

Libertad sindical y DNU 70/23: Un evitable camino de regreso

Pablo Arnaldo Topet¹

¿Qué pueden hacer las leyes para garantizar que la libertad sindical no sea sólo algo proclamado en los textos, sino objeto de protección contra fuerzas sociales adversas? (Otto Kahn-Freund, Trabajo y Derecho)²

1.Introducción

1.1. Una aclaración de inicio

Se trata en el caso, de hacer reflexiones sobre el contenido de algunas normas del DNU 70/23, con independencia de la declaración de inconstitucionalidad del Título IV, efectuada por la Sala de ferias de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos: “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Estado Nacional s/Acción de Amparo”³. Es un ejercicio de interpretación de un conjunto de disposiciones que, en la actualidad, no forman parte del ordenamiento jurídico por efecto de la sentencia mencionada. Las razones para intentar una empresa de este tipo, no es ociosa, puesto que, no puede desatenderse que aún no se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la Nación, razón que justificaría por sí sola la tarea y, lo

¹ Profesor Titular Regular de Derecho del Trabajo y la Seguridad en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

El autor agradece a la Profesora Cecilia Ali Pini por la lectura y comentarios críticos y al Profesor Alejandro Raúl Ferrari por la lectura, revisión y comentarios críticos del trabajo.

² KAHN-FREUND, Trabajo y Derecho, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, tercera edición, 1987, p.282.

³scw.pjn.gov.ar/scw/viewer.seam?id=HcBSTrgRQ01485plqllh9KXgTJ9Qk11DDdKHhRNjL8I%3D&tipoDoc=despacho&cid=40897

que entendemos más relevante, ningún tribunal a ahondado en “el contenido sustantivo” de la norma en general y de cada disposición en particular, puesto que el pronunciamiento ha considerado que el medio elegido (un decreto de necesidad y urgencia) para realizar una reforma laboral no era constitucionalmente válida.

Por ello, al margen de las apreciaciones de conjunto que con valoraciones (sobre el contenido) diversas se ha apreciado el decreto en análisis, un enfoque más preciso de sus títulos en razón de las diversas disciplinas que se abarcan, puede enriquecer el debate sobre la necesidad de llevar adelante una reforma laboral y, en su caso, sobre sus contenidos.

Efectuadas las aclaraciones de inicio, adelantamos que no hay pretensión alguna de agotar los antecedentes normativos, jurisprudenciales y doctrinarios que la materia admite, ni siquiera los matices de la siempre controvertida consideración de las diversas maneras que puede asumir la acción colectiva.

1.2. La libertad sindical: la necesidad de garantizar su vigencia efectiva

El Derecho del Trabajo, sostiene Palomeque López en afirmación que compartimos, es “una categoría cultural del sistema capitalista industrial”, sistema en el que anida un “singular conflicto social” que está en su base y lo singulariza.⁴ Es en el sistema capitalista en el que, luego de un largo y doloroso proceso, se reconocen primero en las leyes, luego en las Constituciones y, finalmente en los Tratados y Convenios Internacionales, la existencia de intereses de grupos y el derecho a ser representados en forma colectiva.

⁴ PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, Derecho del Trabajo e ideología, Editorial Tecnos, quinta edición, Madrid 1995, p.2.

En esa secuencia, ordenamientos laborales en las sociedades democráticas han incorporado, en un proceso indetenible desde mediados del siglo 20, normas que ya no se limitan a garantizar “la libertad sindical” de los individuos y los sujetos colectivos, desde el plano formal, sino que lo hacen desde una perspectiva que “tiende a garantizar su efectiva vigencia” en los sistemas de relaciones laborales. Legislaciones de fomento, apoyo o promoción. No puede soslayarse que lo colectivo es sustancial en la propia conformación del derecho del trabajo como rama autónoma. Afirma Supiot: “se ha llevado a cabo, de este modo, mediante el reconocimiento de derechos definidos colectivamente (derechos colectivos, o reglamentación colectiva) que fundan o confortan derechos individuales, es decir derechos que cada trabajador puede alegar frente a su empresario”.⁵ Sin mayor pretensión que la de ubicar las normas en análisis desde tal perspectiva, no se puede vacilar en sostener que van a contramano de esa línea ascendente de protección en la materia.

No se puede prescindir de las normas de la Constitución Nacional y de los Tratados de Derechos Humanos a ella incorporados con jerarquía constitucional o supralegal, que configuran un soporte del modo de organización social que denominamos un Estado Social de Derecho. Las responsabilidades estatales en materia de “libertad sindical” no se limitan a su consagración amplia, requieren formas de aseguramiento mediante técnicas que incluyan garantías primarias y secundarias.⁶

El art. 14 bis de la Carta Magna introduce resguardos tutelares para “el trabajo en sus diversas formas” a través de “la protección de las leyes”, el derecho a una “organización libre y democrática”, “derecho de huelga” y que los representantes

⁵ SUPIOT, Alain, Crítica del Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, p.149.

⁶ Tribuzio, José. E., ¿Un nuevo modelo sindical argentino? DT

gremiales “gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical las relacionadas con su empleo”. El convenio n° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, con jerarquía constitucional el derecho colectivo de “formular su plan de acción” (art. 3.1) para “fomentar y defender los intereses de los trabajadores (art.10). El convenio n° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de jerarquía supralegal “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (art 1.1) y “deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto....despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma a causa de...su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo” (art 2. a y b). El convenio n° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, no ratificado pero que se ha utilizado como fuente interpretativa: “entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo...”(Parte II.Art.5, b), y la Convención Americana de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, en los términos interpretativos de la Opinión Consultiva 27/2002. Este conjunto insoslayable a la hora de proyectar leyes (aún en los casos en que la fuente formal sea un decreto en los casos en que la facultad de dictarlos se ajuste a los parámetros del art. 99 inc. 3 de la Constitución Nacional) no puede verse menoscabado. Entiéndase bien, el sindicato y la actividad sindical, no sólo tienen protección de normas fundamentales, es una condición insoslayable del equilibrio en una sociedad.

Y, es desde ese marco, normativo y de preferencia axiológica por los derechos de igualdad, sobre el que se formulan las apreciaciones de los artículos escogidos.

El DNU 70/23, incorpora tres artículos sobre aspectos de la libertad sindical en los planos individuales y colectivos y en sus facetas positivas y negativas en ambos casos.

El texto modifica el art. 242 de la ley de contrato de trabajo 20.744 por un lado y, por el otro, introduce dos artículos en la ley 23.551 de asociaciones sindicales a continuación del art. 20, con cuestionable técnica normativa,⁷ porque se insinúa en su ubicación en la ley una relación sistemática entre ellos que no se logra identificar.

De inicio, señalo que el conjunto se vincula con la libertad sindical de manera “restrictiva” o “con la única finalidad de precisar límites de actuación de los poderes individuales y colectivos de la libertad sindical” o, por último, “de tipificar en forma negativa acciones individuales y colectivas”. El efecto señalado se proyecta de manera disvaliosa sobre todas las denominadas funciones de la libertad sindical: normativa, de cohesión social y democracia material y de vigencia real del derecho del trabajo pero, en particular, sobre las funciones equilibradora y de composición o pacificación del conflicto industrial.⁸ El articulado tiñe de antijuridicidad, de manera apriorística en todos los casos, hechos, conductas y prácticas que se dan “en el contexto de un conflicto colectivo” o “en el ejercicio de la acción colectiva”. A nuestro juicio se intentan limitar los medios de aututela colectiva con normas del contrato individual y de la ley de asociaciones sindicales en una regresión normativa inadmisibles, porque el Bloque de Constitucionalidad Federal, veda los intentos con dichas características.

2. Libertad sindical individual positiva. La justa causa por motivos sindicales.

La reforma del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

⁷ Véase el imprescindible artículo al respecto de Adrián Goldin “La revisión de las normas laborales y la ciencia de la legislación”, en Provocaciones de Mario Ackerman, libro en homenaje a un profesor, coordinado por Horacio Las Heras, Alejandro Sudera y Diego Tosca, Editorial Rubinzal Culzoni, 2017, p.77.

⁸ VILLAVICENCIO RÌOS, Alfredo, La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2007, p.19.

Abordamos en primer lugar la norma del derecho individual y, en aras de evitar reiteraciones, se transcribe el texto del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo incluida la modificación del DNU 70/23 (esta última en cursiva) sobre el que se centrará el estudio:

“ARTÍCULO 242.- Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. *Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa:*

a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;

b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;

c.- Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente. Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.”

El capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo destinado a la “extinción del contrato de trabajo”, es uno de los más importantes en la sistemática legal de protección del trabajo dependiente, en cuanto es de los que procuran hacer efectiva la manda de la Constitución Nacional que ordena proteger por fuente legal “contra el despido arbitrario”. En el DNU se agrega un tercer párrafo al art. 242 que espeja en el plano individual el art. 20 ter que se incorpora a la ley 23551 en el plano colectivo: injurias laborales “enumeradas” e ilícitos colectivos laborales “enumerados” son las caras de una misma moneda.

La adición de un párrafo al art. 242, traería aparejada una alteración en la opción de la propia norma sustantiva, cuyo texto, con su sanción en 1974, se orientó por una doble distinción básica en función de la existencia o no de fundamentos. En ese esquema,

los denominados “motivados” (aquellos fundados en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos⁹) incluyen por un lado hipótesis concretas y por el otro “genéricas” que quedan englobadas en la noción de “justa causa”, que es la que se verifica ante ***“la inobservancia... de las obligaciones resultantes del mismo (del contrato de trabajo) que configuren injuria”***, que además debe ser grave y, por ello, no admitir la prosecución del vínculo.¹⁰

Como observara Guisado, la Ley de Contrato de Trabajo prescindió de incluir una enumeración de incumplimientos concretos que “posibilitaran la denuncia por justa causa” del modo en que lo hacía el art 160 del Código de Comercio con la modificación de la ley 11.729, norma que, además, caracterizaba en el art. 159 la inobservancia en general para fundar la resolución del vínculo en una fórmula “elástica” como lo señalaba

⁹ LÓPEZ, Justo, en Ley de Contrato de Trabajo comentada, en coautoría con Norberto O. Centeno y J.C. Fernández Madrid, tomo II, Editorial Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1987, p. 1194.

¹⁰ÁLVAREZ, Eduardo, “Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el derecho del trabajo argentino” Revista de Derecho del Trabajo, Rubinzal Culzoni, p. 209 y sgts. Afirma: “Se trata, pues, de una incursión en lo que Larenz llamó “la ilicitud contractual”, y lo relevante en nuestro ordenamiento jurídico es que la ley califica el incumplimiento para que pueda ser base de una injuria. Debe ser “grave” y esta adjetivación, a su vez, está pautada: la gravedad debe ser tal que no consienta la continuación del contrato. Vale decir que no toda conducta es injuria y deben darse las restantes exigencias que son precisamente, las que permiten apartar la tutela genérica a la permanencia, que es el contenido miso del derecho a la estabilidad, que posee rango constitucional, más allá de sus formas”

CSJN :Desde la interpretación jurisprudencial, sobre el punto la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación ha indicado: “ Máxime en casos como el presente en que, dada la condición de gerente del peticionario y, consecuentemente, el contenido de las prestaciones a su cargo, resultaba posible atribuirle un mayor deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas (v. arto 902, C. Civil), pues, como tuvieron ocasión de subrayarlo los ministros Belluscio y Moliné O'Connor en Fallos: 315:2588, ello constituye una pauta interpretativa insoslayable en supuestos en los que la ponderación del comportamiento y de las circunstancias personales sostiene estrecha relación con la calificación y evaluación de la injuria, como prevé el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (cfse. Fallos: 316:145). Recuérdese que con arreglo a doctrina reiterada de V.E., el concepto aludido en último término responde a un criterio objetivo que se refleja en un incumplimiento inmotivado de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, el que se ha estimado verificado aquí (Fallos: 316:145; 319:636, disidencia de los jueces López, Moliné O'Connor y Vázquez; 319:1266; y 321:1448, disidencia del juez Boggiano, entre otros”, in re: “RICARDO EMILIO ATIENZA v. BANCO DE LA NACION ARGENTINA”, Fallos 327:1249.

Krotoschin¹¹ a la par del art. 160 en el que se enumeraban supuestos que se consideraban “causas especiales para despedir al empleado”.¹²

El art. 159 del Código de comercio indicaba: *“que se considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia. Esta calificación se hará prudencialmente por el tribunal o juez competente, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que median entre los superiores e inferiores”*.

El primer antecedente había sido el Código de comercio de la provincia de Buenos Aires de 1859, adoptado para toda la Nación en 1862, que para el caso del despido del factor o dependiente preveía una indemnización equivalente “al salario correspondiente a un mes” excepto “en los casos de notoria mala conducta”.¹³ En rigor en la legislación comparada hay regímenes que adscriben a ambos sistemas que son consistentes con la normativa de la OIT.¹⁴

¹¹ KROTOSCHIN, Ernesto, Curso de Legislación del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1950, p. 209.

¹² HERRERA, Enrique y GUISSADO, Héctor C., Extinción de la relación de trabajo, Editorial Astrea, 2ª Edición actualizada, Buenos Aires 2015, p. 385.

Las causas especiales contempladas en el art. 160 eran: 1) los hechos previstos en el art. 154 (daños irrogados al patrono por dolo o culpa) y todo acto de fraude o de abuso de confianza, establecidos por sentencia judicial; 2) incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones que (los empleados se sometieron, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio; 3) negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal, cuando afecta los intereses de éste.

¹³ GARCÍA MARTINEZ F. y GARCÍA MARTINEZ J.A., El contrato de trabajo en el derecho argentino y comparado, Imprenta López, Buenos Aires, 1945, p. 10.

¹⁴ OIT, Estudio General, Protección contra el despido injustificado, Ginebra, 1995, Parágrafo 81. En el ordenamiento jurídico de algunos países se enumeran en forma pormenorizada los motivos que se consideran causa justificada de terminación. Los motivos que se detallan suelen guardar relación con la conducta o capacidad del trabajador, o bien con las necesidades de funcionamiento de la empresa. En otros países las leyes se enuncian en términos idénticos o similares a los del Convenio. Hay también otros países en que los textos son menos específicos, al exigir por ejemplo una «causa justificada» o una causa real y grave» En esos países los órganos encargados de aplicar las disposiciones han tenido la ocasión de elaborar una jurisprudencia al respecto, muchas veces abundante. Lo mismo sucede en aquellos países en que se han previsto medidas de reparación en los casos de terminación de la relación de trabajo sin justa causa que se consideran abusivos”.

La ley de Contrato de Trabajo, en 1974, recepitó los antecedentes normativos y jurisprudenciales existentes en dicho momento y, como refería Fernández Madrid “...una de las cualidades ponderables del nuevo ordenamiento legal es la de abreviar amplísimamente tanto en las fuentes legislativas como en la doctrina nacionales, aunque sin desdeñar la inspiración de algunos antecedentes extranjeros compatibles con nuestra idiosincrasia y con nuestro ordenamiento jurídico”¹⁵, e incluyó entre las causales de terminación del contrato de trabajo la denuncia por incumplimiento por justa causa, en la inteligencia que era el comportamiento injurioso de alguna de las partes el que facultaba la denuncia, en aplicación del denominado pacto comisorio que, naturalmente, está implícito en los contratos con prestaciones recíprocas, conforme lo establece el art. 1087 del Código Civil y Comercial en aquellos casos en que hay un incumplimiento y este “es esencial en atención a la finalidad del contrato”.¹⁶

Por tanto, desde hace ya más de 80 años la secuencia regulatoria del derecho individual del trabajo y en las decisiones de los tribunales, se centraron más en al tratar la injuria en el análisis de la “valoración prudencial de los jueces” efectuada en función de ***“del carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo”*** (concreto) y de (no menos importante) de ***“las modalidades y circunstancias personales en cada caso”***. Los trabajos de doctrina sistematizaron el concepto de injuria, las situaciones de inobservancia (deberes de prestación y deberes de conducta), las condiciones de la respuesta y los criterios de resolución de los jueces. Nadie ha cuestionado por “insuficiencia” al sistema regulatorio de la terminación “motivada” de la

¹⁵ FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, La nueva ley de contrato de trabajo, LT TXXII, p.778.

¹⁶ HERRERA, Enrique y GUIBADO, Héctor C., Extinción de la relación de trabajo, Editorial Astrea, 2 da. Edición, Buenos Aires. 2015, p.178.

Código Civil y Comercial de la Nación, artículo 1087: Cláusula resolutoria implícita. En los contratos bilaterales la cláusula resolutoria es implícita queda sujeta a lo dispuesto en los artículos 1088 y 1089.

relación de trabajo; y la doctrina no ha inventariado una conducta o tipos de ella que no haya podido ser considerada una “injuria grave” en la práctica judicial.

Se altera entonces, en el artículo en estudio, el carácter no casuístico del sistema y se contradice la señera afirmación de Stefanelli, en cuanto a que “no puede decirse *a priori* que un hecho determinado constituya, en términos absolutos, y en todos los casos, una “injuria”¹⁷. La idea de noción abierta (que adopta la Ley de contrato de trabajo), si bien no es incompatible con una enumeración complementaria, podría suscitar dificultades “prácticas” al momento de su aplicación, es que el tipo configurado como “injuria autónoma plurindividual” se presenta desvinculado de todo análisis de las modalidades y circunstancias personales del caso.

El texto incorpora, como casos de “Injuria grave autónoma plurindividual”, dos supuestos: “*la ocupación del establecimiento*” o “*la participación en bloqueos*”. La perplejidad que genera la lectura es inmediata, la “sola” participación acarrea una hipótesis de injuria, que se extiende al conjunto de trabajadores involucrados de manera uniforme, en una especie de “injuria plurindividual”. Esta desnaturalización de los contenidos subjetivos y objetivos en la injuria, priva al “injuriante” de toda defensa justificadora y a quien “juzga” de la ponderación de la reacción (de quien emplea) en el ejercicio de las facultades que la ley concede para poner fin al vínculo sin consecuencias patrimoniales.

Es decir que, aún en el caso de reconocer legitimidad sin matices al reproche de las ocupaciones y los bloqueos que la norma establece, el desacierto en no distinguir entre quienes participaron en forma activa, de quienes lo hicieran de modo circunstancial o

¹⁷Cita de López Justo, ob.cit., p.1194

episódica, los motivos del conflicto, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso, no dudamos en afirmar que es manifiesto.

Hay que recordar que, ambos supuestos, si bien no se han considerado como manifestaciones legítimas de ejercicio de acciones sindicales en los tribunales laborales de manera mayoritaria, siempre han requerido que en el ejercicio de las facultades resolutorias, se practique una intimación previa¹⁸. Desde la perspectiva internacional, no debe dejar de advertirse que, tanto los bloqueos como las ocupaciones sin aditamentos, pueden plantear reparos desde los criterios de los órganos de control y supervisión de la OIT.

En prieta enumeración se memora que, en materia de “ocupación de establecimiento” como en los llamados “piquetes de huelga” (estos últimos pueden considerarse en algunos supuestos como parte del denominado “bloqueo”), hay observaciones y recomendaciones que develan los criterios acerca de su legitimidad como medida y sobre los derechos que no pueden verse afectados. Respecto de las ocupaciones, la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha sostenido que *“... puede ser considerado en otros países como una modalidad del derecho de huelga, y la ocupación de los lugares de trabajo como la consecuencia natural del ejercicio de ese derecho, en la práctica, es muy poco frecuente que esos aspectos se pongan en tela de juicio, salvo en casos extremos en que se producen actos de violencia contra personas o se causan daños materiales”*¹⁹. La misma Comisión concluye con una afirmación que puede ser considerada como un postulado general en materia de autotutela (en el caso con referencia a los Convenios 87 y 98): *“Según la Comisión, sería preferible que la*

¹⁸ GARCÍA, Héctor, El derecho de huelga, en Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, dirigido por Julio C. Simón y coordinado por Leonardo Ambesi, Editorial La ley, 2012, en p.637

¹⁹ OIT, Estudio General, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Ginebra, 1994, párrafo 174.

*imposición de restricciones a los piquetes de huelga y a la ocupación de los lugares de trabajo se limitaran a los casos en que estas acciones dejen de ser pacíficas”*²⁰. Claro está que el estándar deja a salvo el derecho de la dirección de la empresa de entrar a las instalaciones como la de respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas tanto en el criterio de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como del Comité de Libertad Sindical.²¹

Luego de tratar las “injurias autónomas plurindividuales” en la modificación, se precisan tres supuestos de hecho que introducen una novedad, como lo es la de “*presumir la existencia de injuria grave*” en aquellos casos en que “*durante una medida de acción directa*” se afecte ciertas libertades o derechos o se ocasionen daños. Una redacción alambicada que vuelve con un tema que la doctrina ha intentado clarificar, al distinguir las huelgas que incluyan hechos ilícitos de la ilicitud de la huelga. Ramírez Bosco, con citas de Goldin y Krotoschin sostiene que en rigor “una huelga puede ser en sí misma legítima y seguirlo siendo para quienes no sean responsables o no participen en un ilícito que se le agregue”.²²

En esta parte la norma introduce la exigencia de una intimación previa al cese de las “conductas injuriosas”, para habilitar el ejercicio de las facultades resolutorias a fin

²⁰ Ob. Cit. 7.

²¹ *OBSERVACIÓN A URUGUAY POR ART. 3 CONVENIO 87. Ocupación del lugar de trabajo y derecho de la dirección de la empresa a penetrar en la misma en contextos de conflictos laborales.* Recordando que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma, tanto la Comisión como el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2699) han pedido al Gobierno que someta al Parlamento un proyecto que regule las ocupaciones de empresas de una manera plenamente conforme con el Convenio y que informe de avances concretos a este respecto. La Comisión toma nota con *interés* de que el Gobierno informa que el 9 de julio de 2020 se promulgó la Ley núm. 19.889 de Urgente Consideración (LUC) cuyo artículo 392 establece que «El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente».

CLS Caso 2699, Uruguay.

²² RAMÍREZ BOSCO, Luis, Derecho de huelga, Editorial Hammurabi, 1991, p.94.

de denunciar el contrato de trabajo. Son supuestos que parecen aludir “a delitos” en ocasión de una huelga. Y, como se puntualizara, son la otra cara de los ilícitos laborales colectivos que, en materia de asociaciones sindicales, el DNU 70/23, introduce como figuras graves, susceptibles de ser motivo de una sanción administrativa aplicable a las asociaciones sindicales.

El proyecto incluye una excepción (a la exigencia de intimación previa del empleador), para el supuesto que se causen daños a las personas o las cosas. En estos, se sostiene, sería inoficiosa aquella intimación ante un daño ya causado.

El enfoque del “daño causado” puede ser, paradójicamente, el argumento para descalificar todas las hipótesis señaladas en el texto que se indaga (bloqueos, ocupaciones, las conductas que autorizan a presumir la injuria), en su ajuste al ordenamiento jurídico. Es decir, desentrañar si “efectivamente se produjo un daño verificable”, por fuera de los efectos dañosos de las medidas de conflicto con fundamento constitucional y convencional. Una reciente sentencia en la justicia civil parece tomar este criterio (la inexistencia de un daño) para negar el derecho de quien, ante un hecho calificado como bloqueo, alegaba “haber sufrido un daño” que no pudo acreditar.²³ En síntesis, no puede a priori, privarse de toda legitimidad a un medio que, si bien presenta aristas particulares en el contexto de los conflictos colectivos, no siempre puede predicarse con carácter general su ilicitud.

En materia de sanciones colectivas ante huelgas declaradas ilícitas (por el objeto perseguido o por los medios empleados) ha entendido con reproche por contrariedad con

²³ Juzgado Nacional en lo Civil Nº1, Sentencia del 21/6/2022 in re: “WAL-MART ARGENTINA S.R.L. (DORINKA SRL CONTINUADORA) c/ ASOCIACION DE PROF. Y JERARQUICOS DE COMERCIO Y OTROS s/DAÑOS Y PERJUICIOS” (Expte. 86003/2014)

el Convenio 87 , el Comité de Libertad Sindical que, con énfasis, observó sobre los “riesgos que esas detenciones o *despidos puedan representar para la libertad sindical*”.²⁴

Además, debe señalarse que el diseño de la legislación que se propone, se opone de plano con el estándar establecido desde la década del 50 por el Comité de Libertad Sindical: “*El desarrollo armonioso de las relaciones laborales podría peligrar si se aplican con actitud inflexible sanciones severas, en particular sanciones penales, a los trabajadores por motivo de huelga*”.²⁵

Por otra parte, también es refutable la redacción por su “incompatibilidad lógica interna”, es que en una “misma disposición” (art. 247 en la versión del DNU 70/23) se faculta a los jueces a juzgar los hechos y valorarlos en forma “prudencial”, considerando el contrato, las modalidades y las circunstancias personales en cada caso y, con el agregado normativo propuesto “en el mismo texto” se “sustraen” de dicha facultad ciertos casos (vinculados a conflictos colectivos) para imponer un criterio determinado imperativamente en el texto legal en detrimento de la jurisdicción.

¿Cuál es la razón de la aporía?, la atribuimos al desvío que inspiró al redactor que, preocupado por los efectos o las derivaciones de un conflicto colectivo, no vaciló en limitar el derecho de huelga (como expresión paradigmática de las medidas legítimas de autotuela). Ese desajuste es el que deriva en la inclusión de los “supuestos de hecho” que caracterizan “la injuria autónoma plurindividual” por un lado o, de aquellos otros en que permiten “presumirla”, al margen de todo análisis de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

²⁴ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta edición, 2018, Punto D. Sanciones en masa, parágrafo 975, con referencia a casos 2929, 3008, 3018 y 3032.

²⁵ OIT, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, Tercera edición, Ginebra, 1985, párrafo 440.

La inviabilidad expuesta se clarifica con algún ejemplo: supongamos que el caso sea en el contexto de una medida “defensiva” (despidos injustos, cambios peyorativos unilaterales, incumplimientos de derechos y obligaciones de orden público laboral por parte del empleador, cierre de establecimiento y pretensión de retirar maquinarias, materias primas o productos ya elaborados). Para el artículo que se examina, la medida constituiría una “injuria colectiva plurindividual” sin excepciones y en ningún caso se considerarían ni determinarían las condiciones de participación de quienes hubieran estado involucrados en las acciones colectivas.

Para dimensionar la diferencia con otras políticas normativas en la tradición argentina, basta acudir al texto original de la ley de contrato de trabajo que preveía, en los supuestos traídos como ejemplos en contextos de medidas defensivas, que si *“la huelga u otras medidas respondieran al empleador, éste será deudor de las remuneraciones por el tiempo que duren”*.

La jurisprudencia y la doctrina han identificado ciertas notas de la “respuesta ante la injuria”: causalidad, proporcionalidad y oportunidad, que “siempre” deben ser objeto de una valoración por parte de los jueces. No puede (no se debería) restringir esa operación del juez para evaluar la “injuria”, porque es necesaria para resguardar los derechos de fuente constitucional que están comprometidos en todo vínculo laboral. En la exposición de motivos de la ley de contrato de trabajo 20.744, sobre el Capítulo IV “De la extinción del contrato de trabajo por justa causa” se explicaba *“La índole de las relaciones es la que resulta de la propia ley, de los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo, pero ello no es solamente en abstracto, sino que se combina con el principio sentado por los arts. 67 y 68 de la ley, con los más concretos, provenientes de las personas, del tiempo y del lugar, según doctrina del art. 51, última parte, del Código Civil”* (Las referencias de los artículos correspondían al art. 67” la obligación

genérica de las partes” y al art. 68 “principio de la buena fe”). En igual sentido sostiene Tula que “no puede decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos una injuria. Por el contrario, el mismo hecho objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro”.²⁶ Álvarez, con cita de Justo López advierte que, “...no existen injurias automáticas salvo la hipótesis del abandono de trabajo y desde la perspectiva expuesta, la participación de un trabajador en una huelga ilícita²⁷ o en una “no huelga” podría legitimar a no su despido, según cuales fueran sus antecedentes y su grado de responsabilidad”

De modo que el reparo que se efectúa es triple: a) la asistemática incorporación en el art. 242 de “injurias objetivas plurindividuales” previamente determinadas, b) el “contenido” de las descripciones teñidos de una “valoración a priori” contraria a los principios de la libertad sindical y, c) la sustracción de facultades jurisdiccionales a los jueces.

3. Libertad sindical colectiva. Se incorporan dos artículos a la ley 23551 sobre asambleas y conflictos colectivos.

Los dos artículos del DNU 70/23 sobre los que se centrará el análisis en materia de derecho colectivo deben ser considerados en el marco más amplio del conjunto de modificaciones del proyecto sobre el sujeto sindical y los medios de acción colectiva (huelga en servicios esenciales y de importancia trascendental, cláusulas obligacionales y la exigencia previa del consentimiento de los trabajadores para habilitar la obligación

²⁶ TULA, Diego J., Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo, Editorial Rubinzal Culzoni Editores, Primera Edición, Santa Fe, 2017, p. 184 y 185.

²⁷ ÁLVAREZ, Eduardo, “Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga”, en Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, tomo II, dirigida por Julio C. Simón, coordinada por Leonardo Ambesi, Editorial La Ley, 2012, p. 465.

de los empleadores de actuar como agentes de retención prevista en el art. 132 inc. c) de la ley de contrato de trabajo). De forma tal que, en el acotado margen de la presentación, puede inferirse que la preocupación estuvo orientada, como se explicitara en el punto anterior, menos a reglamentar que a “limitar” la capacidad económica de las asociaciones sindicales y al ejercicio de sus derechos de reunión y autotutela.

3.1. Asambleas y congresos

La primera de las cláusulas que se evalúa trata de las asambleas y los congresos (en los establecimientos):

Artículo 20 bis. - Derecho de realizar Asambleas, Congresos. Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.

(Artículo incorporado por art. 87 del [Decreto N° 70/2023](#) B.O. 21/12/2023.)

Es evidente que, las modificaciones propuestas en materia de órganos deliberativos, luce imprecisa e inconsistente respecto de los sujetos que *tienen* la facultad de convocar y llevar adelante asambleas y congresos “dentro de la empresa”, a quienes se individualiza sin el menor rigor técnico: representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales.

Es que, en el marco de la ley de asociaciones sindicales, el derecho a convocar asambleas “dentro del establecimiento” es de titularidad de la asociación sindical con personería gremial y también, en la interpretación más amplia, en aquellos

establecimientos en los que se haya elegido representación interna en comicios convocados por una asociación con registro, pero sin personería gremial. De modo tal que la enumeración incluye sujetos que no poseen de modo genérico esa facultad y que, en los casos en que la asume la representación interna (delegados o comisiones internas), *debe entenderse que lo hacen en ejercicio de una habilitación del sujeto legitimado para ello.*²⁸ Pero al margen de la expresa habilitación legal, lo cierto es que *“en la práctica los representantes del personal convocan asambleas”*²⁹ y, como se indicara, hay un sinnúmero de situaciones que lo justificarían sin requerir un mandato para hacerlo, baste para ello ejemplificarlo con situaciones en que la necesidad de realizarlas se relacione con accidentes por deficiencias de los sistema de seguridad, por discriminación de un trabajador por parte de un superior jerárquico, la falta o deficiencia de funcionamiento de los sanitarios o los lugares para tomar el refrigerio, la falta de pago de salarios dentro de los plazos para hacerlo que quienes trabajan en el establecimiento. En casos como los enumerados no habría razón para requerir autorización de ningún tipo. Por tanto, en todas las especies se debería con las distinciones indicadas *“presumir la legitimidad del ejercicio de la facultad”* para convocar asambleas por parte de la representación interna en el establecimiento.

²⁸“g.4) El delegado gremial como órgano interno sindical. ...La ley 23.551, siguiendo estos lineamientos, contempla en su art 42 procedimientos de revocación de mandatos de los delegados, por asamblea de sus mandantes o del órgano deliberativo que sea facultado para ello por el estatuto social.” Simón Julio C. y Ambesi Leonardo en la “Organización del sujeto sindical” en el Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Tomo I, Editorial La Ley, Buenos Aires 2012, p.379.

²⁹ GARCÍA, Héctor, sostiene con cita de Néstor Corte que a pesar de la falta de reconocimiento expreso del derecho de convocar ello se valida en la práctica, que el derecho de reunión sí está incluido a texto expreso en el art. 4º inc. c) de la ley 23.551 y que la convocatoria a asambleas de personal en el lugar de trabajo debe considerarse como complementaria de la función didascálica que cumplen los cuerpos representativos. En, Simón Julio C. y Ambesi Leonardo en la “La organización y representación sindical en la empresa” en el Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, dirigido por Simón Julio C. y Ambesi Leonardo Tomo I, Editorial La Ley, Buenos Aires 2012, p.564.

Sobre las hipótesis posibles, la norma utiliza en forma indistinta los vocablos asambleas y congresos, *en evidente confusión entre las asambleas como ejercicio del derecho de reunión sindical “dentro del establecimiento” con el de la reunión del “órgano” de las asociaciones sindicales en forma ordinaria o extraordinaria*. La confusión es evidente si se repara que los “congresos” tan sólo pueden ser concebidos como una de las formas de órganos deliberativos en el marco regulatorio de las asociaciones sindicales y “en ninguna circunstancia” podrían ser convocados “dentro de un establecimiento”, por lo que debe conjeturarse que la inclusión sólo puede ser atribuida a un embrollo conceptual.

En verdad, lo relevante es que se agrega una doble restricción para ejercer el derecho de reunión (dentro de un establecimiento) y, en particular, el de asamblea, al exigirse que su realización se haga “*...sin perjudicar las actividades normales de la empresa” o “afectar a terceros”*. Ambos límites parten del presupuesto valorativo de la prevalencia “absoluta” de la continuidad del proceso productivo por sobre el ejercicio de derechos de libertad sindical. La exigencia de omitir “*perjudicar las actividades normales de la empresa*”, ajusta en forma prescriptiva el ejercicio de los derechos de libertad sindical al “funcionamiento de la empresa” y ello no merecería reproche si se anudara al respeto la ponderación de una obligación correlativa que se ajustara con la previsión del art. 46 de la ley 23 551: “*La reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio*”. Pero ello no parece haber sido contemplado en la intención del redactor del texto, que expresa, sin excepciones, la prevalencia de la “normalidad de la actividad empresarial”

en demérito de la “adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores” y, desde esta perspectiva, la contrariedad con el ordenamiento jurídico es incontestable.

El convenio internacional del trabajo n° 135 (1971), sobre los representantes de los trabajadores ratificado por Argentina en el año 2006, en el art. 2.1 contiene una pauta relacionada con las “facilidades apropiadas que se deben disponer en favor de los “representantes en la empresa” para permitirles “el desempeño rápido y eficaz de sus funciones” y ello en delicado balance con lo previsto en el art. 2.3: “no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada”.³⁰

En el atípico universo de las relaciones colectivas suele haber una tensión permanente entre los intereses “distintos”, que son expresados por los sujetos que asumen esa representación, en un equilibrio siempre precario e inestable. La pulsión en la defensa de los estatus respectivos (protección y eficacia económica por cada lado) es connatural en una sociedad pluralista con economía de mercado. El conflicto social laboral es lo que distingue al sistema que se asienta sobre una puja de poderes y de distribución del ingreso, en un marco normativo que lo canaliza.

Por ello la mentada “normalidad empresarial” no debería ser confundida con la “eficacia de funcionamiento” (que supone un ajuste incesante). Es posible alterar la normalidad sin afectar la eficacia y, en todo caso, en un sistema de relaciones laborales legitimado por los reconocimientos recíprocos de los actores sociales, se encuentran “naturalmente” los modos de un relacionamiento que, sin alterar la eficacia productiva, “cambian la normalidad”, en un marco de prácticas de buena fe.

³⁰ TOPET, Pablo Arnaldo, “Los representantes de los trabajadores en las normas internacionales del trabajo adoptadas en la Organización Internacional del Trabajo y las interpretaciones de los órganos de control”, en Colección Temas de Derecho Laboral, coordinada por Andrea García Vior, Editorial Errepar, 2020, p.129.

Proponer de modo imperativo la prevalencia de derechos patrimoniales del sujeto empleador, de manera dogmática, por sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, sólo derivaría en desequilibrios mayores, en un efecto contrario al que el marco normativo debería propender.

3.2. Ilícitos colectivos laborales

La segunda modificación es una norma ajena a la sistemática de la ley 23551, la cual prescindió de regular “prácticas desleales” por parte de asociaciones sindicales como lo preveía la ley 22105, al incorporar un conjunto de “acciones prohibidas” que califica como infracciones muy graves:

Artículo 20 ter - Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves:

- a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;**
- b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;**
- c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente.**

Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.

(Artículo incorporado por art. 88 del [Decreto N° 70/2023](#) B.O. 21/12/2023.)

Como se observa, se enumeran en el art. 20 ter, tres situaciones que se producen en “la práctica” en el marco del ejercicio de acciones de autotutela, o expresado de otro modo, que en “ocasión” de una acción colectiva pueden suscitarse hechos de violencia o producirse daños. Sin embargo, su proyección concreta en un marco sancionatorio se orienta menos a delimitar los contornos admisibles del ejercicio del derecho “de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical” (art. 5 inc., ley 23551), que a impedir directamente su ejercicio.

Desde otra perspectiva, una caracterización tan genérica devela una preocupación unívoca por caracterizar supuestos que habiliten instancias de sanción a las asociaciones sindicales. Al mismo tiempo, tiende a opacar la distinción entre situaciones que pueden configurar un delito y acciones legítimas de acción sindical, confundidas éstas además con los hechos individuales que acaecen en el contexto de un conflicto, como hemos puntualizado al referirnos a la modificación del art. 242 de la ley de contrato de trabajo.

Si bien, como se señalara, no es un supuesto que se haya previsto de modo expreso en la ley de asociaciones sindicales, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en la actualidad de Capital Humano), podría practicar intimaciones, de suscitarse en un conflicto colectivo que tornara aplicable la ley 14786, de instancia obligatoria en los conflictos del trabajo para su encauzamiento.

En el ámbito específico de la ley de asociaciones sindicales, al incluirse como una obligación legal tipificada, si los actos incluidos en la prohibición no hubieran cesado ante una intimación de la autoridad de aplicación, ello podría motivar en los términos del art. 56 de la ley 23551, una petición judicial de suspensión o cancelación de personería, y, aunque está omitido en la ley sindical, ello también

aplicaría para la suspensión o cancelación de las asociaciones que cuenten con la sola inscripción gremial, aunque en la práctica judicial siempre se han considerado en sentido restrictivo las facultades de petición con objeto tan gravoso.³¹

Las acciones descriptas son calificadas como infracciones muy graves, en la tipología de la ley 25.212, que en uno de sus incisos enumera como conducta reprochable con la máxima severidad, *“la transgresión por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en los conflictos colectivos”*

Sobre el contenido sustantivo de las acciones que la norma prohíbe, es necesario hacer una distinción, en todo conflicto, sobre el objeto de una medida (el fin permitido o prohibido perseguido), de los medios empleados para llevarla a cabo. Descartados los primeros en la disposición, la redacción se centra en los efectos dañosos que una acción pudiera ocasionar y, en para el caso en que ello acaeciera, en “responsabilizar colectivamente” a la asociación sindical.

Al respecto, indicaba Justo López que para que una huelga pudiera ser caracterizada como abusiva (en su posición del supuesto de abuso del derecho de huelga), la misma debería haber sido “planeada de modo que produjera o no se evitaran (debiendo ser evitados) los daños injustificables”.³² Desde esta perspectiva, la falta de toda discriminación sobre los hechos y las disimiles formas

³¹ NAVARRO, Marcelo Julio, Derecho Administrativo Laboral-Policía del Trabajo, Rubinzal Culzoni Editores, 2010, p. 242 y 243.

³² “Se entiende que para que una huelga causante de ese tipo de daños sea considerada ella misma (en lugar de resultar meramente comprometida la responsabilidad individual de los trabajadores que no evitaron el daño) debe haber sido planeada de modo que produjera o no se evitaran (debiendo ser evitados) los daños injustificables.” Justo López, ob. Cit. 2.

de participación descarta la posibilidad de un encuadre razonable para cualquiera de las hipótesis.

Claro que nada de lo afirmado permite poner en debate el reproche jurídico a todo daño a las personas o a los bienes, ni la antijuricidad de la intimidación o la amenaza ni aún en el marco de un conflicto colectivo por fuera del daño económico que supone la realización de medidas de acción colectiva de conflicto.

Pero la genérica ilicitud de acciones no se compadece con la propia naturaleza de los medios de “autotutela” que, como la palabra evoca, implican medidas que tienden a proteger o mejorar un status laboral colectivo, para el que acuden a formas de entorpecimiento del proceso productivo, con la única finalidad de provocar una negociación o el cumplimiento de un derecho negado o afectado. En ningún caso podría utilizarse con motivo de los conflictos intersindicales por encuadramiento sindical, puesto que éstos tienen una vía legal prevista y específica, en el art. 59 de la ley 23551 y siendo que, en la materia, funcionan mecanismos de autocomposición colectiva. Con las precisiones indicadas no puede, en el caso de los bloqueos, admitirse una posición genérica que, sin excepciones, no dé cuenta de las particularidades y circunstancias por las que una medida tan extrema se haya implementado.

En la doctrina y jurisprudencia italiana se referencia el “bloqueo de las mercancías”, medida que tiene como finalidad evitar la “salida de mercancías ya fabricadas”, para evitar el fracaso de una medida de autotutela (por la imposibilidad de una presión exitosa ante la posibilidad de abastecer los pedidos de los clientes).

Este tipo de acciones solo se legitima si no hay “comportamientos violentos” como amenazas y golpes.³³

Cierto dogmatismo en la doctrina ha teñido en forma apriorística de antijuricidad a todas las formas atípicas de ejecución de medidas de aututela.

Ermida Uriarte, por el contrario y a propósito de la situación en Uruguay, antes de que se dictara una ley restrictiva sobre las ocupaciones de establecimientos, argumentaba respecto de la inconsistencia de sostener que se restringía el derecho de propiedad del empleador (que podía no ser el titular de los bienes con los que se realizaba el proceso productivo), por el conjunto de limitaciones “no laborales” (sanitarias, de seguridad, de convivencia), por la primacía de los derechos sociales sobre los derechos patrimoniales y por la noción más innovadora respecto de los derechos fundamentales propiamente dichos o derechos de libertad y los derechos individuales de contenido patrimonial, en los que la moderna doctrina hacía prevalecer los primeros sobre los segundos.

En el mismo sentido, cuestionaba Ermida la alegada afectación de la libertad de empresa y de trabajo (de empleadores y trabajadores no huelguistas) al relativizarlo por la “temporalidad del hecho” y la imposibilidad de ocasionar un menoscabo permanente y por la primacía de lo colectivo por sobre lo individual.³⁴

4. Balance

³³ CARINCI, Franco; Raffaele de LUCA TAMAJO; TOSI, Pablo y TREU Tiziano, Derecho del Trabajo. 1. Derecho Sindical, Editorial Comares, Granada, 2015, p. 384.

³⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar, Apuntes sobre la huelga, Fundación de Cultura Universitaria, Tercera Edición, Montevideo 2012, p. 194.

La tendencia que, sin reservas, asume la normativa revisada es la del refuerzo de los poderes empresariales, en un intento de reconfiguración de los poderes de los sujetos en el sistema de relaciones colectivas del trabajo.

A propósito del aniversario del Estatuto de los Trabajadores de 1970, Massimo D'Antonna³⁵, con cita de Mancini, afirmaba que la intención de aquél había sido la de “hacer del *sindicato organización* el eje de la tutela”. En nuestro caso la cita, desde la intención manifiesta del decreto, se puede invertir: “que el *sindicato organización* deje de ser el eje de la tutela”.

Nada de lo señalado implica sostener que el ordenamiento de regulación laboral y el sindical en particular, deban permanecer sin cambios, por el contrario, su necesidad es evidente. El debate necesita transitar por el sentido que orientará su contenido.

Finalmente, sin soslayar que, en los tópicos relevados, haya divergencias en la interpretación de los tribunales y en la doctrina especializada, esa circunstancia no puede ser el fundamento para cerrar de manera autoritaria el debate público con la imposición de la perspectiva menos respetuosa de la libertad sindical colectiva.

³⁵ D'ANTONA, Massimo, Derechos sindicales y derecho del *sindicato* en Italia: el Título III del Estatuto de los Trabajadores revisado. En “Cuadernos de Relaciones Laborales, Editorial Complutense nº1, Madrid, 992, p. 94.