



## **Trabajo Final de Grado**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A s/ juicio sumarísimo”.07 de junio 2016

“La Titularidad del Derecho a Huelga en el Fallo “Orellano”: Breve Análisis de sus Aspectos Centrales ”

**Nota a Fallo**

**Alumno: Mauricio Vicario**

**DNI: 26190439**

**Legajo: VABG54399**

**Tutora: Romina Vittar**

**Año: 2022**



**Sumario:** I. Introducción- . II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal.- III. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia.- IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- V. Análisis y comentarios al fallo: A) Breves aclaraciones, B) El derecho a huelga y su vinculación con el Art. 14 bis en el fallo “Orellano”, C) El derecho a huelga como un acto colectivo o individual, D) El derecho a huelga en la Constitución Nacional. Análisis del Art. 14 bis. E) La discusión en la Convención Nacional Constituyente de 1957 de la titularidad del derecho a huelga.- VI. Conclusión.-VII. Referencia Bibliográfica.

## **I. Introducción.**

Se analizará el fallo dado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) denominado “*Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/Juicio Sumarísimo.*”, fechado en 07 de Junio de 2016, que llega como recurso extraordinario interpuesto por la empresa Correo Oficial de la República Argentina contra una sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El Sr. Francisco Orellano convocó a medidas de fuerzas en su lugar de trabajo, sin el reconocimiento del sindicato que agrupa la actividad. Por esta situación la empresa lo despide. Orellano acude a la justicia laboral, y tanto en primera como en segunda instancia, se ordena la reincorporación a su puesto de trabajo. La empresa demandada acude mediante recurso extraordinario a la CSJN, quien deja sin efecto las sentencias anteriores.

En fallo objeto de análisis, aborda un problema jurídico de relevancia: la tensión existente entre dos derechos consagrados en la Constitución Nacional (en adelante CN): el derecho a la huelga de los trabajadores (Art. 14 bis) y el derecho individual al trabajo y ejercer industria lícita (Art. 14).

Al entrar en conflicto ambos derechos de raíz constitucional la CSJN trata de resolverlo otorgándole al derecho a la huelga un marco de análisis y regulación. En otras palabras reconoce los derechos individuales y reglamenta el derecho a la huelga (en particularidad sobre quiénes son los autorizados a convocar a medidas de fuerza).

Pero la nota más importante del fallo en cuestión es que sienta jurisprudencia por la cual las medidas de fuerza llevadas a cabo por los trabajadores tienen que estar avaladas

por el sindicato que agrupa el sector, no pudiendo los trabajadores individuales, aislados, y que estén afiliados o no al sindicato, tomar medidas de este tipo por afuera de estos organismos.

Veremos cómo esta postura adoptada por la CSJN encuentra su fundamento en la Constitución Nacional (Art. 14 bis).

Por último, mencionar que es un fallo que refuerza la legitimidad de los sindicatos, como instituciones fundamentales del mundo del trabajo organizado, repercutiendo directamente en la organización sindical argentina. Las repercusiones y consecuencias políticas y sociales de este fallo quedan fuera de análisis.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

Los orígenes del conflicto lo encontramos cuando el Sr. Francisco Orellano, quien se desempeñaba en la Empresa Correo Oficial de la República Argentina S.A. (sucursal Monte Grande), es despedido por realizar convocatorias a asambleas y medidas de fuerza en su lugar de trabajo, considerando la empresa estas medidas como ilegítimas por no contar con el aval del sindicato que representaba al personal.

Frente a este hecho, el Sr. Orellano solicita se declare la invalidez del despido argumentando discriminación a los términos de la Ley 23.592. Esta demanda fue interpuesta ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 72. Este tribunal entendió que hubo discriminación e hizo lugar a la demanda iniciada por el actor.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma el fallo de primera instancia y condenó a la Empresa Correo Oficial de la República Argentina S.A. a reintegrar al actor a su puesto de trabajo, pagarle los salarios adeudados hasta la reincorporación y un resarcimiento moral de \$10.000.

Los argumentos de la Cámara para mantener el fallo fueron: que las medidas de fuerza estaban destinadas a aumentos salariales y contaban con un número significativo de trabajadores, lo cual hacían ver que era un hecho de carácter colectivo, encuadrable en el Art. 14 bis de la CN y en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, descartando su ilegitimidad por no estar patrocinadas por el sindicato del rubro.

Ante esta postura de la Cámara, la demandada dedujo un recurso extraordinario ante la CSJN. Los argumentos esgrimidos por la empresa hacen mención a que las medidas de fuerza no eran legítimas por no estar avaladas por ninguna organización sindical y que el

despido efectuado no era discriminatorio, ya que el actor no había hecho ejercicio legítimo de derechos sindicales.

Por los argumentos que abordaremos brevemente, la CSJN en fecha 7 de Junio de 2016, hace lugar al recurso presentado por la demandada y **deja sin efecto la sentencia** y devuelve las actuaciones a la Cámara para que se dicte una nueva sentencia con arreglo al fallo del máximo tribunal.

### **III .Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia**

Los Dres. Ricardo Lorenzetti, Helena Highton de Nolasco y Juan Carlos Maqueda fallaron en unanimidad sobre el tema en cuestión.

A continuación una breve descripción de los principales argumento que la CSJN tuvo en cuenta:

En primer lugar, el fallo expone que las medidas de fuerza (paro, retención de servicio,etc,) son un modo de presión que tienen los trabajadores para lograr sus reclamos. En este contexto las medidas de fuerza provocan una tensión entre usuarios, empresas y trabajadores. Por ello, el derecho a huelga debe estar supeditado a un marco general que lo regule.

En segundo lugar, el derecho a huelga es reconocido a todos los trabajadores y la adhesión a tales medidas es un acto de carácter individual, pero la declaración de una medida de fuerza es ya un hecho colectivo que incumbe al sindicato debidamente organizado.

En tercer lugar, el derecho a huelga está incorporado en el Art. 14 bis de la CN y reconociendo la organización sindical libre y democrática siendo reconocida esta con su simple inscripción. De ello se desprende que el derecho está reconocido al trabajador, pero en el marco de la acción sindical como órgano colectivo.

En cuarto lugar la normativa de la Organización Internacional del Trabajo, en particular el Convenio 87, no consagra expresamente el derecho a huelga, pero sin expresa claramente el derecho de los sindicatos a organizar sus actividades y formular sus planes de acción.

En quinto y último lugar, en el plano internacional, analiza los pactos internacionales en la materia suscritos por el estado argentino: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana Sobre Derechos Humanos.

Ambos pactos se dirigen en el mismo sentido: reconocer el derecho a huelga a todos los trabajadores, y a las organizaciones sindicales como los canales para el ejercicio de tal derecho.

#### **IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

A los fines del análisis del fallo utilizaremos algunos antecedentes doctrinarios que pueden ser definidos en dos grupos: aquellos que han realizado alguna crítica al fallo “Orellano” y aquellos que nos otorgan claridad sobre algunos conceptos generales (como gremio, sindicato, etc).

También se analizaron algunos fallos del máximo tribunal a fin de demostrar que éste ha mantenido su criterio y postura sobre la sindicalización y el derecho a huelga a lo largo de los años.

A continuación una breve referencia de lo mencionado.

Se consultó a especialistas en derecho constitucional, como Miguel Ekmekdjian (2008), Andrea Orihuela (2008) y Néstor Sagüés (2007) para hacer un encuadre de los derechos individuales y los derechos laborales provenientes de los Art. 14 y 14 bis de la CN, ya que las posiciones y críticas al fallo se originan en estos dos artículos constitucionales. Estos autores sirven de guía para clarificar el alcance de los derechos consagrados en los artículos de mención.

Asimismo, para comprender otras aristas del fallo, fue necesario introducirse en los aspectos centrales del mundo del trabajo. A tal fin se consultaron los aportes doctrinarios de Bidart Campos (1981), Julio Grisolia (1999) y (2019) y de Mariano Recalde (2017).

Esto se debe a que, para comprender el funcionamiento de los sindicatos, sus finalidades y formalidades es necesario tener una mirada que vaya más allá de los conceptos del fallo “Orellano” y nos permita comprender por que la CSJN decidió de esa manera.

En relación a estos dos últimos autores, es muy importante mencionar que el aporte de Recalde, realiza una mixtura muy importante de los aspectos centrales del mundo del trabajo: esta mirada combina el derecho, la historia y la sociología. Mientras que los análisis de Grisolia basan más su mirada en concepciones de derecho laboral y la jurisprudencia nacional.

El trabajo de Héctor García (2019), que hace una crítica sobre el fallo “Orellano” y aborda temas como la titularidad del derecho a huelga, significado de huelga para la Convención Constituyente de 1957. Analiza críticamente las citas del fallo y la ley de inscripciones gremiales.

Nos apoyamos también en trabajo de Marcos Recupero (2021), quien hace una importante síntesis conceptual y descriptiva de los fallos de la CSJN sobre el derecho sindical. En especial centra su análisis en los fallos de los últimos 15 años, tratando de demostrar que existe una línea de coherencia en el tratamiento que la corte ha realizado de los temas laborales-sindicales.

Analizaremos brevemente las opiniones de algunos convencionales que participaron de la Convención Nacional Constituyente de 1957, en particular la redacción del Art. 14 bis y la discusión en torno al derecho de titularidad de convocatorias a medidas de fuerza.

El trabajo de investigación de Horacio Etchichury (2020) sobre el Art. 14 bis de la CN y de los Derechos sociales en particular, entre ellos el derecho a huelga.

El aporte de Marcelo Salomón (2014) al trabajo del Dr. Bidart Campos sobre el Derecho Constitucional del Trabajo, en particular veremos lo referido a la huelga.

Para finalizar, se analizaron los antecedentes de tres importantes fallos donde la SCJN fijó pautas claras sobre el tema organización sindical, derecho a huelga y representación gremial, a saber:

-”Fallo A.T.E”. (2008) donde se reconoce a todos los sindicatos correctamente inscriptos la posibilidad de convocar a elecciones de sus representantes, independientemente de su grado de representatividad.

-”Fallo Rossi” (2009) que declara la inconstitucionalidad del Art. 52 de la Ley 23.551 entendiéndose que no existen privilegios de una organización sindical por encima de otra.

-”Fallo A.T.E (2) (2013)” que reconoce la legitimación de A.T.E. para interponer una acción en forma independiente de su condición de asociación simplemente inscripta, de acuerdo a la normativa internacional y constitucional vigente.

Los tres fallos mencionados tratan directa o indirectamente las facultades de los sindicatos: los reclamos ante la CSJN tienen como origen planteos por medidas de acción directa como paro, movilizaciones laborales o representación gremial.

## **V. Análisis y comentarios al fallo.**

### **A) Breves aclaraciones**

Antes de comenzar con el análisis del fallo, es importante detenernos a realizar cuatro aclaraciones importantes. Esto permitirán determinar claramente al lector los puntos de partida de la presente crítica.

La primera de ellas, es determinar el punto central de análisis del fallo: la titularidad en la promoción de medidas de fuerza. El propio fallo así lo menciona. Y esto es importante por que todas las categorías que se analizarán en el presente trabajo estarán vinculadas a esta idea central.

Dicho de manera más clara ¿quienes son los titulares del derecho para declarar de una medida de fuerza laboral?

La segunda aclaración: queda fuera del presente el análisis de la normativa internacional en materia de trabajo, sindicatos y derechos de huelga. Ello debido a que entrar en ese terreno, nos llevaría a tener una extensión más allá de los requisitos previamente establecidos para este trabajo.

Pero basta con mencionar que la normativa internacional que analiza el fallo concluye que el derecho de huelga pertenece a los trabajadores, pero la convocatoria y declaración de medidas de fuerza recae sobre los sindicatos.

La tercera, es el alcance de los términos sindicato y gremio. En este aspecto Bidart Campos (1981) demuestra que hay una ambigüedad en el uso de estos términos ya que la palabra gremio puede ser entendida en dos sentidos, por un lado, como una pluralidad de trabajadores de la misma actividad, oficio o profesión y, por otro lado, como la entidad sindical que los agrupa organizadamente a los trabajadores afiliados a él. (p. 514).

Para poder dar fuerza explicativa a este trabajo y no entrar en discusiones semánticas, tomaremos los términos a gremio y sindicato como sinónimos: es decir a los trabajadores de un sector de la producción que se organiza para la defensa de sus intereses.

Cuarto, el concepto de huelga será entendido como una acción colectiva. Más precisamente seguiremos la posición doctrinaria de Grisolia (1999) para quien:

“La huelga es la facultad reconocida a los sindicatos con personería gremial para producir la suspensión o abstención del deber de trabajar de sus afiliados, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, y basada en una causa específica de

naturaleza laboral (por ejemplo, un reclamo salarial), o bien con el objeto de obtener el reconocimiento de prestaciones de política social” (p. 652)

Esta aclaración es importante ya que estos puntos atravesarán argumentativamente el análisis y la conclusión del presente trabajo.

## **B) El derecho a Huelga y su vinculación con el Art. 14 de la Constitución Nacional en el fallo “Orellano”**

Si bien el fallo en estudio comienza con una mención a las reglas jurídicas sobre la huelga, asimila ésta a paros intermitentes, trabajo a reglamento o a desgano. Es decir, entiende a la huelga como una forma de coacción para conseguir reclamos planteados previamente.

Pero también es importante mirar la otra cara de la moneda de las medidas de fuerza. Estas medidas tienen una necesaria consecuencia tanto en los empleadores como en los usuarios o consumidores de servicios. Es decir plantean una tensión permanente entre estos tres actores: los sindicatos, empleador y sociedad (o al menos una parte de ella).

Lo fundamental es considerar estas medidas de fuerza en consonancia con el Art. 14 de la CN donde se enumeran los derechos de trabajar, ejercer industria lícita, transitar, navegar y comerciar, entre otros.

Y frente a esta tensión la CSJN ha sido clara cuando, Ekmekdjian (2008) citando textualmente al máximo tribunal en una de sus sentencias menciona:

“...que la jurisprudencia de esta Corte ha establecido que los derechos fundados en cualquier de las cláusulas de la Constitución Nacional tiene igual jerarquía, por lo que la interpretación debe armonizarlas, ya sea que versen sobre los llamados derechos individuales o sobre atribuciones estatales” ( p.88)

Es decir, en el fallo “Orellano” la CSJN ha seguido este criterio de armonización de intereses frente a un conflicto tratando de encuadrarlo legal y jurídicamente y de canalizarlo hacia la solución.

Dicho de otro modo, si en un conflicto aislado como el del Sr. Orellano se reprodujera en distintos sectores del aparato productivo, sin posibilidades orgánicas de solución, estaríamos frente a una especie de anarquía de los trabajadores en el sistema laboral.

En este sentido se considera correcta la postura de la CSJN al reconocer el derecho legítimo a declarar una medida de fuerza al sindicato y no hacerlo descansar en cada trabajador individual.

En caso de que fuera de esta última manera, se podría producir una especie de anarquía laboral con dos consecuencias absolutamente claras sobre el sistema económico: la primera, la paralización de sectores productivos por que cualquier trabajador en cualquier momento de manera autónoma, la segunda, la afectación de derechos individuales garantizados en el Art 14 de la CN.

Es absolutamente necesario regular el derecho a huelga para garantizar los derechos individuales, garantizar el sistema económico y la paz social.

### **C) El derecho a huelga como un acto colectivo o individual.**

Otra idea importante para el fallo, es entender a la huelga como un acto colectivo donde los trabajadores la realizan para tutelar sus intereses. A partir de ese momento será cada trabajador el que, subjetivamente, adhiera o no a la medida de fuerza. La idea del fallo es clara.

Pero la pregunta que nos hacemos debe ser clara: ¿puede sólo el número de trabajadores que realizan acciones de fuerza dotar a estas medidas de legitimidad?

Existen fuentes doctrinarias que apoyan la posición CSJN de no avalar medidas de fuerza sin las formalidades reglamentarias.

Veamos a Etchichury (2020) para quien:

“Esta visión de la Corte, por una parte, encubre la auténtica discusión planteada en el caso. No se debate si es un derecho “individual” o “grupal”. El trabajador despedido no actuó solo: de hecho, participó en una asamblea con el resto del personal. La controversia se centra en la formalidad o informalidad del grupo que lleva adelante la medida (asamblea o huelga, por ejemplo). No es relevante el número de individuos, sino su encuadre sindical, que depende del Ministerio de Trabajo” (p. 48)

Se adhiere completamente a esta visión. El número de personas que realizan una medida de fuerza no le da su legitimidad. La legitimidad es otorgada cuando es convocada y realizada por un sindicato que cumple con las características de inscripción previstas en el Art. 14 bis.

#### **D) El Derecho a Huelga en la Constitución Nacional. Análisis del Art. 14 bis.**

El fallo “Orellano” aborda este espinoso tema en el Punto N° 8 de su análisis.

Veamos cual ha sido el análisis que hace el fallo del Art. 14 bis y de las consecuencias que de él se derivan sobre el derecho a huelga y los sindicatos.

El Art. 14 bis tiene tres párrafos bien claros: en el primero hace su eje en el trabajador como sujeto de derecho y le asegura el derecho de organización sindical libre y democrática reconocida con la simple inscripción en un registro especial.

El mismo artículo, en un segundo párrafo, concede la facultad a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho a huelga.

Y un tercer párrafo, menciona toda una serie de derechos sociales vinculados a la seguridad social, la familia y el acceso a la vivienda, etc.

Veamos cómo aborda el fallo Orellano (2016) la interpretación del Art. 14 bis. Así, según el fallo de la CSJN en estudio dice:

“...corresponde entender que los gremios mencionados en el segundo párrafo del Art. 14 bis como titulares del derecho de declarar una huelga no son otra cosa que aquellas entidades profesionales que surgen como fruto del despliegue del derecho a la “organización sindical libre y democrática” reconocida a los trabajadores en el párrafo anterior, es decir a las asociaciones sindicales a las que la Constitución habilita para el ejercicio de derechos colectivos cuando satisfacen el requisito de su “simple inscripción en un registro especial” (p. 9)

Y, siguiendo con el análisis el fallo continúa:

“El art. 14 bis no permite darle al término “gremios” un alcance mayor al que tiene. Es decir gremio no es cualquier grupo informal de trabajadores. El art. 14 bis ha puesto énfasis en garantizar que las asociaciones profesionales destinadas a representar a los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas se organicen con arreglo a los principios de libertad sindical y de democracia interna, y a tal efecto ha puesto el requisito de la inscripción en un registro especial. No sería lógico admitir a renglón seguido que la misma norma otorgue de modo indistinto la titularidad de los derechos más relevantes del ámbito de las relaciones colectivas (negociar convenios colectivos, acudir a las conciliación y arbitraje cuando las negociaciones directas fracasan, y en su caso adoptar medidas de acción directa)

tanto las organizaciones que cumplen con todos esos recaudados como a los simples grupos informales a los que no les exige satisfacer ninguno de ellos” (Orellano, 2016, p.9)

Lo que acá vemos es un análisis lógico que une dos premisas a saber: por un lado, el reconocimiento de derechos al trabajo y de la organización sindical libre y democrática por simple inscripción, y por otro lado, el reconocimiento a los gremios la posibilidad de ejercer negociaciones colectivas y del derecho a huelga.

Es decir, la lógica argumentativa del Art. 14 bis es reconocer toda una serie de derechos en su primer párrafo y consecuentemente en su segundo párrafo reconoce a la organización sindical como el modo de expresión del derecho a huelga. La dificultad estriba en que no lo hace expresamente. Pero sin forzar interpretaciones, puede entenderse que las acciones colectivas del derecho a huelga deben ser canalizadas a través de los sindicatos a quienes los reconoce con su simple inscripción.

De tal análisis y siguiendo los lineamientos del fallo Orellano (2016), por un lado se están recociendo el derecho a la organización de sindicatos libre, y que esos gremios tienen ciertas funciones (como convenios colectivos de trabajo, por ejemplo) no es lógico y consecuente admitir que un trabajador o un grupo de ellos, puede realizar medidas de fuerza por fuera de este andamiaje jurídico reconocido previamente. (p. 10)

Doctrinariamente, Bidart Campos nos aporta un análisis descriptivo distinto al que siguió la CSJN, veamos :

“Cuando en 1957 el Art. 14 bis declara que el derecho de huelga corresponde a los gremios, nuestra interpretación se expande en los siguientes criterios: a) la norma expresa que reconoce el derecho a los gremios tiene el alcance de definir sin duda alguna titularidad (quedando en zona ambigua el determinar que es gremio); b) no hay norma expresa que lo reconozca o lo niegue a otros sujetos activos distintos a los gremios (porque reconocerlo a los gremios no significa para nosotros, adjudicarlo monopólicamente); c) hay una norma expresa en el art 33 según la cual los derechos declarados expresamente no niegan ni anulan la existencia de otros implícitos”. (Salomón, 2014, p. 228).

Es importante destacar en este aspecto, que más allá de las distintas metodologías de análisis del mismo tema (la CSJN un metodología lógica y Bidart Campos una mirada más

jurídica/normativa) lo cierto es que hay reconocimiento de ambos que el derecho a declarar una huelga pertenece a los gremios.

La diferencia es que Bidart Campos deja abierto la posibilidad de reconocer a otro actor social (no aclara a cual) la posibilidad de arrogarse la legitimidad de convocar a acciones de fuerza por fuera de los sindicatos.

Desde este punto de vista, se debería aclarar normativamente esta cuestión mediante una ley o modificación constitucional del Art. 14 bis sobre quién es el titular del derecho a declarar una huelga. Esta opinión que parte de la mirada jurídica, desde la óptica política o social es mas complejo el abordaje.

### **E) La discusión en la Convención Constituyente de 1957 de la titularidad del derecho a huelga**

Hasta aquí se entiende pertinente el criterio de la CSJN de considerar al derecho de huelga como una prerrogativa del sindicato.

Pero vale el esfuerzo repasar algunas opiniones que se dieron en la Convención Constituyente de 1957 cuando se discutió la titularidad del derecho a huelga. Desde ya adelantamos que no hubo consenso.

En ese debate existieron varias posturas mencionadas en el fallo Orellano, de las cuales quedó el registro en el diario de sesiones de esa convención. Una postura, propiciaba el derecho a huelga en todos los habitantes de la nación, otros lo otorgaban exclusivamente a los trabajadores, en tanto que otros lo atribuían exclusivamente los gremios.

Entre las posturas que le daban esta prerrogativa al gremio estaba la del convencional Jaureguiberry enfatizó: “

“que es derecho porque es una facultad, una facultad que debe pertenecer al gremio y no a los trabajadores individualmente considerados.” y más adelante continuó “la huelga no es un derecho individual de los trabajadores, sino un derecho colectivo que damos a quien representa esos intereses colectivos, que a juicio de la comisión no es otro que el gremio...” (Orellano, 2016, p.11)

Otro convencional que se refirió al tema fue Acuña argumentando que:

“...puede llevar a la anarquía de la clase trabajador en la postulación de sus reivindicaciones fundamentales, y también puede significar que la falta de aval

responsable del sindicato permita adoptar resoluciones de fuerza que muchas veces no estarán gestionando aquellas reivindicaciones fundamentales que se persiguen a través del último recurso de la clase trabajadora.” (Orellano, 2016, p.12)

El convencional Corona Martínez expresó: “los que decretan una huelga son los trabajadores organizados en un gremio y no los trabajadores anárquicos” (Orellano, 2016, p. 12)

Pero existieron también otras opiniones o voces en la misma convención que atribuían el derecho a huelga a los trabajadores independientemente de su condición de afiliados. Veamos otros ejemplos:

García (2019) menciona la intervención de Alfredo Palacios en la convención constitucional cuando opino diciendo: “se reconoce a los gremios” por la frase “se reconoce a los trabajadores” afirmando que la “huelga es un derecho natural de los obreros y que puede existir huelga sin que existan gremios” (p. 9)

Citamos nuevamente a García (2019) quien nos trae la opinión del convencional de la Unión Civil Radical Bravo quien en su alocución menciona y destaca varios puntos:

“a) por su naturaleza, el de huelga pertenece a los derechos colectivos, b) en cuanto al sujeto, puede ser ejercido por los trabajadores del gremio, estén o no afiliados a los sindicatos, basta con que lo resuelva una pluralidad de trabajadores, decidiéndolo libremente, aunque sean solo los integrantes de un único establecimiento o sección del establecimiento. No es un derecho del sindicato ni de la asociación profesional, no teniendo necesidad siquiera de ser homologado por los representantes del sindicato, (...) d) en cuanto a sus fines, la huelga debe tener por finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores en conflicto con las patronales o con el estado mismo, según los casos...” (p. 4-5)

Como es posible ver hubo en la convención posiciones bastante encontradas. No hubo, al menos en las voces citadas, acuerdo sobre el alcance de la titularidad del derecho a huelga.

Pero lo que si nos queda claro es que, como ya mencionamos, el criterio de la CSJN de dejar el monopolio de la declaración de medidas de fuerza en manos de los sindicatos, es una decisión acertada. Ya que esta postura permite organizar, identificar y encaminar hacia una solución el conflicto laboral, cualquiera sea.

## **VI. Conclusión**

En este trabajo se han analizado los principales argumentos del fallo “Orellano”.

Este fallo puso en el centro de su análisis la titularidad del derecho a declarar medidas laborales de fuerza. La decisión de la CSJN se inclinó claramente en favor de los sindicatos, como forma de organización de los trabajadores, para la defensa de sus intereses.

Se acompaña en todo la postura de la CSJN, que lo que ha tratado es de regular el derecho a realizar medidas de fuerza a fin de que puedan convivir con los restantes derechos individuales consagrados en la CN.

El debate entre los vocablos gremios y sindicato no fue saldado en la Convención Constituyente de 1957, ni en años posteriores. Es importante resaltar que si bien la CN usa ambos términos en el Art. 14 bis, el espíritu de la misma es hacer mención a un cuerpo que agrupa a los trabajadores en un organismo para la defensa de sus intereses, en el contexto de una sociedad moderna y organizada que busca que el conflicto social tenga una forma de canalización hacia su fin. Por ello, en nuestra opinión la discusión se torna solamente semántica.

Por último, en relación a que el derecho a huelga recaiga sobre los trabajadores resulta obvio. Como así también la decisión individual de participar en las medidas de fuerza.

Lo que es más importante, desde nuestro punto de vista, es la pertinencia del fallo, ya que no es posible admitir que en una sociedad organizada, los trabajadores individuales puedan realizar medidas de fuerza de manera autónoma. Esta situación podría derivar en múltiples focos de conflictos los cuales no tendrían en canal institucional de solución, produciendo posibles niveles anárquicos en el aparato productivo argentino.

Lo que la CSJN propugna, en última instancia, es la garantía y regulación de los derechos individuales y laborales para que pueda existir una convivencia armónica de los argentinos y garantizar la paz social.

## VII. Referencia bibliográfica

Constitución de la Nación Argentina (2004) *Texto oficial de 1853 con las reformas de 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994 ordenado por la ley 24.430. Tratados internacionales con jerarquía Constitucional*. Eudeba. Buenos Aires.

Ley 23592. (1994). *Actos Discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina*. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

### Doctrina

Bidart Campos, Germán. (1981) *Principios Constitucionales de Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el Art. 14 bis*, en TySS Suplemento Extraordinario: Artículo 14 bis de la Constitución.

Ekmekdjian, Miguel. (2008). *Manual de la Constitución Argentina*. Buenos Aires: LexisNexis.

Etchichury, Horacio (2020). Un giro restrictivo: nuevas direcciones de la Corte argentina en derechos sociales. *Revista de Derecho*. Recuperado de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/142718/CONICET\\_Digital\\_Nro.bb3eec1a-5df2-4500-af79-afda6b866d15\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/142718/CONICET_Digital_Nro.bb3eec1a-5df2-4500-af79-afda6b866d15_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

García, Hector Omar (2019). *¿Quiénes son titulares del derecho a huelga? (Sobre la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia. (Causa “Orellano c Correo Oficial de la República Argentina y las inconsistencias de sus fundamentos”)*. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/DERECHO.Garcia.pdf>

Grisolia, Julio Armando (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ed. De Palma Buenos Aires.

Grisolia, Julio Armando (2019). *“Manual de Derecho Laboral”* Ed. Abelardo Perrot Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Orihuela, Andrea (2008) *“Constitución Nacional Comentada”* 4 edición. Ed Estudio Buenos Aires.

Recalde, Mariano (2017) *“Manual de Derecho Colectivo del Trabajo”* 1º Edición Ed. Edunpaz. Buenos Aires.

Recupero, Marcos (2021). *Breve reseña de los principales fallos de la CSJN respecto del derecho Sindical*. Recuperado <http://www.sajj.gob.ar/marcos-agustin-recupero-breve-resena-principales-fallos-csjn-respecto-derecho-sindical-dacf210171-2021-09-30/123456789-0abc-defg1710-2fcanirtcod?&o=1&f=Total%7CFecha%5B250%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral/derecho%20colectivo%20del%20trabajo/asociaciones%20sindicales%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Elitica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=54>

Sagüés, Nestor Pedro. (2007) *“Manual de Derecho Constitucional”* Ed. Astrea Buenos Aires

Salomón, Marcelo (2014) *Derecho Constitucional del Trabajo: El aporte de German Bidart Campos*. Revista de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba Num V(2). Recuperado de <https://ar.vlex.com/vid/derecho-constitucional-trabajo-aporte-729674925>

## **Jurisprudencia**

Fallo Orellano (2016): *“Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/Juicio Sumarísimo.”* 07 de Junio de 2016. Sentencia N° CSJ 93/2013 (49-0)/CS1. Suprema Corte de Justicia de la Nación Argentina. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7311563>

Fallo ATE (2008) *“Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”* 11 de Noviembre de 2008. Fallo 331:2499. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6576061&cache=1656167924747>

Fallo A.T.E (2) (2013) *“Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad”* 18 de Junio de 2013. Fallo 336:672. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7024181>

Fallo: Rossi (2009) 09 “*Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo*” 09 de diciembre de 2009. Fallo 332:2715. recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6776531>