Ahuad, E.J., (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo. Ed. Estudio.

Moiraghi, J. L. y Castelli, M. Á. (2019). El derecho colectivo del trabajo, conflictos sindicales y de encuadramiento. Primera parte. Cita: MJ-DOC-14983-AR MJD14983. *Recuperado de: <https://microjuris.com/el-derecho-colectivo-del-trabajo-conflictos-sindicales-y-de-encuadramiento-primera-parte>.*

Legislación

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Conferencia Internacional del Trabajo – Comité de Libertad Sindical de la OIT Convenio 87. Extraído de: <https://www.ilo.org/public/spanish>

Ley 23.592 “Actos Discriminatorios”. Extraído de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Extraído de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/>

Jurisprudencia.

Fallo CSJN 93/2013 (49-0)/CS1 “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”. Extraído de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>

Fallo CSJN FA20000092/2020 (49-0)/CS1 “Ademus y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta y otros s/ amparo sindical”. Extraído de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>