

ANÁLISIS CRÍTICO DEL FALLO “ORELLANO” Y SU VINCULACIÓN CON LOS RECLAMOS HISTÓRICOS DE LOS SECTORES EMPRESARIOS

Leonardo Elgorriaga

**Presentado en las 42 Jornadas de la AAL,
Asociación de Abogados Laboralistas, Mar del
Plata, noviembre 2016**

I - Introducción:

La Corte Suprema resolvió en la causa “Orellano”¹ que los titulares del derecho de huelga serían las asociaciones sindicales que hayan cumplido con la inscripción prevista en el art. 14 bis de la CN. Esta condición comprende tanto sindicatos con personería gremial como a sindicatos con simple inscripción. No serían en cambio titulares de ese derecho los que la Corte denomina: “*simples grupos informales de trabajadores*”, y que serían aquellos trabajadores que no se hayan constituido como una asociación sindical y hayan cumplido con la inscripción a la que alude la norma constitucional.

El fallo resulta sin dudas beneficioso para las asociaciones simplemente inscriptas porque las reconoce también titulares del derecho de huelga junto

¹ CSJN, “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, 7/06/2016, 93/2013 (49-0)/CS1

con las asociaciones con personería gremial. Desde esta perspectiva, el fallo “Orellano” continúa la línea trazada por la Corte en los fallos “ATE”², “Rossi”³ y “ATE 2”⁴, ampliando las facultades de actuación de los sindicatos simplemente inscriptos y reduciendo el monopolio de los sindicatos con personería gremial previsto en la ley 23.551 (LAS).

Pero más allá de lo favorable que pueda resultar el fallo para las asociaciones simplemente inscriptas, el criterio trazado por la Corte en el mismo tiene una clara orientación restrictiva del derecho de huelga que busca desconocer o al menos restringir el ejercicio de ese derecho. Esta orientación restrictiva del fallo puede visualizarse más claramente si entendemos el universo de sujetos y de conductas hacia los cuales se dirige. A diferencia de los anteriores fallos “ATE”, “Rossi” y “ATE 2”, en “Orellano” no se discuten cuestiones de representación de intereses colectivos o de elección de representantes gremiales y sus garantías de actuación. Por el contrario, lo que se discute es una cuestión que hace a la actuación directa del propio colectivo. En efecto, la huelga como medida de acción directa colectiva es ejercida por los propios trabajadores y no por sus representantes. Estos últimos pueden declarar, convocar o adherir a la huelga, pero la misma es “siempre” ejercida y llevada adelante en los hechos por los propios trabajadores. Es por ello que el universo de sujetos y de conductas hacia los cuales se dirige el fallo es el de los

² Fallos 331:2499

³ Fallos 332:2715

⁴ Fallos 336:672

trabajadores actuando colectivamente en cuanto tales. Es decir: trabajadores actuando colectivamente en sí, por sí y para sí del colectivo. Este colectivo puede estar conformado por trabajadores sindicalizados o no, convocados por una organización sindical o no, encuadrados dentro de un mismo convenio colectivo o no, trabajar para un mismo empleador o no, trabajar en una misma actividad o no, ser trabajadores del sector formal o no, etc. Se trata de cualquier colectivo de trabajadores actuando ellos mismos en defensa de sus propios intereses.

Si tenemos en claro cuál es el universo de sujetos y conductas interpeladas por el fallo nos damos cuenta del carácter restrictivo de su resolución. 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. Muchos trabajadores, por decisión propia en ejercicio de su libertad sindical o por imposición de las circunstancias fácticas de las más variadas, no pueden colocarse dentro del criterio de legalidad trazado por la Corte para poder ejercer medidas de acción directa. De ahí entonces su carácter restrictivo del derecho de huelga.

En la presente ponencia analizaremos críticamente los aspectos relevantes del fallo "Orellano" y veremos cómo el mismo responde a exigencias históricas de los sectores patronales para restringir y condicionar el libre ejercicio del derecho de huelga.

II - La calificación legal de la huelga para decidir sobre el despido:

El fallo comienza señalando que el desarrollo de la huelga provoca una evidente tensión con el ejercicio de derechos del empleador y de terceros que también cuentan con protección constitucional. Y agrega a renglón seguido: *“Esa tensión entre derechos de difícil armonización ha llevado a que los diversos ordenamientos jurídicos supediten el ejercicio del derecho de huelga al cumplimiento de determinadas condiciones o recaudos que configuran su marco de legalidad. De ahí la importancia de la calificación legal de la huelga que, como lo ha puesto de relieve reiteradamente esta Corte, constituye un requisito ineludible para decidir sobre sus consecuencias (Fallos: 251:472; 254:58 y 65; 256:307 y 562; 265:293; 266: 191, entre varios más)”* (Considerando 7°).

El primer fallo que cita la Corte en el párrafo transcrito es “Beneduce”⁵ del año 1961 cuya línea será continuada por los restantes citados⁶. El caso “Beneduce” se trataba de un grupo de trabajadores despedidos por participar en una huelga declarada ilegal en sede administrativa estando vigente en ese

⁵ CSJN; “Beneduce, Carmen J. y otras c. Casa Augusto”, 18/12/1961, Fallos 251:472

⁶ CSJN: “Rodríguez Torres, Fernando y otros c. La Superiora, Viñedos, Bodegas y Olivares S.A.”, 15/10/1962 (Fallos 254:58); “Unión Obrera Molinera Argentina c. Minetti y Cía. José”, 15/10/1962 (Fallos 254:65); “Buhler, Erico F. y otros c. Talleres Galc y Cía., S.R.L.”, 05/08/1963 (Fallos 256:307); “Telmo Ernesto Plaul c. S.A. Cía. de Seguros La Comercial e Industrial de Avellaneda”, 25/09/1963 (Fallos 256:562); “García, Domingo Jacinto y Otros c. S.A. Banco Comercial de Tucumán”, 07/09/1966 (Fallos 265:293); “Valdez, Julián y otro c. Tipoití S.A.”, 23/11/1966 (Fallos 266:191)

momento el Decreto-ley N° 10.596/57. Ésta última normativa había sido dictada por la autodenominada Revolución Libertadora y regulaba todo lo referente a la intervención de la Dirección Nacional de Trabajo en los conflictos colectivos de trabajo. El art. 7° del Decreto-ley N° 10.596/57 autorizaba al Ministro de Trabajo y Previsión a declarar la ilicitud de una huelga o de un lock-out patronal, y el art. 9° agregaba que: *“La declaración de ilicitud de una huelga o cierre obliga a los trabajadores afectados a reanudar sus labores dentro del término que establezca la autoridad de aplicación, salvo caso de fuerza mayor, y a los patrones a admitirles nuevamente al trabajo si lo hacen dentro del plazo indicado. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el apart. 1° trae por consecuencia, para los trabajadores, la terminación de los contratos de trabajo por el hecho del abandono injustificado...”*. Es decir que el Decreto-ley N° 10.596/57 autorizaba a la autoridad administrativa a declarar la ilicitud de huelgas, y en el caso de que los trabajadores afectados no reanuden sus labores dentro del plazo establecido por dicha autoridad, sus contratos de trabajo se consideraban finalizados por abandono injustificado.

La Corte en “Beneduce” resolvió declarar la inconstitucionalidad del art. 9° del Decreto-ley N° 10.596/57 en el aspecto que imposibilitaba a los jueces revisar la resolución administrativa que declaraba la ilegalidad de la huelga, y agregó además: *“Que en tales condiciones, a los fines de la decisión del conflicto individual posterior que se debate en el caso,*

se requiere resolución judicial respecto de la licitud de la huelga origen del despido. Porque la posibilidad de esta apreciación, tanto administrativa como judicial, en sus respectivas oportunidades y esferas, es no sólo posible sino que también necesaria para la decisión de los respectivos conflictos. La circunstancia de que el derecho de huelga tenga consagración constitucional no significa, en efecto, que sea absoluto ni que impida su reglamentación legal ni la apreciación judicial de las circunstancias conducentes para decidir los casos que ocurrieren. Una y otra importan la posibilidad de la limitación jurídica del ámbito de la huelga y el establecimiento consiguiente de sanciones civiles para el supuesto en que se desarrollara fuera de él". Se puede apreciar que la Corte en "Beneduce" concluye que para determinar si la participación en una huelga es o no justa causa de despido, los jueces deben revisar la resolución dictada por la autoridad administrativa y pronunciarse así sobre la licitud de la huelga. En el caso de que la huelga sea considerada lícita por el juez, el despido sería arbitrario y generará la obligación del empleador de indemnizar al trabajador⁷.

La Corte en "Orellano" se basa en el precedente "Beneduce" y en otros precedentes que siguen esa línea, para destacar la importancia que tiene la calificación legal de la huelga como requisito ineludible para decidir sobre sus consecuencias. La cuestión de la titularidad del derecho de huelga, tema del cual se

⁷ Conf.: Elgorriaga, Leonardo: "El Derecho de Huelga en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación", ponencia presentada en las Jornadas Anuales realizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas, el 11, 12 y 13 de octubre de 2012 en Tanti, Córdoba.

trata el fallo “Orellano”, sería para la Corte un aspecto a analizar para decidir si la huelga fue legal o no, y sobre la base de ello, decidir luego si el despido por participar en la misma es o no justa causa de despido. Pero lo que la Corte no tuvo en cuenta es que el precedente “Beneduce” se fundamenta en lo establecido en el Decreto-ley N° 10.596/57, el cual fue derogado por la ley 14.447 (BO 14/07/1958) sin que se haya dictado ninguna otra norma similar.

En la actualidad no existe ninguna disposición legal que autorice a la administración declarar la ilegalidad de huelgas y al empleador a despedir a un trabajador cuando el mismo participe en una huelga declarada ilegal, cuestión sobre la cual versaba el precedente “Beneduce”. Como se indicó, tal precedente se trata de despidos efectuados con fundamento en el derogado art. 9 del Decreto-ley N° 10.596/57 que autorizaba el despido de los trabajadores que no acaten la resolución administrativa que declara ilegal la huelga. De ahí la importancia que tenía para ese caso la calificación legal de la huelga para decidir sobre la procedencia del despido. Pero en la actualidad no existe ninguna disposición que autorice expresamente al empleador a despedir a un trabajador por participar en una huelga declarada ilegal. Por lo tanto, resulta arbitraria la referencia que hace la Corte en “Orellano” del precedente “Beneduce” para considerar que resulta importante la calificación legal de la huelga para decidir sobre sus consecuencias. Se trata este último de un precedente

dictado en otro contexto normativo totalmente distinto al actual.

Los restantes fallos que cita la Corte en “Orellano” continúan la línea trazada en “Beneduce” pero son casos de despidos por huelgas decretadas estando ya derogado el Decreto-ley N° 10.596/57. Se tratan de fallos dictados durante la primera mitad de la década del 60´ luego de la caída del pacto Perón-Frondizi y durante un período de alta conflictividad laboral iniciada a partir de la toma del Frigorífico Lisandro de la Torre. Se trataba de una época de fuerte represión del movimiento obrero con la implementación del Plan CONINTES (Conmoción Interna del Estado)⁸. No es difícil darse cuenta que la jurisprudencia que la Corte cita en “Orellano” formaba parte de esa represión hacia el movimiento obrero dada la llamativa cantidad de fallos sobre huelga dictados por la Corte en ése período (25 fallos sobre huelga entre 1961 y 1966), fallos todos sumamente restrictivos del derecho de huelga y que autorizaban el despido de huelguistas.

La Corte en “Orellano” no sólo cita fallos dictados en otro contexto normativo y jurisprudencial distinto a los actuales, sino que además son fallos dictados en un momento histórico sumamente represivo para el movimiento obrero con sucesión de diferentes golpes militares. Pretender traer a la actualidad esa vieja jurisprudencia evidencia el perfil antiobrero que está adoptando la Corte, intentando restringir libertades fundamentales para los trabajadores como lo es la huelga.

⁸ James, Daniel: “Resistencia e Integración”, Siglo XXI, Bs. As., diciembre 2013, pág. 166

III - Hacer decir al art. 14 bis CN lo que no dice:

La Corte en el fallo parte de la base que el término “gremio” utilizado en el art. 14 bis CN sería un término oscuro que exige una particular interpretación a efectos de poder determinar si hace referencia a una asociación sindical o a un grupo de trabajadores. No tuvo en consideración la Corte que el Diccionario de la Real Academia Española define “gremio” como: *“Conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión o estado social”*⁹, sin que se haga ninguna alusión al mismo como sinónimo de sindicato. De ahí que no se explica por qué motivo la Corte considera que la palabra “gremio” utilizada por el art. 14 bis CN signifique algo distinto de lo que su sentido semántica indica.

Más allá de eso, la Corte en el fallo cita diferentes opiniones de los debates de la Convención Constituyente de 1957 sobre la cuestión de la titularidad del derecho de huelga, para finalmente concluir que: *“...no es posible apoyarse en lo debatido en la Convención Constituyente para arribar a una conclusión definitiva sobre el punto en discusión en esta causa”* (Considerando 10°). Pero la Corte no recurre a lo debatido en la Convención Constituyente de 1957 para encontrar el alcance de la palabra gremio utilizada en el texto aprobado del art. 14 bis CN. Al contrario, lo que realiza la Corte es citar

⁹ <http://dle.rae.es/?id=JWVhpbcb>

diferentes opiniones de los debates previos sobre a quién o quienes se le debería reconocer el derecho de huelga. Si el objetivo era precisar el alcance del término gremio utilizado en el texto finalmente aprobado, la Corte debió haber recurrido a las opiniones que justamente apuntaban a definir el alcance del mismo. Es por ejemplo el caso del convencional Bravo, miembro informante de la mayoría, que señaló al respecto: *“Cuando tomamos la palabra “gremio”, referida a la huelga, lo hicimos refiriéndola a una situación de hecho hacia los trabajadores, a los que correspondería ir a la huelga, estuvieran o no afiliados: es un derecho de pluralidad de trabajadores...”*¹⁰.

En vez de interpretar la palabra gremio por lo que la misma significa, la Corte realiza un análisis de la estructura del art. 14 bis que es un verdadero mamarracho y que tiene como única finalidad hacer decir al texto constitucional lo que el mismo no dice. Según la Corte, el término “gremio” hace supuestamente 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 8°). Tal afirmación contradice totalmente el texto constitucional. En efecto, 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*

¹⁰ Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente 1957, Tomo II, p. 457

y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial” (subrayado me pertenece). 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. Por lo tanto, no se explica por qué motivo la Corte considera que el primer bloque habla de entidades sindicales cuando lo único que hace es enumerar derechos reconocidos a los trabajadores. El análisis de la estructura del art. 14 bis lleva a una conclusión diferente al de la Corte: el primer párrafo habla de derechos de los trabajadores, motivo por el cual, nada autoriza 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.

Por otro lado, el primer párrafo del art. 14 bis no le reconoce al trabajador sólo el derecho a la sindicalización como afirma la Corte, sino que se le reconocen todos los derechos derivados de una organización sindical libre y que integran el llamado principio de libertad sindical, entre los cuales se encuentra también el derecho a no afiliarse a ninguna organización sindical. Es por ello que al reconocer el principio de libertad sindical, el art. 14 bis no está haciendo alusión a un principio que responde sólo a una actuación del trabajador dentro de la estructura de un sindicato. El principio de libertad sindical es reconocido tanto a los trabajadores como a sus organizaciones sindicales, y comprende a una amplia

variedad de facultades y garantías de actuación que tiene a ambos como sujetos beneficiarios.

Asimismo, el requisito de la inscripción en un requisito especial que la Corte utiliza para interpretar que el primer párrafo del art. 14 bis finaliza hablando de sindicatos, es un requisito que se les impone a los trabajadores para el caso que, en ejercicio del principio de libertad sindical, decidan constituir una organización sindical. Es un requisito que se le impone colectivamente a los trabajadores que conformar dicha organización sindical dado que, antes de la inscripción, la organización sindical carece de personería jurídica (art. 23 LAS) y no puede ser sujeto pasivo de obligaciones como sujeto de derecho distinto del colectivo de trabajadores que lo integran. Los trabajadores que han resuelto constituir una organización sindical estarían obligados a cumplir con la inscripción del sindicato en el registro especial que menciona el art. 14 bis. Sería un requisito que se les impone al colectivo de trabajadores y no al sindicato como persona jurídica distinta de éste colectivo de trabajadores, persona jurídica que antes de la inscripción no existe como tal y no puede ser un sujeto pasible de obligaciones.

Todo ello demuestra que es totalmente falso que el primer párrafo del art. 14 bis finalice haciendo referencia a derechos que serían exclusivos de las organizaciones sindicales inscriptas. Los principios de libertad sindical y democracia sindical no son derechos exclusivos de las organizaciones sindicales sino que tienen fundamentalmente como titulares a los propios

trabajadores. Es por ello que, si en el primer párrafo hablaba de derechos reconocidos a los trabajadores, nada autoriza a interpretar que el segundo párrafo al hablar de “gremios” está haciendo alusión a organizaciones sindicales inscriptas como entiende arbitrariamente la Corte.

IV - No hay derechos colectivos derivados del principio de libertad sindical hasta tanto el Estado no controle que se los tiene:

El Corte señala en el fallo que: “La formulación constitucional no permite conferir al término "gremios", utilizado por el precepto, un alcance mayor al indicado. La alocución no resulta comprensiva de cualquier grupo informal de trabajadores. Ciertamente, el art. 14 bis ha puesto especial 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, les ha impuesto el requisito de la inscripción en un registro especial como medida de control del cumplimiento de tales directivas. No resulta lógico admitir, por lo tanto que, a renglón seguido, 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 la conciliación y al arbitraje cuando las negociaciones directas fracasan, y, en su caso, adoptar medidas de

acción directa) tanto a las organizaciones que cumplen con todos esos recaudos como a simples grupos informales a los que no les exige satisfacer ninguno de ellos.” (Considerando 8°).

Según la lógica utilizada por la Corte en dicho párrafo, el requisito de la inscripción en un registro especial sería para controlar si las organizaciones sindicales se encuentran constituidas conformes los principios de libertad y democracia sindical. Por lo tanto, los denominados grupos informales de trabajadores no serían titulares de derechos colectivos, entre ellos el de huelga, porque no se han sometido al control para verificar si cumplen con los principios de libertad y democracia sindical. Es decir que no se es titular de derechos tales como negociar colectivamente, recurrir a la conciliación y al arbitraje, y de huelga, todos los cuales se derivan del principio de libertad sindical; hasta tanto no se cumpla con el control que tiene por objeto verificar, entre otros, si se cumple con el principio de libertad sindical. Se trata a las claras de un razonamiento vicioso que indica que no se tienen ciertos derechos hasta tanto no se controle que se los tiene.

Más allá de la falacia en el razonamiento que realiza la Corte, la conclusión inmediata que se puede extraer del mismo es que la titularidad de los derechos colectivos derivados del principio de libertad sindical estaría supeditada al control estatal. Siendo que la ley 23.551 (LAS) ha colocado el registro especial que mencionada el art. 14 bis en manos del Ministerio de Trabajo de la Nación, afirmar que no se es titular de

ciertos derechos hasta tanto no se cumpla con dicha inscripción, la cual es considerada como una instancia de control por parte de la Corte, implica afirmar que la titularidad de tales derechos está supeditada al control estatal.

La Corte vuelva a hacer decir al art. 14 bis lo que el mismo no dice. En ningún momento el texto constitucional señala que la inscripción en el registro especial sea una instancia de control. Tampoco indica que la titularidad de los derechos colectivos derivados del principio de libertad sindical esté supeditada a dicha inscripción. En ningún momento la norma constitucional señala que la inscripción sea “constitutiva” de los derechos colectivos derivados del principio de libertad sindical. Simplemente el art. 14 bis impone el requisito de inscribir los sindicatos en un registro creado a esos fines.

V - Acción directa y representación de intereses colectivos:

En la introducción decíamos que a diferencia de los fallos “ATE” (1 y 2) y “Rossi”, en “Orellano” no se discuten cuestiones de representación de intereses colectivos o de elección de representantes gremiales y sus garantías de actuación. Lo que se discute es una cuestión que hace a la actuación directa del propio colectivo como lo es la huelga. La huelga como medida de acción directa colectiva es ejercida por los propios trabajadores y no por sus representantes.

Estos últimos pueden declarar, convocar o adherir a una huelga, pero la misma es “siempre” ejercida y llevada adelante en los hechos por los propios trabajadores. En el ejercicio del derecho de huelga nos encontramos siempre con trabajadores actuando colectivamente en sí, por sí y para sí del colectivo.

Por definición los sujetos llamados a representar colectivos componen un universo mucho más reducido que el colectivo que supuestamente representan. Es por ello que, si la huelga constituye una medida de acción directa ejercida por el propio colectivo de trabajadores, llama la atención que en “Orellano” el resultado sea idéntico a los fallos “ATE” y “Rossi” que versan sobre cuestiones de representación de intereses colectivos, elección de representantes gremiales y sus garantías de actuación. ¿Cómo puede ser que los titulares del derecho de huelga sean los mismos sujetos que representan al colectivo que realiza la huelga?. ¿Cómo puede ser que los titulares del derecho de huelga conformen un universo más reducido que aquellos que hacen las huelgas?. La finalidad restrictiva y limitativa del derecho de huelga se hace evidente.

En el fallo se puede visualizar esa confusión entre acción directa y representación de intereses colectivos. En el párrafo antes citado, la Corte señala: *Ciertamente, el art. 14 bis ha puesto especial 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, les ha impuesto el requisito de la inscripción en un registro especial como medida de control del cumplimiento de tales directivas...". El requisito de la inscripción en un registro especial sería, según la Corte, para controlar si las asociaciones sindicales están organizadas con arreglo a los principios de libertad sindical y de democracia interna dado que las mismas están destinadas "*...a representar a los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas...*". Más allá de las críticas a la conceptualización de la inscripción como instancia de control, el mismo está dado según la Corte en función del carácter de los sindicatos de representantes de intereses colectivos. No en función del ejercicio de medidas de acción directa que, como se dijo, no constituyen instancias de representación sino de intervención directa del propio colectivo de trabajadores. Es así manifiesta esa confusión entre acción directa y actos de representación de intereses colectivos.

No se le escapa al lector más desprevenido que uno de los motivos por los cuales la Corte le niega el derecho de huelga a esos "grupos informales de trabajadores", es que los mismos carecen de sindicato que los represente a los fines solucionar el conflicto. Sin sindicato que declare la huelga, no habría sindicato que negocie luego el conflicto. No por nada los titulares del derecho de huelga son los mismos sujetos llamados a representar intereses colectivos según jurisprudencia de la Corte. Admitir lo contrario hubiera significado para la Corte no sólo reconocer el derecho

de huelga a un universo más amplio de trabajadores, sino además reconocerle a ese universo la posibilidad de negociar colectivamente el conflicto en forma directa ante la ausencia de sindicato que respalde la medida. Ello hubiera significado ampliar el principio de democracia sindical alentando una participación directa a un mayor número de trabajadores, tanto en la defensa y conquista de derechos, como en la discusión y resolución de los conflictos. El valor fundamental del principio de democracia sindical es el de la participación directa de los propios trabajadores y no sólo la posibilidad de elegir representantes, elección que puede llegar a ser necesaria, pero que no completa para nada ese principio. Que los trabajadores puedan realmente participar en las decisiones que los tienen a ellos como principales interesados y puedan tomar las medidas colectivas que consideren pertinentes, les dan un contenido real al carácter de representantes de las organizaciones sindicales.

En vez de reconocer el derecho de huelga a todo el universo trabajador con la posibilidad así de intervenir en forma directa en la defensa de sus derechos, la Corte optó por reforzar la hegemonía de representaciones sindicales impuestas. En vez de garantizar una verdadera democracia sindical con mayores instancias de participación directa de los trabajadores en los conflictos, la Corte eligió consolidar a raja tabla un sistema representativo que no necesariamente puede dar respuestas satisfactorias a los trabajadores en todos los momentos y

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

VI - Cumpliendo viejos reclamos de los sectores empresariales:

El 1º de diciembre de 1904 la Unión Industrial Argentina (UIA) presentó una nota ante el Ministerio del Interior en donde se quejaba de los perjuicios ocasionados por la constantes huelgas y le solicitaba por ello a dicho organismo que: *“...reglamente la existencia y el funcionamiento de las tituladas*

*sociedades obreras de resistencia, de modo que no puedan ser compuestas ni dirigidas sino por obreros, y que tengan esas sociedades personería jurídica y responsabilidad*¹¹. Al año siguiente la UIA vuelve a reiterar su pedido a dicho organismo mediante nota de fecha 23 de marzo de 1905, agregando que: *“Los perjuicios que por medio de estos procedimientos causan a la industria y al comercio las tituladas sociedades obreras, aumentan cada día por la impunidad de que disfrutan, y es urgente que los poderes públicos intervengan para exigirles responsabilidad civil y que sean compuestas y dirigidas exclusivamente por obreros, como lo ha solicitado ya esta Asociación en la extensa nota que elevó a V.E. el 1° de diciembre último*¹². Podemos apreciar que la figura de la personería jurídica como obstáculo para el libre ejercicio de la huelga surgió como una exigencia patronal hacia el Estado con la idea de fomentar una suerte de organización sindical responsable, que no es otra cosa que un movimiento sindical más ajustado a sus intereses empresariales.

Algunos años después, el 28 de mayo de 1919 para ser más preciso, luego de los sucesos conocidos como la Semana Trágica, el diputado conservador y futuro Ministro del Interior del Gral. Uriburu, Matías Sánchez Sorondo, presenta un proyecto de ley sobre asociaciones profesionales cuyo art. 5° establecía el reconocimiento de un solo sindicato por gremio: *“No habrá, por gremio, sino un solo sindicato... Es*

¹¹ Spalding, Hobart: “La Clase Trabajadora Argentina”, Ed. Galerna, 1970, pag. 574

¹² Spalding, Hobart: op. Cit. Pag. 570

atribución del poder ejecutivo declarar, por decreto, la existencia del gremio a los fines de esta ley". El proyecto en su expresión de motivos señalaba que: "...esta es la hora en que los argentinos, después del estupor de la semana de enero y de los anuncios anarquistas del 1º y 4 de mayo, nos encontramos pacíficamente por ahora, en plena revolución patronal y gremial". Y agregaba: "Es necesario, en mi concepto, encauzar el "derecho colectivo" y respetar dentro del gremio trabajador el derecho personal. Si el interés de la clase aconseja la unión, reconózcase el sindicato; pero no el sindicato irresponsable, dirigido por agitadores profesionales, con huelgas decretadas "abirato" y como represalia; con solidaridades que no responden a las conveniencias del trabajo, y que son, en definitiva, palancas preparadas para remover el orden social". Es por ello que la expresión de motivos concluía que: "...si el sindicato representa legalmente una fuerza del trabajo, una entidad social, debe asumir las responsabilidades de esa investidura ante sus propios asociados y ante terceros. Por eso se le declara único en su gremio, para que no se diluya en las agrupaciones análogas"¹³. Nuevamente la condición del reconocimiento estatal del sindicato, el cual debía ser único para cada gremio, se presenta como una forma de obstaculizar las medidas de acción directa que puedan llevar adelante los trabajadores, fomentando así un sindicalismo considerado "responsable". El proyecto de ley presentado por el diputado Matías Sánchez Sorondo no fue aprobado

¹³ Diario de sesiones de la Cámara de Diputados, 28/05/1919, p. 164

debido al fuerte rechazo expresado por el movimiento obrero de la época.

Recién el 2 de octubre de 1945, pocos días antes del histórico 17 de octubre, se dictaría el Decreto N° 23.852/45 que establecía el primer régimen legal sobre asociaciones profesionales en nuestro país que tuvo aplicación efectiva. El mismo establecía para las asociaciones sindicales la obligación de la inscripción en un registro especial (art. 43) y el otorgamiento de la personería gremial a un solo sindicato por actividad (arts. 9 y 10). El Coronel Perón, como Secretario de Trabajo y Previsión del gobierno militar surgido tras el golpe del 43', hacía también alusión en sus discursos a que los sindicatos debían ser organismos responsables: *“Para evitar que las masas, que han recibido la justicia social necesaria y lógica, no vayan en sus pretensiones más allá, el primer remedio es la organización de esas masas para que, formando organismos responsables, organismos lógicos y racionales, bien dirigidos, no vayan tras la injusticia, porque el sentido común de las masas orgánicas termina por imponerse a las pretensiones exageradas de algunos de sus hombres”*¹⁴.

Si bien no existía ninguna disposición legal que reconozca el derecho de huelga sólo a las asociaciones sindicales con personería gremial, en forma inmediata al dictado del Decreto N° 23852/45 la autoridad administrativa del trabajo declaró la ilegalidad de huelgas realizadas por organizaciones

¹⁴ Perón, Juan Domingo: “El Pueblo Quiere Saber de Qué se Trata”, Ed. Secretaría de Trabajo y Previsión, 1944, pág. 185

sindicales sin dicha personería. Se puede mencionar el caso de la Resolución N° 143/47 de la Secretaría de Trabajo y Previsión, del 7 de junio de 1947, que declara ilegal la huelga llevada adelante por la “Sociedad de Resistencia de Conductores de Carros” adherida a la F.O.R.A.: *“Que los obreros afiliados al Sindicato Autónomo Conductores de Carros y Afines, con personería gremial otorgada por esta Secretaría, no participan de la huelga declarada, pero no pueden desarrollar normalmente sus tareas por así impedírsele por medios violentos los elementos pertenecientes a la F.O.R.A.... Artículo 1°.- Declárase ilegal el movimiento huelguístico sostenido por la Sociedad de Resistencia de Conductores de Carros. Artículo 2°.- Regístrese, comuníquese, póngase en conocimiento a la Policía Federal y agréguese a sus antecedentes. José María Freire”*. También se puede mencionar como ejemplo la Resolución N° 151/47, del 16 de agosto de 1947, que declara ilegal la huelga realizada por la “Sociedad de Resistencia Plomeros, Cloaquistas, Hidráulicos y Anexos” adherida a la F.O.R.A., la cual fue desautorizada por la entidad con personería gremial que era ya la UOCRA. Tal resolución señalaba: *“Que el movimiento colectivo aludido fue realizado por un grupo de obreros que actuaron invocando una representación que carece de los requisitos exigidos por el decreto 23.852/45, ratificado por la ley 12.921; Que la Unión Obrera de la Construcción, entidad con personería gremial reconocida por la Secretaría de Trabajo y Previsión como representante de los*

trabajadores de dicha industria y ramas afines, ha desautorizado el movimiento de referencia”¹⁵.

Pero no sólo se declararon huelgas realizadas por organizaciones sindicales sin personería gremial, sino también de huelgas realizadas por colectivos de trabajadores sin la intervención de ningún sindicato, como es el caso de la Resolución de fecha 30 de marzo de 1948: *“Que es necesario hacer notar que los pretendidos dirigentes de la denominada “comisión interbancaria” no están legalmente facultados para peticionar ni auspiciar acción alguna en nombre del gremio, por cuanto esta secretaría reconoce en virtud de disposiciones vigentes, como única entidad representativa a la Asociación Bancaria”¹⁶.*

En la audiencia pública ante la Corte Suprema realizada en la causa “Orellano” para que sean expuestos los amicus curiae presentados, la UIA fue la única en defender una postura reducida sobre la titularidad del derecho de huelga planteando que sólo los sindicatos reconocidos eran los titulares de ese derecho. Su planteo era coherente con la nota que esa entidad patronal presentara en 1904 solicitando al Ministerio del Interior que exija a las sociedades obreras tener personería jurídica para actuar. Los restantes amicus presentados, entre los cuales se encontraba el de la Asociación de Abogados

¹⁵ Otras resoluciones que declaran la ilegalidad de huelgas por no estar avaladas por sindicatos con personería gremial son: Resolución del 29/09/1948 (Sindicato de Ascensoristas y Afines); Resolución del 12/04/1948 (Sociedad de Resistencia de Obreros del Puerto de la Capital – FORA); Resolución del 18/08/1948 (alimentación – trabajadores sin sindicato); Resolución N° 64/48 (vitivinícolas – comisión interna); Resolución N° 1/51 (ferroviarios – trabajadores sin sindicato)

¹⁶ Tissembaum, Mariano: “La huelga y el lock-out ante el régimen legal argentino”, en “La Huelga”, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe 1951, Tomo I, p.411 a 420

Laboralistas (AAL), defendían una concepción amplia de la titularidad del derecho de huelga que comprendía tanto a sindicatos como a trabajadores. La Corte finalmente falló de conformidad con la postura de la entidad patronal respondiendo así a su pedido histórico de condicionar el ejercicio de las medidas de acción directa con el requisito previo de la obtención de la personería jurídica. El fallo dice sobre los sindicatos: *“...que la Constitución habilita para el ejercicio de derechos colectivos cuando satisfacen el requisito de su "simple inscripción en un registro especial”*. Es decir que la Corte, de conformidad con el pedido de la UIA, condiciona el ejercicio de las medidas de acción directa a que los trabajadores se constituyan en sindicato y obtengan la personería jurídica.

Como si no fuera poco resolver conforme lo peticionado por la UIA al Estado argentino hace más de 100 años atrás, la Corte al citar en el fallo las opiniones de los convencionales constituyentes del año 57' que defendían una postura restrictiva sobre el derecho de huelga, reproduce aquellas concepciones que ven en una suerte de sindicato responsable la forma de limitar el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores. En efecto, la Corte cita al convencional Acuña en los siguientes términos: *“...el convencional Acuña, refiriéndose a la propuesta de reconocer el derecho de huelga "a los trabajadores”, afirmó que tal amplitud "puede llevar a la anarquía de la clase trabajadora en la postulación de sus reivindicaciones fundamentales; y también puede*

significar que la falta del 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". Cita también la opinión del convencional Ponferrada: "...[d]esde luego, el derecho de huelga es el derecho de los sindicatos, de los obreros organizados en gremios". Añadió que "las huelgas pueden ser declaradas ilegítimas, y el derecho laboral circunscribe el derecho al gremio para que haya una entidad responsable"; que "[e]s el gremio el que debe responder, porque el derecho se confiere a los trabajadores organizados; de otro modo sería inoperante...". También la Corte cita al convencional Corona Martínez de la siguiente forma: "...el convencional Corona Martínez expresó que "los que decretan una huelga son los trabajadores organizados en un gremio y no los trabajadores anárquicos".

Se puede decir que el fallo "Orellano" reproduce y sintetiza claramente una vieja estrategia patronal que encuentra en las organizaciones sindicales "responsables", en el requisito de la inscripción y en el otorgamiento consecuente de la personería jurídica, una forma de obstaculizar el libre ejercicio de la huelga por parte de los trabajadores. Es una estrategia que recurre, paradójicamente, a las organizaciones sindicales reconocidas como un factor para condicionar las medidas de acción directa y disciplinar así a los trabajadores.

VII - Conclusiones:

La historia de las luchas obreras ha demostrado que los trabajadores no esperaron a que las leyes reconocieran el derecho de huelga para recurrir a la misma. Incluso el recurso de la huelga obrera surgió y se desarrolló en períodos de prohibición y represión sistemática. En el caso de nuestro país, las huelgas continuaron aun luego de dictarse leyes tales como las de Residencia (Ley 4.144), Defensa Social (Ley 7.029) y Ley 21.400 (prohibición de la huelga). Las huelgas continuaron durante declaraciones de estado de sitio, dictaduras militares y la vigencia del terrorismo de Estado. La autotutela, las expresiones de rebeldía contra las injusticias que se presentan y la coalición de hombres y mujeres para hacer frente a las fuerzas que los someten, recorren la historia de la humanidad de punta a punta y jamás podrán ser erradicadas en forma definitiva. Pretender querer borrar de un plumazo expresiones sociales que responden a necesidades tan vitales constituye un absurdo por definición. Decir que los trabajadores no tienen derecho de huelga es una afirmación que la propia lucha demostrará su falsedad.

Si tenemos en cuenta esa historia, nos daremos cuenta que un fallo judicial como el analizado en esta ponencia es una medida más entre tantas que existieron para intentar impedir que los trabajadores puedan defender y conquistar mejores condiciones de trabajo y de vida. Y de la misma forma que le sucedió

a sus predecesoras, la misma no podrá lograr su objetivo frente a un colectivo fuerte de trabajadores que logre por su propio peso doblegar la negativa patronal. Porque la huelga que se gana arroja en el olvido cualquier calificativo de ilegalidad que se le haya querido hacer y torna innecesaria su posterior revisión judicial. Un fallo como “Orellano” sólo importa para las huelgas que se han perdido o que gran parte de sus reivindicaciones no se han obtenido, hecho que lo evidencia la existencia de huelguistas despedidos. De lo contrario, analizar si los trabajadores tenían o no derecho a recurrir a la huelga, es una discusión irrelevante para una medida de fuerza que resultó victoriosa.

La huelga es una medida de acción directa colectiva que forma parte de la lucha económica que realizan permanentemente los trabajadores como fuerza viviente creadora de los medios materiales de subsistencia. Esa lucha económica contra la patronal se realiza y se resuelve en última instancia en el terreno mismo de la producción, no en un estrado judicial. La intervención del Estado podrá ser circunstancialmente favorable a los intereses de los trabajadores, pero la historia ha demostrado que su rol termina siendo siempre el de garantizar el sistema de dominación imperante. El fallo “Orellano” es una demostración más de esa intervención del Estado en favor de los intereses patronales que sólo podrá ser revertida por los propios trabajadores.