

EDITORIAL SOBRE HUELGA

Por Daniela Portino y Héctor Omar García

La huelga ha vuelto a la empresa. Al cabo de una triste década en que la conflictividad contenida en el establecimiento se exhibía en rutas y calles cuando era el empresario quien decidía parar la producción y cerrar sus puertas quizás para siempre, los trabajadores recuperan el ejercicio del derecho de huelga y con ella la principal herramienta defensiva del salario.

Duros tiempos, en los que no solo la huelga mutaba en protesta. La negociación colectiva se desvirtuaba en acuerdos extrañamente llamados preventivos de crisis y el Estado se disciplinaba a acreedores financieros promoviendo la contratación precaria, desmantelando el sistema de seguridad social, aumentando la presión impositiva y reduciendo los salarios en el sector público.

Superada la fase aguda de la crisis, cuando promediaba el segundo semestre de 2003, comienza una nueva etapa en la evolución de la conflictividad social. El Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA) y la empresa Bridgestone-Firestone protagonizan un conflicto que, por sus singularidadesⁱ, ocupa el lugar de bisagra entre las etapas de conflictividad social y de conflictividad propiamente laboral, originado por la iniciativa sindical que demanda la vuelta a las condiciones laborales y salariales previas a la firma del convenio de crisis que habían suscripto las partes durante la recesión de los últimos años noventa.

De allí en adelante, la acción sindical se adecuó a las nuevas condiciones generadas por la reactivación industrial, el incremento del consumo y un PBI cuyo crecimiento traccionaba sobre el nivel de empleoⁱⁱ, en un contexto internacional favorable a las exportaciones de bienes primarios y con el aliento implícito en medidas económicas que, no obstante la incertidumbre por la todavía no revelada política social del Gobierno, fueron claramente destinadas a impulsar la demanda agregada.

A medida que las relaciones industriales recuperan su normalidad en la dinámica del conflicto seguido de negociación —círculo virtuoso del progreso social y la distribución del ingreso—, va acrecentándose el porcentaje de conflictos salariales protagonizados por trabajadores estatalesⁱⁱⁱ, cuyos salarios registran el mayor retraso en términos comparativos con los niveles de diciembre de 2001 (28%).

Pero la escasa información acerca de la situación de los trabajadores y las causas materiales de la conflictividad tiene relación con la difamación de la metodología de acción conflictiva operada por medios de comunicación que descubren a los usuarios de servicios públicos sólo cuando éstos se ven afectados por medidas defensivas de los trabajadores y se llaman a silencio cuando las causas del flaqueo de los mismos se encuentran en la irresponsabilidad de sus explotadores privados.

Paradójicamente, el incipiente reequilibrio en términos de poder relativo entre actores sociales ha dado lugar a un cambio de roles. Empresarios y autoridades son quienes promueven ahora la exhibición del conflicto, aunque no desde luego en la calle sino en espacios audiovisuales y páginas de prensa puestos a disposición de sus anunciantes más que de su audiencia o de sus lectores.

Como es obvio, no puede causar asombro que la acción obrera encuentre su respuesta dialéctica en la reacción de Gobierno y empresariado, ni que ambos sectores coincidan en reinstalar métodos y argumentos que, si bien cuestionables, no resulten sorprendentes a fuer de transitados en cada coyuntura histórica de eficacia de la conflictividad.

En ese género entran la exageración de las incomodidades derivadas de la huelga hacia los usuarios de servicios públicos y la agitación del fantasma inflacionario para neutralizar la demanda de recomposición salarial o, cuanto menos, condicionarla al aumento de la enigmática productividad. Medidas de ese tipo constituyeron las herramientas de propaganda antihuelga más comúnmente esgrimidas por organizaciones empresariales y funcionarios gubernamentales y por los medios de comunicación que oficiaron de voceros tomando partido en su favor. Tales métodos, aunque no exentos de crítica, no darían lugar a mayores comentarios en página tan breve como ésta, en cuanto podrían considerarse hasta cierto punto presiones admisibles dentro de la puja distributiva entre los sujetos del sistema de relaciones laborales.

Lo que es motivo de mayor preocupación, por su gravedad no sólo para el sistema de relaciones laborales sino para la preservación del orden democrático en su conjunto, es la contraofensiva penetración de funcionarios, procedimientos y argumentos específicos del sistema represivo penal en los conflictos colectivos del trabajo.

Esos desbordes de fiscales, jueces penales, funcionarios gubernamentales y directivos empresariales no impiden transparentar causas triviales, como el llano oportunismo o el narcisismo mediático de personalidades que semejan a los miembros de aquella tribu salvaje ficcionada por Borges cuya falta de imaginación los movía a la crueldad. Pero lo relevante es dejar en claro que su intervención represiva exorbitada se encuentra en contradicción manifiesta con la racionalidad, el estado de derecho y la garantía constitucional del derecho de huelga.

Es inverosímil la calificación de ilicitud y, más aún, la persecución penal, de conductas ajustadas al ejercicio regular del un derecho constitucional como, en el caso, el derecho de huelga. Vale recordar que, conforme al artículo 1071 del Código Civil, “el ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto”. Conforme advierte Zaffaroni^v, la norma prohibitiva que da lugar a un tipo penal no está aislada, sino forma parte de un orden normativo en el que no se concibe que una norma prohíba lo que otra ordena o fomenta porque, de lo contrario, no tendríamos un ordenamiento jurídico sino “un amorfo y antojadizo amontonamiento de normas”.

Concretamente, el conflicto laboral entre el personal no médico y la dirección del hospital de pediatría Juan Garrahan se presenta de manera intencional como una hipótesis de colisión de derechos (huelga vs. vida o salud) y de las respectivas normas que los tutelan.

Sin embargo, en los acontecimientos acaecidos en dicho centro de atención no ocurre tal colisión de derechos ni de normas, sino conductas a todas luces penalmente atípicas, circunstancia que esteriliza la búsqueda de causas justificantes en pos de reubicar en una supuesta real dimensión el ejercicio del derecho de huelga.

En los términos del artículo 106 del Código Penal^l, merecen pena las conductas que causan peligro en la vida o en la salud por la colocación del sujeto pasivo en situación de desamparo^{vi} o abandono a su suerte^{vii}; procedimientos, éstos, que constituyen modos de comisión del delito que requiere el específico resultado de la situación de peligro efectivamente corrido por la víctima. Sin ese peligro concreto, el hecho es penalmente impune^{viii}.

Por otra parte, el abandono “a su suerte” de la víctima, implica, junto con la exigencia de que se genere peligro, que se la deje privada de los auxilios o cuidados que le son imprescindibles para mantener su vida o la integridad actual de su salud, cuando ella misma no puede suministrárselos, y en situación en que normalmente no es posible que le sean prestados por terceros^{ix}. Sebastián Soler profundiza el análisis, señalando que en el abandono es necesaria la privación de los auxilios debidos y el aislamiento de los inmediatos auxilios posibles de modo que se genere la situación de peligro.

Desde ese punto de vista, es en principio impensado que dentro de un hospital se configure la situación de abandono del sujeto pasivo —por más escabrosos ejemplos que se utilicen—, aun cuando el sujeto activo se encuentre respecto del paciente en una posición que lo obligue a su cuidado o asistencia.

En la configuración del abandono, lo que se destaca es la situación de peligro y no el alejamiento o el incumplimiento del deber de asistencia. Cuando el artículo 106, CP, se refiere a la persona “que deba mantener o cuidar”, lo que hace es brindar una pauta acerca de quiénes son los sujetos obligados que pueden recibir el castigo. Ahora bien, si quien estando obligado a “mantener o

cuidar” no lo hace, será punible si y sólo si genera riesgo físico para la salud o la vida del paciente, pero no por el simple hecho de incumplir ese deber.

Conforme a la normativa penal, el sujeto obligado a no abandonar, esto es, quien tiene un especial deber de cuidado sobre la víctima —se encuentra en la “posición de garante” del derecho a la vida y a la salud de ésta— es el Poder Administrador a través de sus órganos políticotécnicos específicos. En esa pirámide ascendente, el médico y sus asistentes sólo son obligados por delegación necesaria, a través de la cual asumen la carga de la función estatal del servicio de salud, pero no dispensan a sus delegantes de las obligaciones que —siéndoles propias— debieron confiarles para su cumplimiento.

La posición de garante del médico asciende al director del hospital y alcanza hasta al propio Ministro de Salud, dado que, aceptada la delegación de funciones, la avocación resulta necesaria cuando el delegado omite por cualquier razón el cumplimiento de la obligación asistencial.

Las injerencias desaforadas de funcionarios de la judicatura penal se ven favorecidas por el comportamiento anómico de la Administración Pública. Los incumplimientos de deberes y responsabilidades comienzan en el Poder Ejecutivo, moroso en constituir la “comisión independiente” que la ley 25.877, sancionada el año pasado, instituye con el fin de arbitrar en la huelga que afecta servicios esenciales, y prosiguen en la Dirección Nacional de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, que incumple su deber de utilizar los mecanismos legales de autocomposición de conflictos y sobreactúa su determinación induciendo bárbaramente, en el sentido sarmientino del término, a adoptar represalias por el ejercicio del derecho y del modo más repudiable, que consiste en el despido de los trabajadores que participan de las medidas de huelga.

En el clímax de la confusión de roles, un juez penal cita a las audiencias de conciliación que omitió convocar la autoridad de aplicación laboral y un dictamen de la Procuración General del Trabajo oficia de alegato justificante de los desaciertos del órgano administrativo sin distinguir derechos colectivos de individuales y olvidando que en el sector público no existe “derecho al despido” —tampoco a nuestro juicio en las relaciones privadas, tratándose de un ilícito contractual— sino el principio rector es la estabilidad en el empleo, que se extiende a proteger incluso la relación laboral común cuando existe discriminación o represalia lesiva de libertades sindicales, por fuerza de la jerarquía supralegal de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, y de acuerdo con la doctrina de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los casos “Stafforini” y “Balaguer”. ♦

ⁱ Este conflicto, que se extendió desde octubre 2003 hasta septiembre 2004, se originó a partir de la demanda sindical de recomposición de las condiciones laborales y salariales previas a la firma del convenio de crisis, una vez concluida la vigencia pactada en el mismo. La empresa respondió con noventa y cinco despidos, a pesar de su compromiso expreso de no despedir sin justa causa. Cfr. TEULY, Florencia “Recuperación

salarial y conflicto laboral en la Argentina", en Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales, n° 1, México, 2005, en proceso de edición.

ⁱⁱ Durante el período comprendido entre 2003 y 2004, la relación entre empleo y PBI demostró una alta elasticidad, subiendo un punto porcentual el nivel de empleo por cada punto de crecimiento económico.

ⁱⁱⁱ Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA). Cfr. "*Informe sobre conflicto*", julio de 2005, www.cta.org.ar.

^{iv} ZAFFARONI, Eugenio Raúl, "*Manual de Derecho Penal, Parte General*", Ediar, 6ª edición, Bs. As., 1991, pp. 463/5.

^v "El que pusiere en peligro la vida o la salud de otro, sea colocándolo en situación de desamparo, sea abandonando a su suerte a una persona incapaz de valerse a la que deba mantener o cuidar o a la que el mismo autor haya incapacitado, será reprimido con prisión de dos a seis años. La pena será de reclusión o prisión de tres a diez años, si a consecuencia del abandono resultare grave daño en el cuerpo o en la salud de la víctima. Si ocurriera la muerte la pena será de cinco a quince años de reclusión o prisión".

^{vi} Exponiendo o trasladando al sujeto a un lugar donde no puede procurarse la asistencia que necesita.

^{vii} Abandonando a su suerte al incapaz de valerse, causando con ello peligro en la vida o en la salud.

^{viii} Cfr. CREUS, Carlos, "*Derecho Penal. Parte Especial*", T. 1, 2da edición actualizada, Astrea; Bs. As., p. 125.

^{ix} *Ibídem*.