

A propósito del fallo de la Corte Suprema sobre el derecho a huelga



Ilustración: Gloria Grinberg

HUELGA PARA POCOS

En junio, la Corte Suprema nos sorprendió con un adelanto del segundo semestre: no se trata de inversiones, ni de baja de inflación, sino de un fallo en el que restringe el derecho a huelga, limitando las posibilidades de lucha y organización de los trabajadores. *IdZ* habló con dos especialistas: Matías Aufieri, abogado laboralista del CeProDH y Luciana Zorzoli, historiadora en temas sindicales.



UNA CONCLUSIÓN FUE UNÁNIME: FESTEJÓ LA CLASE EMPRESARIA

MATÍAS AUFIERI

Abogado del CeProDH.

Al conocerse el fallo de la Corte en relación al caso “Orellano”, utilizado para establecer una titularidad acotada del derecho a huelga, desde distintos sectores comenzaron a elaborarse numerosas interpretaciones e hipótesis sobre los alcances presentes y futuros de dicha resolución. Más allá de no pocos matices en cuanto a la profundidad del ataque, y el peso a otorgarle a distintos elementos vertidos en la resolución judicial, una conclusión

fue unánime: quien festejó el fallo fue la clase empresaria¹.

Ya en 2015, existía inquietud sobre la resolución de esta cuestión al convocar el máximo tribunal a una audiencia abierta a las partes y a terceros presentados en calidad de *amicus curiae*². Viéndose forzado el carácter de la discusión por parte de los miembros de la Corte, respecto de un caso que contaba con fallos de reinstalación en dos instancias

en favor del activista despedido por Correo Argentino en 2009 tras un conflicto gremial, en el marco de un período en el que toda una generación obrera se organizó de modo independiente de la burocracia sindical. Ésta conquistó, en los lugares de trabajo, delegados y comisiones internas que lograron no pocas reivindicaciones durante más de una década, por encima de lo digitado por la casta burocrática que dirige la gran mayoría de los

sindicatos y las centrales obreras.

En la resolución de los “supremos” Lorenzetti, Highton, y Maqueda, no solo fue restringida la titularidad del derecho a huelga a los sindicatos reconocidos por el Estado (ya sea que cuenten éstos con personería gremial o con la simple inscripción, siendo esto último novedoso), sino que muchos sectores advierten que abre las puertas al cuestionamiento de otro derecho democrático básico: el de reunión. Esto dado que en el caso concreto en análisis se dirimía la validez del despido dispuesto por Correo Argentino, en razón de que Orellano “durante el horario de trabajo, convocaba a asambleas, reuniones del grupo que luego llevó adelante las medidas de fuerza”.

Se trata de un fallo preocupante no solo por la limitación del derecho a huelga, sino por todo el nudo argumental que parece intentar abrir la puerta a cuestionamientos mayores acerca de las consecuencias derivadas de una huelga, y a habilitar ataques por parte de las empresas a la actividad gremial en general.

En su veredicto, la Corte Suprema afirma que “es indudable que la titularidad del derecho a declarar una huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizados en función de intereses comunes”.

¿Los intereses de los trabajadores son comunes a los de burócratas que no trabajan y negocian con el gobierno de turno millones de las obras sociales, impunidad, o hasta puestos de dirección en la Asociación del Fútbol Argentino?

Mención aparte merecen ciertas citas, en la resolución que analizamos, de argumentos reaccionarios de algunos convencionales constituyentes del ‘57 (en ocasión de la inclusión del art 14 bis en la Constitución Nacional) que hacían mención a trabajadores anárquicos que reclamaban el derecho a holgar (recordemos aquel marco histórico, de resistencia en las fábricas al régimen militar) en contraposición a las “huelgas legítimas convocadas por los sindicatos”.

En la CGT³ y la CTA, la resolución fue percibida con matices. Desde la primera central, si bien celebran que se ponga un coto explícito a la facultad de parar la producción por decisión de los propios trabajadores en un lugar de trabajo, existe un evidente recelo

contra la posibilidad de que sindicatos no alineados puedan gozar del derecho, quedando nuevamente en discusión el monopolio de la convocatoria a la huelga por parte de los sindicatos y centrales con personería gremial. Desde sectores de la CTA, más allá de este reconocimiento explícito a las entidades con simple inscripción gremial, se leyó el fallo –de conjunto– como negativo⁴ en razón de los límites ya señalados.

Decíamos que en “Orellano”, la Corte desvió el eje de discusión (donde se discutía el carácter discriminatorio de su despido) a la cuestión sobre el sujeto con derecho a huelga. Ello en el marco de un indudable giro a derecha del régimen político y del Poder Judicial, incluso respecto a la nueva composición de la Corte. Por ello no podemos dejar de advertir, que una probable consecuencia girará alrededor de la facultad o no de los empresarios de arremeter contra el activismo gremial e incluso contra la “portación” de ideología o la pertenencia a una agrupación o lista opositora al sindicalismo tradicional en los lugares de trabajo.

Todo ello en un contexto general en que las bases, junto a las comisiones internas díscolas y el activismo, pueden significar la línea de falla del pacto entre el gobierno de Cambiemos y la burocracia sindical, evidenciado con la inacción de las centrales tras el veto de Mauricio Macri a la llamada ley “antidespidos”. Recordemos que una de las promesas hacia las cúpulas sindicales en su campaña presidencial fue aquella de “Los voy a ayudar a frenar a los troskos”⁵. Pero vale recordar, también, que este fallo fue dado a conocer al regreso de la excursión del Poder Judicial al Vaticano, encabezada por Lorenzetti.

No ignoramos, en ese sentido, el caso “Alvarez c/Cencosud” de 2010, que significó un valioso antecedente para el planteo de reinstalaciones judiciales de activistas despedidos en razón de su condición⁶. Ricardo Lorenzetti y Elena Highton, en ese momento en minoría⁷, opinaron que pese a que pudiere mediar discriminación en el despido de un activista gremial, bajo ningún punto de vista se puede forzar a un empresario a contratar con alguien que no desea, estableciéndose así otra discriminación, la de los trabajadores en relación a cualquier persona discriminada

por fuera de una relación laboral, que sí puede reclamar la anulación del acto discriminatorio en virtud de la Ley 23.592.

En ese marco, pugnamos por las interpretaciones y usos más favorables de las leyes e incluso de los fallos judiciales, que expresan a su vez conquistas y relaciones de fuerzas en determinados momentos de la lucha constante entre las clases sociales. De ese modo, es que sostenemos la interpretación más amplia del derecho a huelga establecida por el artículo 14 bis de la Constitución, entendiendo a “los gremios” como al colectivo obrero identificado en razón de una actividad, oficio, o profesión, y no solamente a los sindicatos que el Estado desee formalizar y reconocer. Más aún cuando solo un 35 % de la clase obrera argentina tiene afiliación sindical y la existencia de delegados en los lugares de trabajo no pasa de un 15 % promedio.

Pero por sobre todo, defendemos la libre organización de los trabajadores, y rechazamos toda injerencia del Estado en ella. Más inaceptable aún, resulta que esos límites provengan de una casta de jueces millonarios y vitalicios que nadie eligió, y que en nada comparten los intereses y necesidades de un trabajador.

Podría plantearse que, en rigor, históricamente el derecho a huelga solo ha sido legalmente reconocido a los sindicatos, y que el Poder Judicial, si se pronunciaba sobre el tema, para peor, solo era a fines de negarle el derecho incluso a los sindicatos no inscriptos, con lo cual se trata de un derecho cuya legalidad se termina dirimiendo permanentemente al calor de la relación de fuerzas entre las clases.

No obstante ello, es bueno recordar que antes de la derrota propinada a la clase trabajadora por la dictadura iniciada en 1976, la redacción de la Ley de Contrato de Trabajo, contemplaba un capítulo especial dedicado a la huelga, y en su artículo 243 señalaba que

La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo... Importará trato ilegal y discriminatorio, la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otra medida de acción directa,

luego de su cesación, invocándose como única razón la participación del trabajador en la misma, hubiese o no mediado intimación del empleador de reintegro al trabajo.

Claro que esa redacción también era expresión de una relación de fuerzas determinada por el ascenso obrero reinante al momento de su sanción. No es descabellado pensar que con esa norma vigente, la discusión ahora instaurada por la Corte Suprema no podría tener lugar.

Quienes nos posicionamos junto a los trabajadores denunciamos cada intento concreto de avance contra ellos, entendiendo que la resolución definitiva y el desequilibrio de esa “balanza” que porta la Justicia del sistema, se impondrá en las calles y lugares de trabajo, mediante la organización y la lucha.

Voceros del gobierno de Macri, saludaron el fallo de la Corte diciendo que “la huelga no puede ser decidida por dos o tres personas”. No podríamos estar más de acuerdo, por eso defendemos irrestrictamente el derecho a decidir las por los propios trabajadores, en los lugares de trabajo, y no por unos pocos sujetos que no trabajan, y desde un escritorio. ●



MÁS BLINDAJE SINDICAL PARA LA CRISIS

LUCIANA ZORZOLI

CONICET, docente UNLP

lzorzoli@fahce.unlp.edu.ar

La Corte Suprema de Justicia de la Nación afirmó en junio que las huelgas, para ser legales, tienen que ser convocadas por organizaciones gremiales que cuenten con reconocimiento estatal. El fallo viene a consolidar una red de instrumentos que colaboran en fortalecer a las conducciones gremiales bajo el solemne nombre de “modelo sindical argentino”. El análisis del fallo necesariamente requiere criticar el ordenamiento legal de las organizaciones sindicales del país para entender el poder de quién y los derechos de quienes fueron afectados por la Corte.

El centro de gravedad del fallo de la Corte Suprema se encuentra en su asociación con el sistema de personerías gremiales que rige en Argentina desde los años cuarenta y tiene coherencia con el llamado “modelo sindical”, por eso fue reivindicado por las tres CGT en proceso de unificación con declaraciones halagüeñas como las de Guillermo Moser, el secretario general de la Federación Argentina de Luz y Fuerza.

Ese “sistema de personerías gremiales” hace que sea el Estado el que habilite a una organización –y solo a una– a ejercer la representación de los trabajadores ante la patronal y ante el Estado durante la negociación colectiva. Pero ese monopolio no trata solo de quién actúa en las instancias de representación sino que es uno de los pilares de un sistema de derechos sindicales diferenciados donde los sindicatos seleccionados por el Estado tienen marcos de actuación (casi) completamente distintos que otras organizaciones, constituyendo un sistema de discriminación sindical que el fallo de la Corte viene a fortalecer en momentos en que la caída del empleo y el ajuste son recetas oficiales.

Este sistema de derechos sindicales diferenciados permite que el sindicato con personería gremial acceda a posiciones privilegiadas más allá de la negociación: le permite participar en instancias de regulación del trabajo; le otorga la capacidad de construir patrimonios exentos de pagar impuestos (como los históricos complejos del turismo social del peronismo, que devinieron en muchos casos en oportunidades comerciales que desde los años noventa fueron acompañadas con la creación de fondos de pensión, aseguradoras de accidentes de trabajo y otros negocios

dados por la participación en privatizaciones y en actividades emergentes de la tercerización); consiente la posibilidad de crear y administrar obras sociales y obliga a que la patronal funcione como agente de retención de la cuota sindical a su favor. Exactamente los mismos “derechos” le son negados a otras organizaciones de trabajadores (inscriptas o no inscriptas frente al Estado), lo que cimienta una relación de funcionalidad y mutua conveniencia entre sindicatos con personería, Estado y patronales que opera como mecanismo de discriminación y selección política entre experiencias organizacionales de trabajadores. A esto hay que sumarle que el modelo argentino asocia la personería gremial con el llamado principio de “ultraactividad” que funciona como un obstáculo efectivo para el ejercicio de la competencia y la libertad sindical blindando a las direcciones existentes de posibles recambios. Otro principio, conocido como *Erga Omnes*, invierte además la representación haciendo que el resultado de las negociaciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo recaigan sobre todos los trabajadores del universo en cuestión, sin importar si poseen o no afiliación al sindicato. Si bien el *Erga Omnes* permite que las conquistas sindicales y los convenios se extiendan a todos los trabajadores formales (aunque puede suceder que lo que se extienda no tenga ese carácter) también genera, como se ha señalado, una extrañeza en el sentido de la representación que se ejerce “de arriba hacia abajo” y no al revés. Esto porque el sindicato negocia porque posee la personería y no tiene la necesidad validar en las negociaciones su representatividad; por el contrario, afecta al conjunto de trabajadores por los cuales negoció según una decisión que se toma entre el sindicato y los empresarios, dejando a las y los trabajadores no afiliados sujetos a una representación que no eligieron.

Por eso el modelo sindical es el iceberg y el fallo de la Corte una pequeña muestra de la posición dominante garantizada por el Estado a los sindicatos con “reconocimiento”, permitiéndoles en forma preventiva una relación de poder sobre las y los trabajadores afiliados y no afiliados de un sector determinado, algo que debilita objetivamente las posibilidades democráticas de organización y expresión

1. Ver “Sólo sindicatos inscriptos podrán promover la huelga consagrada en la Constitución” de Julián de Diego. *Cronista.com*, 14/06/2016, o “Alivio en el sector empresario por interpretación de la CSJ sobre huelgas” de Sergio Héctor Nunes. *Infobae*, 8/06/2016

2. “Amigos del Tribunal” o “Asistentes Oficiosos”, que acreditan poseer opinión fundada respecto a un tema debatido.

3. Ver “Corte restringe a gremios el derecho de llamar a la huelga” de Mariano Martín. *Ámbito Financiero*, 8/06/2016

4. Ver “Lecturas del fallo de la Corte Suprema contra el derecho a huelga”, *La Izquierda Diario*, 9/06/2016

5. Ver “Macri: ‘Los voy a ayudar a frenar a los troskos’”, *La Izquierda Diario* 18/10/2014

6. El Centro de Profesionales por los Derechos Humanos (CeProDH) ha sido, desde el caso testigo “Balaguer” y hasta la actualidad, pionero en el logro de numerosas reinstalaciones en todo el país.

7. De los jueces que en mayoría se pronunciaron favorablemente por la obligación de reinstalar, solo permanece en funciones Juan Carlos Maqueda.

de éstos últimos, lo que empeora aún más si se trata de trabajadores no registrados.

Es debatible sin embargo que la medida, en lo que hace al derecho de huelga estrictamente, afecte más a las y los trabajadores informales que a los que tienen afiliación sindical, aunque claro que los primeros se encuentran en una situación de mayor desprotección y cuya sindicalización es en gran medida un desafío pendiente. Afecta en realidad a todos los trabajadores que quieran desde instancias de base o desde el lugar de trabajo limitar el despotismo patronal y organizar una respuesta sin que la misma pase, necesariamente, por la sede central de un sindicato. Y como afecta a unos, beneficia a otros: fortalece el marco jurídico vigente desde el que se teje un verdadero blindaje a favor de las direcciones sindicales dándoles a estas mayor poder sobre los trabajadores y sobre las organizaciones de base.

Los hilos sociales detrás el fallo

Si la capacidad de negociación es un elemento central desde el que actúan y se legitiman las direcciones sindicales –y es a su vez una fuente de estabilidad–, nadie duda que también es clave la capacidad que esas direcciones tengan de representar y controlar las luchas de las y los trabajadores.

A la luz del “invierno del descontento” inglés Richard Hyman había señalado que en las negociaciones la dirección sindical protege el *statu quo* de las relaciones laborales, buscando la buena disposición de los empleadores y del Estado porque en eso va también su suerte. Históricamente, dijo, los sindicatos consolidados “han sido arrastrados inexorablemente hacia políticas aceptables para estos otros significativos actores sociales” y sostuvo que la negociación colectiva desempeñaba un papel central en esa “adaptación al poder exterior” que presiona sobre el sindicato y que no solo afecta la disposición a la negociación sino que influye decisivamente en el contenido de lo que constituirá la negociación en sí misma. Hyman vinculaba este punto a lo que Arthur Ross denominó como “cláusulas sindicato-orientadas”, haciendo referencia a los elementos consentidos por la patronal en la negociación que están orientados a dar seguridad organizativa a los sindicatos y a cubrir sus “necesidades institucionales” buscando

beneficiar a la organización con el fin de condicionar la actividad futura de sus miembros.

Esto implica que a la naturaleza peculiar del poder sindical (siempre limitado por el poder del capital, históricamente definido por los procesos de formación de intereses y objetivos sindicales en el interior de las organizaciones, determinado por ese doble sistema de control constituido por el poder del sindicato sobre sus miembros y para sus miembros como lo definió Hyman) hay que sumarle las pericias de la función de las direcciones sindicales como gestoras “legítimas” del conflicto tanto frente a sus representados como frente a los empleadores y el Estado. Pero como demuestra el fallo de la Corte Suprema, las direcciones sindicales no están solas a la hora de proteger esa función y vienen a asistir las preventivamente las fuerzas del Estado y muchas veces también las patronales. Eso hizo la Corte cuando decidió establecer quienes son los que pueden armar un paro “legal”, en una medida propagandizada para amedrentar desde las tapas de los grandes medios.

El derecho de huelga es de l@s trabajadores

El conocimiento del modelo sindical argentino muestra que es falso aquello que dice la Corte sobre que las entidades gremiales se constituyen y funcionan en forma “libre y democrática” por garantía constitucional. Muestra también que el fallo es una operación sostenida en principios reaccionarios por el que se intenta asignar la titularidad del derecho de huelga por mandato, sumando un elemento más de control a los procesos de control sobre las relaciones laborales.

Pero así como no se puede convertir al país en un “país feliz” por decreto (algo que descubrió hace poco el propio Macri) tampoco puede moldearse el mundo sindical por filigranas de la Corte. Mal que les pese el derecho de huelga no puede ser de los sindicatos porque pertenece a las y los trabajadores en tanto se deriva de la relación laboral misma. Esto no niega que la titularidad del derecho de huelga no haya estado o no pueda estar efectivamente en disputa –la burguesía ha intentado convertirlo en un acto “ilegal” y reprimible desde siempre– ni que la avanzada de la Corte no deba preocuparnos. Por el contrario una rápida mirada sobre la historia del

tema muestra que esa disputa se dio no solo frente a la patronal, sino también entre trabajadores organizados en el lugar de trabajo, cuerpos de delegados, comisiones internas y direcciones sindicales, algo que preanuncian los festejos de la CGT y los justos reclamos que expresó la izquierda, la CTA y sectores del sindicalismo combativo.

Señalar que el carácter reaccionario del fallo de la Corte está en línea con otros elementos en los que el aval estatal tiene una gravitación general que afecta la organización y la construcción de nuevos objetivos sindicales es vital, como lo es mostrar que el gobierno de Macri opera sobre las conducciones gremiales otorgando condiciones “sindicato orientadas” que les dan mayor estabilidad y poderío. Un blindaje sindical que revela que el gobierno prepara operatorias a futuro.

Bibliografía mencionada

Richard Hyman, Relaciones industriales. Una introducción marxista, Madrid, Blume, 1981.

Arthur M. Ross, Trade Union Wage Policy, Berkeley, University of California Press, 1948. ●