



**“El derecho a huelga: titularidad de su ejercicio”**

Carrera: **Abogacía**

Nombre y Apellido: **Yamila Victoria Sadir**

Legajo: **VABG58503**

D.N.I: **36.182.991**

Fecha entrega: **04/07/2021**

Tutor: **Nicolas Cocca**

**Año 2021**

**Tema:** Derecho laboral.

**Autos:** “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”.

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Fecha de la sentencia:** 07/06/2016

**SUMARIO:** **I.** Introducción **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal **III.** Ratio decidendi **IV.** El tema del derecho a huelga: Entre la Garantía y restricción de su ejercicio **V.** Postura autora **VI.** Reflexiones finales **VII.** Bibliografía

## **I. INTRODUCCIÓN**

El problema jurídico que acontece en el presente caso, se enfoca en la interpretación del texto del artículo 14 bis 2º párrafo, de la Constitución Nacional, el cual garantiza a “los gremios” el derecho de huelga.

Deriva del fallo dictado por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que entendió que en el artículo 14 bis 2º párrafo de la CN, “los gremios” debía entenderse como el colectivo de trabajadores de una misma actividad. El fallo fue revocado por la Corte Suprema, estableciendo que la titularidad del derecho de huelga que menciona el artículo 14 bis 2º párrafo de la CN, la ostentan los sindicatos reconocidos por el Estado, ya sea con personería gremial o simple inscripción.

Lo dictado por la Corte Suprema es de especial relevancia debido a que analiza la recepción, jerarquía y alcance del derecho a huelga en nuestra Constitución Nacional, y quién o quiénes son los sujetos habilitados constitucional y legalmente para disponer medidas de acción directa.

De modo que, este trabajo se justifica por cuanto se advierte que el difícil terreno del conflicto colectivo -estructurado sindicalmente de manera piramidal en nuestra legislación- en reiteradas ocasiones conlleva cierta vulnerabilidad en los derechos de los trabajadores limitándoles las posibilidades de intervenir en los conflictos que les afligen. Permite también reflexionar sobre la relevancia que adquiere la aplicación de la jurisprudencia, dada la complejidad de estas problemáticas, produciendo situaciones

judiciales que implican el reconocimiento de los derechos colectivos de asociación sindical confrontados con el ejercicio del derecho a huelga y derechos laborales individuales. Esto genera conflictividad en las relaciones laborales en materia de medidas de acción directa.

Por tal motivo, era previsible que la Corte Suprema hubiera de entender en el tema, al serle sometido un caso particular en el cual se discutió la naturaleza jurídica, constitucional y legal, del ejercicio del derecho constitucional de huelga.

## **II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

La empresa Correo Oficial de la República Argentina S.A. despidió al trabajador Francisco Daniel Orellano, imputándole haber participado en la convocatoria y realización de medidas de fuerza que, a criterio de la empleadora, debían considerarse ilegítimas porque no contaron con el aval de los sindicatos que representaban al personal.

En la comunicación del despido la compañía aclaró que esas medidas consistieron en la celebración, en un lapso de dos semanas, de sucesivas "reuniones en el lugar de trabajo y durante la jornada habitual" que afectaron gravemente el desarrollo normal de la labor en su centro operativo de Monte Grande.

Con fundamento en la ley 23.592, el actor en su demanda solicitó que se declarara la invalidez del despido dispuesto por la empleadora en los términos precitados calificando de discriminatoria la medida.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia dictada en primera instancia, admitió el reclamo de invalidación del despido y condenó a la demandada a reinstalar al actor en su puesto de trabajo y a pagarle tanto los salarios caídos desde el cese hasta la efectiva reincorporación como también un resarcimiento por daño moral de \$10.000.

Para así decidir, la Cámara sostuvo que los elementos de juicio reunidos avalaban la afirmación del trabajador de haber sido víctima de un trato discriminatorio adoptado por la empresa como represalia por su participación en medidas legítimas de acción gremial. Señaló que ello era así pues lo que la empleadora le reprochó al despedirlo no fue otra cosa que su activa intervención en la convocatoria y celebración de reuniones en el lugar de trabajo. Además -añadió- la circunstancia de que "las referidas reuniones se

hallaban dirigidas a la obtención de mejoras de salarios y contaban con la presencia de un número importante de personal” permitía vislumbrar la existencia de un “hecho colectivo encuadrable en el art. 14 bis de la C.N. y en el convenio N° 87 de la OIT que debe ser interpretado con amplitud a la luz de la doctrina sentada en los fallos ATE y ROSSI”. (“Orellano Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina”, 2012). En cuanto a esto último, el tribunal de alzada descartó que las medidas de fuerza en cuestión pudieran juzgarse ilegítimas por no haber sido promovidas por una asociación sindical.

Al respecto, puntualizó que la titularidad del derecho de huelga reconocido por el art.14 bis de la Constitución Nacional concierne al “gremio” entendido como grupo de trabajadores de la misma actividad u oficio unidos por una causa. Frente al interrogante de si el grupo colectivo debe estar formalizado como asociación sindical o si basta la pluralidad concertada, se inclinó por la segunda alternativa haciendo suya la opinión reflejada en el dictamen del Fiscal General de que sería “erróneo todo intento de limitar el ejercicio del derecho de huelga a la decisión de un sindicato orgánico”. Postura que, según lo dictaminado, reconoce sustento en la denominada “libertad sindical negativa”, esto es, el derecho a no afiliarse, que se vería afectada – a su criterio – si los trabajadores estuvieran obligados a afiliarse para poder ejercer el derecho de huelga.

La empresa presentó un recurso extraordinario contra la decisión, que fue rechazado, ante lo cual concurrió en queja ante la Corte Suprema. Esta última dejó sin efecto el fallo de la Cámara y decidió que el ejercicio del derecho de huelga protegido constitucionalmente sólo es legítimo si el sujeto que la dispone está inscrito en el registro pertinente.

### **III. RATIO DECIDENDI**

Del análisis de la sentencia de la Corte Suprema que establece que titulares del derecho de declarar una huelga, son las asociaciones sindicales habilitadas, cuando satisfacen el requisito de su "simple inscripción en un registro especial", y que revocó el fallo de la Cámara, haciendo lugar a la queja interpuesta por la demandada, se pueden inferir algunos aspectos relevantes. En tal sentido en el Considerando 8°, fundó su decisión en un análisis integral del Art. 14 bis de la Constitución Nacional, de donde infirió que la titularidad del derecho a declarar una huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizados en función de intereses comunes, no al trabajador en forma individual ni a cualquier grupo de trabajadores.

Sostuvo que 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” reconocido 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.

Asimismo, en su Considerando 14°, indicó que el fallo apelado interpreta indebidamente la doctrina de la Corte, explicitada en casos como “ATE” (“Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo”, 2013) y “ROSSI” (“Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo”, 2009) 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 entendió 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, confirmó que 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, se debe 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.

#### **IV. EL DERECHO DE HUELGA: ENTRE LA GARANTÍA Y RESTRICCIÓN DE SU EJERCICIO**

En cuanto a quién es el titular del derecho a declarar una huelga, existen diversas teorías y posturas de modo que resulta necesaria una regulación legal de este derecho constitucional, pues la que existe en nuestro país es insuficiente.

En tal sentido cito al Dr. Bidart Campos, quien argumenta dándole una interpretación amplia a la titularidad de este derecho, sosteniendo: a) hay una norma

expresa que asigna la titularidad del derecho de huelga a los gremios; b) no hay norma expresa que lo reconozca o lo niegue a otros sujetos activos distintos de los gremios; c) hay una norma expresa según la cual los derechos declarados expresamente no niegan ni anulan la existencia de otros implícitos. Así concluye: la norma que reconoce un derecho a favor de un determinado titular no niega ese derecho a otros titulares no consignados en la norma”. (Bidart Campos, Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, 2005)

El derecho de huelga es reconocido en la Constitución Nacional en el artículo 14 bis, pero no se encuentra regulado en nuestra legislación, con excepciones como la ley 14.786 de conciliación obligatoria y las normas de la ley 25.877, y del Decreto 272/06 referido a los servicios esenciales.

Esta falta de regulación legal lleva a la discusión acerca de quién o quiénes poseen la legitimidad para invocar el derecho de huelga, si son los sindicatos, o los sindicatos con personería gremial, o los trabajadores, o los trabajadores y sindicatos, u otros grupos colectivos de trabajadores como las comisiones internas o las coaliciones o las seccionales regionales de un sindicato.

Un importante sector de la doctrina nacional y parte de la jurisprudencia se ha pronunciado a favor de una interpretación amplia del vocablo “gremios”, comprensiva de una pluralidad de trabajadores, unidos por el hecho de pertenecer al mismo gremio, descartando el sentido limitado. Ejemplo de ellos son los doctrinarios López, Guillermo (1990) y Bidart Campos (Bidart Campos, Principios constitucionales de Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el art. 14 bis, 1981). Este autor señala que la afirmación de la huelga como derecho gremial apunta a dos cosas: a que su naturaleza responda a lo que se llama conflictos “colectivos” —es decir, no individuales— de trabajo; y a que el sujeto activo de la huelga no sea un trabajador aislado sino muchos concertados, o acaso un “gremio”, con lo que se vuelve a la pregunta en torno al significado de este concepto.

Por su parte Ernesto Krotoschin (Krotoschin, 1981) sostuvo que, si bien la huelga es un derecho de los gremios, de ningún modo puede identificarse con los sindicatos, sino con una “pluralidad de trabajadores, unidos por el hecho de pertenecer al mismo gremio, y no con sentido limitado al sindicato o asociación profesional”.

Debido a la ausencia de regulación legal, la Corte Suprema ha establecido criterios, desde hace largo tiempo, acerca del derecho de huelga. Pero esos criterios, han sido precedentes, donde se ha discutido el problema de la legalidad o ilegalidad de la huelga, y no, en concreto y de modo directo, el problema de la titularidad del derecho constitucional a decidir una huelga.

A lo largo de la historia, en Argentina, hubo innumerables casos jurisprudenciales que versan sobre la materia, de manera ejemplificativa con la generalidad con que se ha resuelto, encontramos el caso “Luzuriaga c/ Sist. Nac. De Medios. Radio Nacional s/ ejercicio del derecho de huelga”, 2016 donde el Dr. Daniel Stortini consideró que aun cuando se reconocía que los trabajadores del caso no tenían la tutela sindical prevista por la ley 23.551, mantenían la protección genérica que el art. 14 bis de la Constitución Nacional establece para el ejercicio de la libertad sindical. También expresa que la protección que dicho artículo da a los trabajadores y sindicatos comprende el conjunto de derechos, potestades e inmunidades otorgadas tanto por las normas constitucionales como por las normas internacionales y legales de los trabajadores (condición individual) y a las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos (condición colectiva).

Sin embargo, de los fallos de la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación “ATE” (“Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo”, 2013) y “ROSSI” (“Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo”, 2009) surge que el principio constitucional de la libertad sindical consagra la prerrogativa, en cabeza de todos y cada uno de los sindicatos, considerando inconstitucionales los privilegios concedidos a aquellas entidades con personería gremial por sobre los simplemente inscriptos, más allá de la representación en negociaciones colectivas, consulta a las autoridades, y designación de delegados ante organismos internacionales, y por ello debe reconocerse a los sindicatos meramente inscriptos el derecho a adoptar medidas de acción directa, pero no a grupos informales de trabajadores.

En cuanto a los tratados de rango constitucional el Convenio n° 87 de la OIT alude al derecho de huelga en su art. 3.1, cuando garantiza la autonomía de las organizaciones de trabajadores para formular su “programa de acción”, remarcando en el art. 10 del propio instrumento que el término “organización” significa “toda organización de trabajadores (o de empleadores) que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores...”. Asimismo, refieren al derecho de huelga en el artículo 8° punto d)

del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y al artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El primero de estos tratados establece que los Estados parte en el mismo, se comprometen a garantizar: "...d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país...", esto es, que deja librado a cada país la solución a adoptar. El segundo de estos tratados solo hace referencia al Convenio 87 de la O.I.T.

Ello, sin perjuicio de señalar lo que afirma el Tribunal en el Considerando 12º) al señalar que en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Estado Argentino asumió el compromiso de hacer efectivos los derechos sociales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en cuyo artículo 45, inciso c, se habla de los derechos de negociación colectiva y de huelga, como colectivos y referidos a las organizaciones de trabajadores que tengan como fines la defensa de sus intereses profesionales y que tengan personería jurídica. Estos son los sindicatos.

## **VI. POSTURA AUTORA**

A mi parecer, considerar lícitas sólo las huelgas declaradas por sindicatos con personería gremial o con simple inscripción expresa un criterio de legalidad restringido en relación a la dimensión y variedad de sujetos y conductas involucradas.

De la lectura del Convenio n° 87 de la OIT se desprende que, al referirse sobre el derecho de huelga en su art. 3.1, garantiza la autonomía de *las organizaciones de trabajadores para formular su "programa de acción"*; remarcando en el art. 10 que el término "*organización*" significa "*toda organización de trabajadores (o de empleadores) que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores. De ello surge una titularidad amplia que permite el ejercicio del derecho de huelga a todo el conjunto de trabajadores, organizados en un sindicato o de manera informal, espontánea y transitoria como puede ser una coalición o una asamblea en el establecimiento, siempre que busque la promoción o defensa del interés del conjunto de los trabajadores. (Mugnolo, 2004).*

Asimismo, según la Corte, el término "gremio" hace alusión a las asociaciones sindicales que cumplieron con la inscripción porque dicho párrafo viene "...inmediatamente después de la disposición final del primer bloque que reconoce el derecho de sindicación a los trabajadores" (Considerando 8º). Tal afirmación contradice



el texto constitucional por cuanto, el primer párrafo del art. 14 bis dice textual: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

En forma contraria a lo afirmado por la Corte, el primer párrafo enumera derechos “del trabajador”, entre los cuales se encuentra el reconocimiento de los principios de libertad y democracia sindical. De modo que del análisis de la estructura del art. 14 bis lleva a una conclusión diferente a lo expresado por la Corte: el primer párrafo habla de derechos de los trabajadores, motivo por el cual, nada permite a pensar que el segundo párrafo al hablar de “gremios” está haciendo referencia a sujetos diferentes a esos mismos trabajadores, sin perjuicio de la caracterización colectiva que tiene ese término.

La palabra gremio no es sinónimo de “asociación profesional”, y menos aún de “asociación profesional más representativa”, como surge con claridad de la discusión en el seno de la Convención Reformadora de 1957, en la que se decide conferir el derecho de huelga a una pluralidad de trabajadores “unidos por el hecho de pertenecer a un mismo gremio, sin tener en cuenta su afiliación a un sindicato... o por el hecho de ser “integrantes de un establecimiento o de una sección de establecimiento”. (Krotoschin, 1981, pág. 215).

Corolario de lo expuesto, en el caso analizado, considero que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha avanzado en su propia doctrina en relación con la libertad sindical, en los términos previstos por la legislación vigente, y también en una interpretación amplia del texto constitucional pero sólo respecto de los sindicatos.

## **VI. REFLEXIONES FINALES**

Para los trabajadores, contar con el apoyo de las organizaciones sindicales durante un conflicto es sin dudas lo natural y deseable, pero ello no justifica desconocer el derecho de los trabajadores de poder recurrir a la huelga, negociar colectivamente durante el conflicto y elegir a representantes a esos efectos, cuando no exista organización sindical que los respalde o la mismo no responda a sus intereses. La existencia de representaciones sindicales producto del otorgamiento de personerías gremiales o por la simple inscripción, no implica la pérdida, para los representados del derecho de poder autotutelarse y recurrir a medidas de acción directa.

En tal sentido, llegamos a la conclusión de que el sujeto activo del derecho de huelga es el trabajador como tal, se encuentre o no adherido a una asociación gremial con o sin personería. Los derechos de rango constitucional se ejercen de conformidad con las leyes que regulan su ejercicio. Pero esta adecuación legal, a la que alude la Constitución Nacional, debe ser interpretada como una vía para hacer efectivo el derecho, y no quedar sólo en una declaración, como ocurre en el caso de las relaciones laborales. Esto se confronta con el permanente reclamo de los trabajadores de una normativa que delimite el ejercicio del derecho de huelga, y que no consigue respuesta legislativa. Tal realidad implica una sumisión absoluta, en las relaciones laborales, en materia de medidas de acción directa, como es la huelga. Por tal motivo, era previsible que, en algún momento, el máximo tribunal de garantías constitucionales del país, hubiera de entender en el tema, al serle sometido un caso particular en el cual se discutió la naturaleza jurídica, constitucional y legal, del mencionado derecho de huelga.

De modo que, por un lado, es importante que el Estado intervenga para canalizar los conflictos colectivos, pero por otro, no debe llegar a desconocer o limitar el ejercicio de un derecho que resulta esencial para la clase trabajadora. La huelga debiera poder ser declarada, entonces no sólo por las asociaciones gremiales con personería gremial, sino también por las asociaciones gremiales simplemente inscriptas, un grupo de trabajadores o bien por un trabajador en el caso de que defienda un interés de carácter colectivo. Los sujetos pasivos del derecho de huelga tienen la obligación fundamental de respetar el ejercicio del mismo. La garantía de los derechos en el trabajo permite a los trabajadores reivindicar una parte justa de la riqueza que han contribuido a crear y les faculta para buscar un trabajo más abundante y mejor, así pues, la garantía de esos derechos lo es también de que el crecimiento económico se plasme siempre en empleos y justicia social, en todas las fases del desarrollo.

Afirmar lo contrario como hizo la Corte en el caso “Orellano” implica no sólo considerar a los trabajadores como supuestos incapaces de hecho, para actuar sólo por medio de las organizaciones sindicales que los representan, sino también desconocerles la titularidad del derecho de huelga y depositar esa titularidad en esas mismas organizaciones sindicales.

## **IV. BIBLIOGRÁFICA CONSULTADA**

### **a) Jurisprudencia**

- “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”. Recurso de Hecho / 339:760 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 2016).
- "Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo", A598 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 18 de 06 de 2013).
- "Orellano Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina", SD 88455 (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo 28 de 12 de 2012).
- "Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo", R1717XLI (Corte Suprema de Justicia de la Nación 09 de 12 de 2009).
- “Sala Luzuriaga c/ Sist. Nac. De Medios. Radio Nacional s/ ejercicio del derecho de huelga”, CAI37090 (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X 11 de 03 de 2016).

### **b) Legislación**

- Constitución de la Nación Argentina.
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos 1969.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos 1948.

### **c) Doctrina**

- Bidart Campos, G. J. (1981). Principios constitucionales de Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el art. 14 bis. *TySS, El Derecho*, 514, 520 y ss.
- Bidart Campos, G. J. (2005). *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Ediar.
- Krotoschin, E. (1981). *Tratado práctico de derecho del trabajo* (Vol. II). Buenos Aires: Depalma.
- Lopez, G. (1990). La Huelga y sus efectos sobre el contrato de trabajo. *Revista de Derecho*.
- Mugnolo, J. (22 de 11 de 2004). El Convenio 87 en el sistema de Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 1660.