

PARTE CUARTA

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPÍTULO XV

LIBERTAD SINDICAL

§ 99.	Caracterización	327
§ 100.	Unidad y pluralidad sindical	329
§ 101.	El convenio de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho sindical	332

CAPÍTULO XV

LIBERTAD SINDICAL

§ 99. **CARACTERIZACIÓN.** – El principio de la libertad sindical tiene su garantía en la Constitución Nacional, con la sanción del art. 14 bis, en virtud del cual se han sancionado las distintas leyes sobre asociaciones profesionales de trabajadores.

El decr. ley 23.852/45 establecía ya: “la asociación profesional podrá constituirse libremente y sin necesidad de autorización previa”. Claro está que, con arreglo a la ley que reglamenta su ejercicio, las leyes posteriores han venido repitiendo el mismo precepto, agregando el derecho de los trabajadores “de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse” (art. 1º, ley 22.105).

Como se infiere del contenido de la norma, la libertad sindical, principio abstracto, contiene varias dimensiones. Así, en primer lugar, el derecho de los trabajadores de reunirse para constituir su organización profesional sin necesidad de autorización previa por parte del Estado. Esta conquista la lograron los trabajadores después de mucho tiempo, pues durante la era del capitalismo liberal, al solicitar autorización para reunirse a fin de deliberar sobre las condiciones del trabajo, les era sistemáticamente denegada por el Estado liberal-burgués, y al verse obligados a hacerlo clandestinamente, eran detenidos por la policía y procesados por desorden. En segundo lugar, otro de los aspectos de la libertad sindical es la de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse. Es decir, el derecho individual del trabajador de afiliarse al sindicato de su preferencia, como el de no afiliarse a ninguno, y el de desafiliarse de aquel al cual estaba ad-

herido. Este aspecto de la libertad sindical tiende a protegerla, al impedir que el empleador obligue a un trabajador a afiliarse o desafilarse a determinado sindicato para darle ocupación; asimismo, prohibir a las asociaciones profesionales ejercer coacción sobre los trabajadores de la categoría para obligarlos a afiliarse al sindicato que ha estipulado el convenio colectivo, so pena de perder el empleo. Esta actitud, aunque parezca paradójica, al atender contra la libertad sindical, ha sido ejercida por los propios sindicatos, mediante la inclusión de cláusulas en el convenio colectivo denominadas de ingreso o "taller cerrado" (*closed shop*), por las cuales el empleador se compromete a no admitir en su empresa a ningún trabajador que no esté afiliado al sindicato que ha celebrado el convenio colectivo de trabajo. Por eso la ley en salvaguarda del derecho del trabajador prescribe: "Todos los afiliados de la asociación gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones" (art. 7º, párr. 2º, ley 22.105). En tercer lugar, los sindicatos, después de su constitución y su eventual reconocimiento, están libres de la ingerencia estatal en su organización interna y en su actividad externa. Los sindicatos pueden determinar libremente las condiciones de administración, los métodos de elección para los cargos propios, la propia denominación, la propia sede, la propia esfera de acción tanto respecto del territorio como de la categoría profesional¹.

Este aspecto de la libertad sindical se relaciona con la autonomía del instituto, en virtud de la cual elige sus autoridades, designa sus delegados, celebra los convenios colectivos de trabajo, ejerce el derecho de huelga, peticona a las autoridades, etcétera. Del mismo modo, este aspecto de la libertad de los sindicatos frente al Estado implica el poder de constituirse, para la mayor eficacia de la propia acción, en uniones, federaciones y confederaciones locales, nacionales y también internacionales.

Por tanto, libertad sindical quiere decir, en fin, libertad de organización profesional, no sólo respecto del Es-

¹ Santoro Passarelli, Francesco, *Nociones de derecho del trabajo*, Madrid, 1963, p. 23.

tado, sino también de las partes de la relación de trabajo. Toda discriminación en el trato en relación con la pertenencia a una u otra organización, toda represalia hacia los organizadores y dirigentes sindicales, como hacia los componentes de las comisiones internas, debe considerarse ilegítima².

Como puede apreciarse sin mayor examen, la libertad sindical ejercida por las asociaciones profesionales no puede confundirse con la simple libertad de asociación con fines útiles, por las distintas manifestaciones que presenta aquélla en la consecución de sus fines, y que no se dan en ésta.

Los sindicatos, sostiene Spyropoulos, han surgido de la necesidad de mejorar o de proteger los intereses profesionales de sus adherentes. La libertad sindical no está ordenada a todos los hombres, sino solamente a aquellos que tienen un interés profesional que defender³.

§ 100. **UNIDAD Y PLURALIDAD SINDICAL.** — Uno de los problemas centrales, relacionado con las dos facetas de la libertad sindical es el de la unidad o pluralidad sindical. En la dialéctica rigurosa de esta libertad, es ineludible reconocer la posibilidad social y, consiguientemente, la legitimidad jurídica, de que en un mismo ámbito profesional existan varios sindicatos, diferenciados entre sí, bien por las tácticas a emplear en los conflictos de intereses con los empresarios, bien por la divergencia de sus orientaciones ideológicas, bien finalmente porque en el esquema de la organización profesional concreta se produzcan superposiciones de límites entre algunas especialidades de trabajo. Esta pluralidad sindical no se da siempre en el libre desarrollo del sindicalismo, y mucho menos, debe el poder público suscitarla maliciosamente, pero cuando aparece en forma espontánea, es ineludible reconocerla jurídicamente, pues sería opuesto a la libertad sindical que la legislación positiva, directa o indirectamente, la prohibiera.

² Santoro Passarelli, *Nociones de derecho del trabajo*, p. 23.

³ Spyropoulos, Georges, *La liberté syndicale*, Paris, 1956, p. 46.

Por otra parte, es indiscutible la conveniencia táctica para los trabajadores de una profesión de presentar un frente unido en sus eventuales confrontaciones de intereses con los empresarios; es también evidente que sería repudiable una política desplegada desde el gobierno o desde la oposición dirigida a provocar divergencias entre los trabajadores en materia profesional, pero sería igualmente inadmisibles que, invocando las dificultades técnicas que en la negociación colectiva de condiciones de trabajo supone el reconocimiento de la pluralidad sindical, o cediendo a imposiciones monopolísticas, siempre latentes en los núcleos sindicales mayoritarios, se tomara por el atajo de imponer, por vía legal o administrativa, una forzada unidad que, sacrificando el principio de la libre determinación de cada trabajador, privaría al movimiento obrero de su espontaneidad, que es, como hemos dicho, su aporte más positivo a la vida pública contemporánea⁴.

Cabe recalcar que el régimen sindical argentino, desde sus comienzos (decr. ley 23.852/45), adoptó el sistema del pluralismo sindical y la unidad de representación, en garantía del ejercicio de la libertad sindical. Para ello se parte de la base de que el gremio se organiza espontáneamente como ente natural, pues el Estado, al otorgarle la personería gremial, procede a su reconocimiento y no a su creación, y de ese modo instituye un nuevo sujeto de derecho (el sindicato), que tiene una vida independiente de la de quienes voluntariamente concurrieron a constituirlo. De ese reconocimiento, como organismo intermedio, surge la autonomía sindical con todos sus atributos y el impedimento de la autoridad de aplicación para intervenir en la dirección o administración de las asociaciones profesionales mientras éstas cumplan con lo dispuesto en sus estatutos⁵.

⁴ Gallart Folch, *El sindicalismo*, p. 175.

⁵ La autonomía como fundamento de la existencia jurídica de toda organización sindical, no coyuntural, sino ética, según la doctrina social de la Iglesia consiste en el poder concedido por el ordenamiento originario, al individuo o al grupo social de autorreglamentarse, el que puede asumir las diversas formas de autonomía normativa o dispositiva (de organización o de relación), según el diferente grado de eficacia del poder atribuido por el

El pluralismo sindical, además de concordar con un régimen democrático, es el que mejor garantiza las distintas dimensiones de la libertad sindical al reconocer el derecho individual del obrero a afiliarse al sindicato de su preferencia, a desafiliarse y a procurar con otros compañeros de trabajo la formación de otro nuevo, si disiente de la actuación de los representantes que lo dirigen. Pertenece a la esencia de la libertad sindical la salvaguarda de la pluralidad, si no de hecho, ciertamente de derecho.

El trabajador, al unirse con otros para constituir un sindicato o formar parte de alguno de los ya existentes, le otorga la facultad de representarlo y defenderlo en el seno de la profesión a la que pertenece y, en determinadas circunstancias, frente al poder público. Es algo similar a lo que hace todo ciudadano, al delegar en manos de los parlamentarios que ha elegido, la defensa y promoción de sus derechos civiles.

El sindicato, investido de un poder de representación, representando los valores fundamentales de cada uno de sus miembros como personas: libertad de conciencia, libertad de opinión, libertad política, etc., deberá armonizar con los intereses individuales de sus afiliados. Éstos, por tanto, contraen un cierto número de obligaciones libremente aceptadas, al entrar a formar parte de un sindicato, en compensación de las ventajas que les otorga su afiliación a él. Este es el sentido de la restricción de la libertad individual y el único medio para que el sindicato pueda cumplir su fin. Uno de los requisitos para que el sindicato alcance sus objetivos, es el que pueda organizar eficazmente la profesión que representa. Esto supone la subordinación del interés individual al bien común, dentro de la organización⁶.

La circunstancia de otorgar la ley la personalidad gremial a la asociación profesional más representativa por el número de sus afiliados cotizantes, en nada lesiona el derecho a la libertad sindical, como ya lo hemos ex-

ente soberano (Balletti, Bruno, *Contributo alla teoria della autonomia sindacale*, Milano, 1963, p. 134.

⁶ Sily, Alberto J., *La organización sindical*, Bs. As., 1962, p. 118.

presado anteriormente, tanto en su aspecto individual como en el grupo, puesto que al disentir los afiliados con los dirigentes que gobiernan la entidad, pueden libremente desafiliarse y constituir una nueva asociación profesional, desplazando a la anterior de la personería gremial, cuando alcancen a obtener el número de afiliados suficientes.

En cuanto a la unidad de representación, ésta no viola en nada los principios que informan la verdadera democracia sindical, pues al conferir el gobierno de la entidad a la agrupación que haya obtenido el mayor número de votos en la elección de sus autoridades, ofrece dicha representación mayores posibilidades a la defensa de los intereses profesionales. Es indudable, como lo anota Gallart Folch, la conveniencia táctica para los trabajadores de una profesión de presentar un frente unido en sus eventuales confrontaciones de intereses con los empresarios y hasta frente al Estado mismo. Esto no se lograría con una representación proporcional a causa de las divergencias suscitadas en el seno de las autoridades del sindicato, provocadas, muchas veces, por motivos ideológicos, cuyas consecuencias se traducen en la atomización de la acción gremial, en contra de los intereses profesionales que representan. La unidad o unicidad sindical consiste en aquellos regímenes que sólo admiten un sindicato único por cada categoría profesional o rama de actividad productiva, en el cual los trabajadores, para la defensa de sus intereses profesionales, se ven obligados a afiliarse al sindicato reconocido por el Estado. El sistema de sindicato único, que desdeña el pluralismo sindical, es propio de una concepción totalitaria del Estado.

§ 101. **EL CONVENIO DE LA OIT SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO SINDICAL.** – La legislación en materia de libertad sindical es la que ha experimentado más vicisitudes en el curso de la obra realizada por la OIT⁷.

El problema de la libertad sindical preocupó desde el comienzo a la OIT, al extremo de que la I Conferencia

⁷ Sily, *La organización sindical*, p. 137.

de Washington de 1919 entre los puntos considerados, se ocupó de los derechos de asociación y coalición de los trabajadores de la agricultura. Pero al impugnar varios Estados miembros la competencia de la OIT para ocuparse de la situación de los trabajadores agrícolas, se difiere para la Conferencia de 1921, de donde se traslada al punto sobre el derecho de asociación a la Conferencia de 1927. En esta Conferencia se somete un proyecto de cuestionario elaborado por el Consejo de Administración sobre la libertad de asociación sindical, que es rechazado⁸.

Pero 20 años después se celebró la XXXI reunión de la Conferencia, convocada en San Francisco, del 17 de junio al 10 de julio de 1948, y en un ambiente propicio, se consagró formalmente la libertad sindical, legislando el primer tratado internacional, al aprobar el Convenio n.º 87 sobre "libertad sindical y protección del derecho sindical".

El convenio constituye la norma fundamental en la reglamentación de la libertad sindical. Así, en su art. 2.º establece: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a esas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Al prescribir: *sin ninguna distinción*, se excluyen los casos típicos de discriminación en razón de la ocupación, del sexo, color, raza, credo, nacionalidad o ideas políticas.

Al establecer: *sin autorización previa*, se afirma el principio de independencia de los sindicatos frente al Estado. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente sus representantes, a organizar su administración y sus actividades y a formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

⁸ Sily, *La organización sindical*, p. 137.

Al afirmar el Convenio que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a esas organizaciones, constituye, jurídicamente, un régimen de pluralismo sindical. Pues, de lo contrario, daría un legítimo argumento contra la libertad de asociación, en el caso de que un gobierno o una organización profesional quisiera imponer el sindicato único de afiliación obligatoria, contra la voluntad de los interesados⁹.

El Convenio prescribe también que las personas dispuestas a ejercer los derechos que se reconocen en él, sean individuales o colectivamente organizadas, están obligadas a respetar la legalidad.

El Convenio internacional n° 87, de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, fue ratificado por nuestro país por la ley 14.932 de 1959.

⁹ Sily, *La organización sindical*, p. 152.