

# ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA HUELGA HOY

POR JORGE RODRÍGUEZ MANCINI

Mucho se ha escrito y debatido en torno a este derecho consagrado en la Constitución Nacional y los jueces han tenido ocasión de pronunciarse sobre sus efectos en el contrato individual. El ejercicio de la protesta laboral y social actual desborda absolutamente esos parámetros a cuyo respecto no es ocasión volver. La preocupación que nos ocupa, es más bien la de destacar algunos aspectos acerca de cómo se materializa esa protesta en cuanto tenga que ver con conflictos producidos a raíz de controversias entre trabajadores y empleadores. Queremos decir con esto que dejamos para la sociología y la política y eventualmente para el derecho penal, aquellas manifestaciones de protesta que no se ejercen contra un empleador en particular, sino en todo caso contra el gobierno, o en disconformidad con disposiciones legales que afectan a un sector de la población.

Esta categorización diferenciadora, sin embargo, tampoco es definitiva ya que es sabido que existen expresiones de protesta política que se manifiestan necesariamente con la abstención de la concurrencia al trabajo, afectando en consecuencia la relación laboral de los trabajadores que adhieren a esas medidas, como sucede con los paros generales o que pretenden serlo.

Por eso estos comentarios se presentarán sin el rigor metodológico que se requeriría y que en todo caso postergamos para otra ocasión. Por ahora sólo desarrollaremos reflexiones aproximativas a la espera de una sistematización que sea compatible con la realidad cambiante y diversa.

Los paros generales. Normalmente estas medidas no van dirigidas a obtener de parte de los empleadores concretos, prestaciones de cualquier orden que cambien el contenido de las relaciones laborales. Tampoco son reacciones frente a incumplimientos de los empleadores sino que constituyen protestas de contenido político social. Si la cuestión está vinculada con incumplimientos o con la obtención de mejoras respecto de un empleador o varios empleadores particulares, entramos en otra categoría sobre la cual ensayaremos otros comentarios. Nos estamos refiriendo pues a los paros generales decretados por los órganos sindicales generalmente de nivel superior. Al menos esto es lo que nos muestra la experiencia de las últimas décadas. Generalmente son expresiones de corta duración, interrumpiendo la actividad - con mayor o menor audiencia - durante un día o dos y que por otra parte incluye a veces, a la adhesión de sectores empresarios. En definitiva este fenómeno social no constituiría un objeto de estudio de parte del derecho del trabajo, sino fuera porque como se dijo antes, la abstención de la concurrencia y prestación laboral afecta directamente los contratos de trabajo durante la extensión del paro.

La aplicación de los principios elaborados por la doctrina y la jurisprudencia acerca de procedimientos de solución de conflictos, así como sobre la legitimidad de las medidas de acción directa y de los efectos sobre los contratos de trabajo no resultan prácticos para encarar estas medidas debido sustancialmente a su escasa duración. Un capítulo aparte merece sin embargo el tema en cuanto la acción de abstención afecte actividades catalogadas como servicios esenciales. A esto nos referiremos por separado; aquí sólo consideramos la proyección de la medida en las relaciones laborales corrientes de la industria, el comercio o los servicios no esenciales. Sobre esto no parece que, salvo que las modalidades de la ejecución adquieran perfiles que puedan ser reputados como ilícitos e incluyan actos que se consideran como injuriosos en cualquier marco de la relación laboral, pudiera traer aparejado para el trabajador partícipe en esa clase de paros otra consecuencia para él desfavorable que no sea la de la privación de la remuneración correspondiente (está demás recordar que la huelga no es gratuita). Las declaraciones de ilegalidad generalmente previas, no tienen en este sentido otro efecto que el de ejercer una presión política para detener la medida; el empleador no podría a nuestro juicio, reaccionar con sanciones de cualquier tipo contra el trabajador que ha participado en el paro, mientras, como se dijo, no se produzca la falta grave a que se refiere el art. 242 de la LCT, descartando que la ausencia se halla justificada por la existencia de una medida colectiva. Repetimos que esto es aplicable genéricamente a todas las actividades no consideradas esenciales y además hace imposible el trámite de conciliación obligatorio y arbitraje facultativo debido a que la duración de la medida torna impracticable aquél.

En el campo de estas medidas de carácter general, queremos decir, no dirigidas a presionar sobre uno o varios empleadores particulares sino que son protestas contra el gobierno o contra leyes o decretos, se puede manifestar también una modalidad en la que la extensión de la acción de abstención es más duradera (por tiempo indeterminado, por ejemplo). Dadas las características en cuanto al destinatario de la huelga, tampoco se hace viable el procedimiento de conciliación obligatoria previsto en las leyes. De tal manera, estimamos que las respuestas al incumplimiento legitimado por el carácter colectivo, no serían distintas a las expuestas en el párrafo anterior. Aquí sin embargo veremos que la duración del paro, puede afectar una actividad que si bien no es considerada propia de un servicio esencial, puede llegar a ser incluida en tal categoría si se dieran las circunstancias que la jurisprudencia nacional y también la internacional, tiene desarrolladas. Veremos el punto en otro capítulo.

La no siempre definida diferenciación entre el carácter colectivo e individual o plurindividual de un conflicto, contribuye a oscurecer las soluciones que se postulan para algunos casos en los que esa distinción puede ser fundamental para encarar los medios de solución pacífica del conflicto. Se ha manifestado en más de una oportunidad una abstención de prestaciones laborales de manera conjunta, plural y colectiva al fin, invocando incumplimientos de parte de un empleador individual (falta de pago de remuneraciones, despido de uno o varios trabajadores) y como reacción se produce una huelga, o un paro, u otras formas de presión. Es muy común que la autoridad administrativa encargada de la aplicación de las normas en materia de solución de conflictos colectivos, encuadre el caso como tal simplemente porque ha sido la asociación sindical la que ha llevado adelante la decisión de abstención (cuando no la de la ocupación del establecimiento, otra de las manifestaciones que se han ido multiplicando sin que se elabore seriamente una línea de acción jurídica sobre el particular, lindante o francamente dentro del campo del derecho penal). La falta de recursos rápidos que permitan establecer con base jurídica y no meramente política, el acierto del encuadramiento del conflicto como colectivo en tales casos, hace que en definitiva, la voluntad del órgano administrativo prevalezca y se impongan las decisiones acerca de la conciliación obligatoria con los consiguientes efectos sobre la reincorporación de los trabajadores despedidos si esto es lo que ha originado la medida de abstención o la ocupación. Todo queda absorbido por la voluntad política de la autoridad y el terreno de la discusión jurídica acotado al mínimo. Es esta una situación irregular que debería superarse mediante la regulación legal de un recurso rápido, semejante al amparo pero reglado en una ley especial para impedir los abusos de ambas partes y del órgano de aplicación.

Dentro de lo que hemos descrito en el párrafo anterior merece una consideración especial el caso de lo que se ha dado en llamar "retención de prestaciones" como una forma de no cumplir con el débito de los trabajadores, amparados en la excepción de incumplimiento originada por la inobservancia del empleador en el pago puntual de las remuneraciones; y es la asociación sindical la que dispone aplicar esa acción de abstención. Aquí quien desea que la cuestión sea encarada como un conflicto colectivo es generalmente la parte empresaria por cuanto aspira a que se aplique precisamente la conciliación obligatoria en función de que las normas sobre solución de conflictos se extiende tanto a los de intereses como a los jurídicos y por lo tanto se plantea la cuestión acerca de una interpretación correcta de esas normas. También aquí se evidencia la ausencia de un trámite rápido y efectivo en sede judicial para lograr una solución justa y eficaz al problema.

Otra vez se muestra el carácter sutil de la línea divisoria entre el carácter colectivo o individual (plurindividual) del conflicto que como se ha visto, es encarado como colectivo cuando es la asociación sindical la que resuelve la aplicación de las medidas de fuerza. Evidentemente la intervención de aquélla en la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, señala una acción de una u otra naturaleza, según sea la representación que se invoque, la cual, como es sabido, tiene formalidades diferentes.

Cuando las medidas de fuerza afectan servicios que pueden ser considerados esenciales la cuestión presenta otros requerimientos y éstos se exigirán aún cuando el carácter de la protesta y su extensión sean diferentes de los clásicos reclamos contra empleadores. Queremos decir que cuando se proponen medidas de ese alcance y que están dirigidos a afectar servicios esenciales, se hace necesaria la instrumentación de mecanismos especiales que aseguren la prestación de servicios mínimos en atención a que los afectados por aquellas acciones de abstención son usuarios que nada tienen que ver con las causas del conflicto y que sin embargo ven afectados sus derechos de libre tránsito y en el cumplimiento de sus obligaciones familiares, laborales o de cualquier clase.

En este sentido la normativa actual prevé precisamente estas limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, considerando la posibilidad de que la autoridad administrativa fije dichos servicios mínimos cuando las partes involucradas no lo hayan logrado. Las cuestiones que se presentan están relacionadas con la calificación de servicios esenciales en términos que no están fijados por la ley y a pesar de que ésta se remite a las "normas y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo" éstas no permiten determinar con precisión el alcance de aquella calificación. No obstante existen antecedentes nacionales e internacionales que permiten una orientación seria acerca de cuales deben ser reputados como susceptibles de esta imposición de los servicios mínimos cuando la medida "afecta sustancialmente la continuidad de los servicios públicos o el orden social, o la paz pública, valores cuya tutela se halla a cargo del Estado por imposición constitucional que supone reconocerles las facultades que fuesen necesarias para asegurarla, pues, al cabo, sería contrario al entendimiento común asignarle al derecho constitucional de huelga un rango superior a la serie de deberes y correlativas facultades del Estado, también de raíz constitucional, que se vinculan con la adecuada consecución de los fines antes expresados", tales las pautas claras que contiene la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.