EL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA Y LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS SANCIONES A LAS ASOCIACIONES SINDICALES[1]

Por Matías Cremonte y Mario A. Luna[2]

Indudablemente, los últimos cuatro años se han caracterizado por una creciente negociación colectiva –fundamentalmente salarial- y su consecuente e inescindible conflictividad social[3].

En dicho período, algunos conflictos colectivos han tomado estado público por su magnitud, extensión y/o características de la actividad que se trate. Entre los más notorios se encuentran el que se desarrollara en el Hospital de Pediatría "Juan P. Gárrahan" y el de los trabajadores aeronáuticos –del sector de los técnicos y de los pilotos-, ambos en el año 2005.

Por supuesto, muchos otros han habido tan o más notorios que éstos, como los recientes conflictos protagonizados por los docentes de distintas provincias, los petroleros del sur del país, los del subterráneo, o los telefónicos. Sin embargo, en el presente trabajo nos referiremos a un denominador común presente en aquellos dos casos: las sanciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación contra las asociaciones sindicales que promueven las medidas de fuerza, por supuestos incumplimientos de disposiciones emanadas de aquél.

Ello evidencia una suerte de *modus operandi*[4] de la autoridad laboral en este período: ante un conflicto colectivo aplica la ley 14.786 y decreta la denominada "conciliación obligatoria"[5]; si además se trata de un conflicto en un servicio esencial, fija unilateralmente los servicios mínimos; en ambos casos, la resolución administrativa agrega una fórmula que establece para el caso de incumplimiento –tanto de la conciliación obligatoria como de los servicios mínimos fijados- la aplicación de las sanciones previstas en las leyes 23.551 y 25.212[6].

En este sentido, creemos que en virtud de los principios de autonomía y de no injerencia, las asociaciones sindicales –como sujeto colectivo histórico y preexistente al Derecho- no son pasibles de sanciones estatales por el ejercicio de la actividad sindical, mucho menos de la huelga, su principal herramienta.

---

[1] Artículo publicado en la Revista "La Causa Laboral", de la Asociación de Abogados Laboralistas; Nº 29, Agosto de 2007.

[2] Matías Cremonte es Director del Departamento Jurídico de ATE-CDN y Mario Luna es abogado de ATE-CDP San Juan.

[3] Sobre el tema se pueden consultar los informes sobre conflictividad y negociación colectiva que publica el Observatorio del Derecho Social de la CTA (www.cta.or.ar)

[4] Sobre el tema ver *"A propósito de los casos "Garrahan" y "Aerolíneas": el derecho de huelga una vez más en entredicho"*, de Guillermo Gianibelli, en "La Causa Laboral" Nº 20, Febrero 2006.

[5] La práctica general también indica que el dictado de la conciliación obligatoria está dirigida a que se suspendan las medidas y no a que realmente se pueda llegar a un acuerdo. Es decir, funciona como presión para los trabajadores y no para favorecer la resolución del conflicto o el acuerdo en sí mismo.

[6] A este *modus operandi* debe agregársele la política de "techos" impuestos a las negociaciones salariales, como punto de partida. Es decir, el Estado genera las causas del conflicto limitando la negociación colectiva y a la vez, ataca las consecuencias.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional reconoce la existencia de las organizaciones sindicales y el derecho de huelga. Así, como veremos, toda reglamentación derivada de esta garantía superior que establezca la posibilidad de aplicar sanciones a los sindicatos contradice dicho reconocimiento y resulta, por tanto, inconstitucional (arts. 28 y 31 CN).

Por ende, tanto la suspensión o cancelación de la personería gremial previstas en el art. 56 de la ley 23.551, como las sanciones pecuniarias previstas en el art. 4 inc. f) de la ley 25.212 contradicen el principio de autonomía, y además, al ser utilizadas como herramienta de coerción estatal en el marco de conflictos colectivos, deben ser desestimadas como normas jurídicas válidas.

El principio de autonomía.

En virtud de este principio las asociaciones sindicales no pueden ser sancionadas con motivo de su accionar sindical, ni administrativa ni judicialmente. Suponer que una sentencia judicial pueda autorizar la suspensión o cancelación de una personería gremial por incumplir las reglamentaciones estatales a la huelga contradice, por lo menos, los arts. 28 y 31 de la Constitución Nacional.

Nuestro fundamento para tal afirmación radica en la preexistencia de las organizaciones gremiales al reconocimiento estatal. Es cierto que nuestro país cuenta con una tradición estatalista y reglamentarista en materia de derecho colectivo del trabajo, pero el máximo reconocimiento, el constitucional, se limita justamente a ello: reconocer la existencia de las asociaciones sindicales y garantizar al trabajador individualmente considerado que éstas sean libres y democráticas[7].

Es decir, la existencia del sujeto histórico es anterior a cualquier reconocimiento formal, anterior al derecho positivo, y lo trasciende[8].

Precisemos la cuestión: el reconocimiento de derecho no hace a la existencia, sino a la personalidad jurídica. Ahora bien, el reconocimiento de derecho extendido por la Constitución Nacional, no se basa ni fundamenta en la potestad estatal por sí misma, se basa, y esto es lo decisivo, en forma sustancial y materialmente, en valores determinados, en sustancias axiológicas, que forman parte auto-constitutiva del colectivo sindical y son una característica propia e inescindible de la formación social misma.

Es decir, ciertamente hay un tránsito del mundo de la vida socio-política al derecho, pero no es un tránsito creador *ex nihilo*, sino un tránsito de reconocimiento del colectivo sindical. Este es el horizonte ontológico que ninguna norma derivada puede violar, porque incurriría -además de violar el tramado y la inteligencia constitucional- en lo que típicamente es un autoritarismo, es decir, una negación de las organizaciones sindicales en sus aspectos constitutivos y propios,

---

[7] El art. 14 bis de la Constitución Nacional garantiza a los trabajadores el derecho a una *"organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".*

[8] La historia enseña que en cualquier caso lo trascenderían, incluso ante modificaciones legislativas o constitucionales que lo desconozcan o hasta prohíban, porque parten de realidades y hechos sociales, que le confieren una legalidad socio-histórica inabrogable.

para subrogar y colocar en su lugar los designios de un acto de razón de Estado, sin basamento constitucional alguno.

Concretamente, la Constitución, cuando se refiere normativamente a los sindicatos, al hablar de "reconocer", excluye toda palabra, y con ello toda duda, que pretenda sostener que la organización sindical como sujeto, y sus caracteres modales básicos, como son, autonomía, libertad, democracia, no injerencia, sean una creación del Estado, o del Poder. Esta "preexistencia-prevalencia" de las organizaciones sindicales es lógico-existencial, e imperativa para toda norma estatal regulatoria sobre el particular, por lo tanto, la personalidad jurídica es dispuesta por la Constitución, en mérito y en miras a ésa "preexistencia-prevalencia" referida, de modo que todo acto legislativo que pretenda negarla, modificarla, o cercenarla de cualquier modo, contrariando aquel reconocimiento y sus fundamentos, es de suyo, repudiable por la Constitución.

De allí que toda limitación a la autonomía, provenga desde el aparato central del Estado o de la Justicia, basado en leyes inferiores reglamentarias de un "reconocimiento", serán contrarias a este principio y a la propia Constitución Nacional.

Pero pasemos al análisis específico de ambas normas reglamentarias.

El régimen de la ley 23.551.

La Ley 23.551 recoge una de las garantías de la libertad sindical y la autonomía del Convenio Nº 87 de la OIT, que claramente establece que *"Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal"* (art. 3.2).

No hace falta aclarar que el ejercicio de la huelga y demás medidas de acción directa son parte de la denominada acción sindical, también receptada por el Convenio 87 (art. 3.1[9]), y que por ende, la intervención estatal restrictiva o coercitiva implica una limitación al principio de autonomía.

La Ley de Asociaciones Sindicales define el principio de autonomía, y en su propia definición engendra su limitación: *"Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa de trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, mas allá de lo establecido en la legislación vigente"* (art. 6°).

De este modo, aún dejando claro el principio general, la ley 23.551 deriva la posibilidad de intervención en "la legislación vigente", y no en el propio principio constitucional del cual se desprende.

No es materia de este trabajo el desarrollo de las distintas facetas del principio de autonomía, pero sí una de ellas, como es la acción sindical.

[9] *"Las organizaciones de trabajadores ... tienen el derecho ... de formular su programa de acción"*.

La huelga, como medida de autotutela, no es pasible de limitación legal más allá del reconocimiento constitucional.

En lo que respecta a las sanciones a las asociaciones sindicales, la ley 23.551 establece exclusivamente que el Ministerio de Trabajo podrá *"Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical"* (art. 56), por determinadas causales.

Es decir, según la ley 23.551 la autoridad administrativa no puede *per se* aplicar sanciones a los sindicatos, sólo puede solicitarlo en sede judicial.

Vale agregar también que la norma actual es restrictiva en este sentido y, lógicamente, modifica el régimen anterior de la ley 22.105 –de facto- que sí habilitaba la intervención o la suspensión y cancelación de personerías administrativamente. Al decir de Néstor Corte, dicha norma dictada en 1979 *"abrió una ancha puerta a la injerencia política en la vida interna de las organizaciones sindicales"*.[10]

Esa es entonces la finalidad del art. 56 de la ley 23.551, restringir la intervención administrativa y desplazar hacia el poder judicial ese tipo de decisiones. Concretamente, en lo que respecta al tema en análisis, la ley prevé como causales de tal solicitud judicial el "*incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inc. 2 de este artículo"*, el que por su parte establece como facultad del Ministerio de Trabajo: *"Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen: a) violación de las disposiciones legales o estatutarias; b) incumplimiento a disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales"*.

Reiteramos entonces, de ningún modo puede aplicar el Estado este resorte en el caso de incumplimiento de una disposición que decreta la conciliación obligatoria o fija los servicios mínimos, es decir, en el marco de un conflicto colectivo.

No alcanza con que en el proceso judicial la asociación sindical sea parte y pueda ejercer su derecho de defensa: el Estado no puede intervenir en esos casos, ni administrativa ni judicialmente[11].

En efecto, suspender o cancelar la personería de un sujeto jurídico constituye un acto legislativo-estatal de una violencia vejatoria casi inusual en todo el derecho argentino. Que la ley 23.551 lo prevea en mérito al reproche que le merecen la conducta remisa de un sindicato ante la orden legal-administrativa y/o judicial de someterse a conciliación o a cumplir determinados servicios mínimos es totalmente incongruente con el reconocimiento constitucional. Así, no se está sancionando eventualmente una conducta, se está negando la existencia misma del ente colectivo en su faz jurídica.

En síntesis, la Ley de Asociaciones Sindicales define el principio de autonomía, y el principio general de exclusión de la autoridad administrativa del trabajo de la

---

[10] Néstor Corte "El Modelo Sindical Argentino", Edit. Rubinzal-Culzoni, segunda edición actualizada, pág. 533.

[11] Sobre las distintas posturas en este sentido recomendamos la lectura del trabajo de Héctor O. García *"Estado, sindicatos y normas internacionales en la regulación del derecho de huelga en la Argentina"* (DT 2007-A, pág. 507).

vida interna de las asociaciones sindicales. Pero en la medida que autoriza la posibilidad -aunque la limite a un trámite judicial- de castigar su existencia jurídica por el incumplimiento de disposiciones emanadas de ella misma en el marco de una medida de acción directa, es inconstitucional.

Ello queda demostrado con la propia actitud estatal, como expresáramos al comienzo del presente: la práctica sistemática que incluye la amenaza de aplicación de sanciones individuales y colectivas –o incluso su aplicación-, en el desarrollo de un conflicto, sólo apunta a debilitar la fuerza de la acción colectiva y, por ende, implica una intervención estatal en favor de una de las partes: la empleadora.

La ley 25.212.

Analicemos ahora la otra "herramienta" legal a la que hecha mano el Ministerio de Trabajo al intimar el cumplimiento de una de sus resoluciones en el marco de un conflicto colectivo.

En el año 1998, diez años después de la sanción de la ley 23.551, se firma el Pacto Federal del Trabajo –Ley 25.212- en cuyo Anexo II se establece el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales.

Como su nombre lo indica, y como establece expresamente en su art. 1º, *"Esta Ley se aplicará a las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas normativas de los convenios colectivos"*.

Asimismo, la ley 18.695 establece un procedimiento especial en cuanto a la comprobación y juzgamiento de las infracciones laborales – como las previstas en la ley 25.212- de la cual también surge que el sujeto pasivo del procedimiento descripto es el "*empleador imputado*" de una infracción laboral.

Así, la legislación vigente respecto de la fiscalización y sanciones de infracciones en el ámbito laboral no está dirigida a las asociaciones sindicales, las que a su vez, mediante Decreto Nº 1183/96, se comprometen a la colaboración en las actividades de fiscalización a través de los contralores laborales.

De ello, y de la simple lectura de su articulado, se desprende que la Ley 25.212 está dirigida a infracciones por parte de los empleadores, donde además se establecen multas por infracciones leves, graves y muy graves.

Inexplicablemente desde una perspectiva jurídica, pero muy claramente desde un análisis político (o de política antisindical), entre las faltas muy graves se incluye: *"La violación de cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos"* (art. 4º inc. f).

Así, a escondidas y por la ventana, el entonces Ministro de Trabajo Antonio Erman González, junto a los gobernadores provinciales[12] y de la Ciudad de

[12] Incluido el entonces Gobernador de la Provincia de Santa Cruz y actual Presidente de la Nación Néstor Kirchner.

Buenos Aires, comenzaron a revertir el camino de restricciones legales a las potestades administrativas en materia de autonomía sindical, poniendo rumbo nuevamente hacia la amplitud de la que otrora gozaran los gobiernos durante el régimen de facto de la ley 22.105.

No llama la atención, repetimos, desde una perspectiva política y de clase, la intención de limitar esta autonomía. Pero lo ridículo es que dentro de una norma dirigida a empleadores y a la inspección en materia de condiciones de trabajo, donde en todo momento se refiere *"al empleador que no cumpla..."*, es decir, con un sujeto pasivo claramente determinado al que va dirigida la ley, se introduzca un inciso que se refiera a *"las partes"*, a la *"conciliación obligatoria"* y a *"conflictos colectivos"*.

En 1958, cuando se sancionó la Ley 14.786 de Conciliación Obligatoria no se establecieron sanciones a las partes por incumplimientos –salvo por las inasistencias-, y hasta la fecha no se ha modificado dicho régimen. Sin embargo, sin decir que la modifica, la ley 25.212 virtual e ilegalmente le agregó un artículo.

Más recientemente, con la misma intencionalidad política, pero más ilegalmente aún, a través del Decreto Nº 272/06[13], se amplió –también sin decirlo expresamente- el alcance del art. 4º inc. f) de la ley 25.212. En efecto, se estableció que para el caso de incumplimiento *"de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la COMISION DE GARANTIAS en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las Leyes Nros. 14.786, 23.551 y 25.212"* (art. 14).

Es decir, retomando el comienzo del presente trabajo, con estas dos normas se cierra el círculo de lo que denunciáramos como un *modus operandi* antisindical del Ministerio de Trabajo de la Nación. Nos referimos al accionar sistemático frente a determinados conflictos colectivos: ante el incumplimiento de la conciliación obligatoria o de la resolución que fija unilateralmente los servicios mínimos, se intima su cumplimiento bajo apercibimiento de aplicación de la ley 25.212, es decir, de aplicar sanciones –multas- sin necesidad de solicitar judicialmente la cancelación o suspensión de la personería gremial.

Por cierto, que se incluyan multas pecuniarias entre las sanciones es absolutamente contrario a la autonomía, en tanto el desfinanciamiento implica una grave restricción a la acción sindical.

Ahora bien, es tan burda la maniobra, que incluso es inválida desde la perspectiva del derecho penal. En efecto, vale recordar que la multa es una sanción cuya naturaleza jurídica es indudablemente penal, que requiere de la existencia de un tipo específico, y que por lo tanto debe respetar los principios fundamentales y constitucionales en la materia[14], como el de *nullum poena sine lege*, la defensa en juicio, y en su caso, la aplicación por parte del juez natural.

---

[13] Ver José Tribuzio; *"Nueva reglamentación del derecho de huelga en los servicios esenciales"*, DT 2006-A, pág. 711.

[14] La propia Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho que en el supuesto de multas por infracciones a la legislación laboral por parte de los empleadores, cuya aplicación no posee carácter retributivo del posible daño causado, sino que tienden a prevenir y reprimir la violación de normas legales, el carácter de infracción y no de delito

Repetimos hasta el cansancio, ni siquiera aplicando estos principios puede sancionarse a las organizaciones sindicales por su accionar colectivo en el marco de una medida legítima de acción directa. Pero incluso su ridiculez evidencia que estamos ante una manifiesta expresión del poder estatal en un ejercicio ilegal e inconstitucional del mismo[15].

En efecto, sin perjuicio de la eventual concurrencia de los principios enunciados, que la naturaleza penal de las multas las invalida en sí mismas, en tanto el ejercicio de un derecho fundamental –la acción sindical- no es jamás un delito.

Algunos límites jurisprudenciales.

En lo que respecta al principio de autonomía y no injerencia en los términos de la ley 23.551, hace tiempo que la CNAT, a través de la Sala VI, expresó que *"la ley de asociaciones sindicales a diferencia de la legislación anterior, excluye todo acto de injerencia del Estado en la vida interna del sindicato afirmando la autonomía sindical. En tal sentido constituye una norma clave del sistema el art. 6 de la ley, según el cual los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo ... deberán abstenerse de limitar la autonomía de las Asociaciones Sindicales más allá de lo establecido en la legislación vigente"*[16].

No existen antecedentes conocidos respecto de la solicitud de cancelación o suspensión de la personería gremial, pero sí existe un reciente pronunciamiento en autos "Asociación Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo de la Nación"[17], en que la Sala III de la CNAT revocó la multa que el Ministerio de Trabajo le impuso a la Asociación Trabajadores del Estado por supuestos incumplimientos de la resolución que fijó unilateralmente los servicios mínimos.

El Tribunal no arriesga una definición categórica respecto de la facultad administrativa de sancionar a sindicatos ni se expide sobre la validez del art. 4º inc. f) de la ley 25.212. Pero sí determina que el incumplimiento de una resolución de esas características no es pasible de sanción administrativa en los términos de esa norma.

El recurso presentado por la Asociación Trabajadores del Estado se fundó en la imposibilidad de aplicar sanciones, y en los antes expuestos principios de autonomía y no injerencia. El Tribunal evade el tema y refiere a que *"Más allá de la cuestión relativa a la aptitud del Ministerio de Trabajo para imponer sanciones a las asociaciones sindicales sin autorización judicial previa, conforme lo dispuesto por el art. 56 inc. 2) de la ley 23.551 y por el principio de libertad sindical y de no injerencia garantizados por los arts. 1 y 6 de la citada ley y por el Convenio Nº 87 de la OIT y de lo relativo a las guardias mínimas y a los llamados servicios*

---

no obsta a la aplicación de las disposiciones generales del Código Penal (Fallos 287:76 y 295:307).

[15] En este sentido es sumamente interesante la lectura del trabajo recientemente publicado por Horacio R. González "El Estado de no derecho" (edit. Del Puerto, 2007), especialmente los capítulos 1.1. "El Estado fuera del Derecho", y VI, "El Estado y los conflictos sociales".

[16] Autos "Juarez, R y otros c/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales".

[17] Expte. Nº 9.082/2006, sentencia Nº 88.258.

esenciales, lo relevante en el caso es que no se ha configurado la conducta descripta por el art. 4 inc. f) de la citada ley 25.212 pues las normas cuyo incumplimiento se atribuye a la asociación sindical recurrente no han sido dictadas en el marco de un procedimiento de conciliación obligatoria o arbitraje de un conflicto colectivo. Por otra parte, las disposiciones de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo que sustentan la sanción se encuentran recurridas ante el Ministerio de Trabajo." En base a ello, concluye que *"las sanciones impuestas deben revocarse dado que no se ha configurado la conducta que exige el tipo penal."*.

Por supuesto, al margen del camino elegido y de la evasión del tema de fondo, es importante destacar que en el único caso en que el Ministerio de Trabajo aplicó una multa administrativa a una asociación sindical, la Justicia la revocó.

Este fallo, entonces, además de ratificar la imposibilidad de aplicar sanciones administrativas, limita este sistemático accionar del Ministerio de Trabajo frente a los conflictos colectivos de cierta magnitud, o por lo menos desarticula una de las herramientas coercitivas más utilizadas[18], lo cual sin dudas es importante dar a conocer.

Concluyendo...

Sin perjuicio de las consideraciones que hacemos respecto del contenido eminentemente político y de "clase" respecto de las modificaciones legales que fundamentarían las sanciones a los sindicatos, y teniendo en cuenta el disvalor que ello representa, un Estado democrático, bajo toda circunstancia, debe su conducta al imperativo irrenunciable de garantizar la realización de los derechos humanos y las libertades colectivas, preservando su vigencia.

Desde la perspectiva del principio de progresividad, es elemental plantearse, por lo menos, la imposibilidad de volver sobre las posiciones avanzadas.

El retroceso que no obstante ello significó en el Derecho del Trabajo el avance del neoconservadurismo a nivel mundial –localmente llamado neoliberalismo- no debe perfeccionarse mediante la limitación de las herramientas colectivas.

Estamos hablando del ejercicio de la huelga, libertad natural y derecho absoluto formal[19] que se ejerce colectivamente, y que contrariamente a lo actuado por la Administración, no es pasible de limitación estatal.

Por ello, las normas criticadas no efectúan una "reglamentación constitucional" de los derechos de libertad sindical, sino que, por el contrario, incurren en una "reglamentación inconstitucional", porque el contenido de tales normas implica

[18] El efecto coercitivo de la amenaza de la aplicación de multas fue ratificado por el propio accionar del Ministerio de Trabajo en el caso "Aerolíneas", que al resolverse al conflicto archivó el sumario abierto por el supuesto incumplimiento de las guardias mínimas. Es decir, la causa del sumario no era la supuesta falta, sino el conflicto en sí mismo.

[19] Haciendo una síntesis entre la posición de Arturo Sampay en la Convención Constituyente de 1949 y el reconocimiento constitucional posterior, decimos que efectivamente la huelga es una libertad natural, pero su positivización posterior no la convierte en reglamentable, antes bien, es lo que determina que se trate de un derecho absoluto irreglamentable.

negar los derechos de libertad sindical constitutiva individual y colectiva, ergo, antes que reglamentar una norma, dichas leyes arrasan con la cláusula constitucional que era eventualmente pasible de reglamentación.

Por cierto, más grave aún es en el caso de conflictos entre el Estado y sus trabajadores, ya que no puede colocarse como parte empleadora y desplegar, simultáneamente, su monopolio de la fuerza para intimidar y sancionar al sujeto colectivo.

El discurso del esquema democrático mediante el cual los trabajadores alcanzan progresivamente mayor participación en el producto a través de la negociación colectiva y la huelga, se vuelve estéril si ésta es limitada desde el Estado, como en los casos comentados, a través de sanciones coercitivas.

Reiteramos, el sistema constitucional argentino parte del "reconocimiento" de las asociaciones sindicales, y no de su creación, por lo tanto el efecto inmediato y directo, de ese "reconocimiento", es adjudicarles a dichos entes, la personalidad jurídica. De modo que, la personalidad jurídica, como derivado causal de aquel reconocimiento, no puede ser afectado por decisión estatal alguna, porque seria negar el reconocimiento constitucional mismo.

Es sustancial además el hecho que los casos previstos por las leyes nacionales se refieren a incumplimientos de conciliaciones obligatorias o de servicios mínimos en servicios esenciales: esto es, el derecho de huelga.

El ejercicio de la huelga no es delito, ni individual ni colectivo. Un trabajador individualmente considerado no puede ser sancionado por ejercer este derecho ¿porqué podría serlo el sujeto colectivo? ¿Qué ocurriría si dentro del derecho se priva al sujeto sindical de su personería, porque repudia los procedimientos de composición porque perjudica sus intereses colectivos, y ello lo decidió en el marco del ejercicio de plena libertad y democracia?

Qué prevalece ¿la norma legal derivada que autoriza hasta retirar la personería y con ello a ilegalizarlo? ¿O la Constitución que jurídicamente reconoció que el sujeto sindical basado en la libertad y la democracia, hacen a un modo de ser esencial e histórico de la formación social? Indudablemente esta última.

Por lo tanto, si la Constitución Nacional reconoce la preexistencia lógico-existencial, de las organizaciones sindicales, no puede la norma inferior negar o anular este reconocimiento –arts. 28 y 31-, y mucho menos so pretexto de una "sanción".