

Universidad Empresarial Siglo 21



UNIVERSIDAD
EMPRESARIAL
SIGLO 21

Trabajo final de grado

Abogacía

DEREHO A HUELGA

Análisis de los sujetos legitimados para su ejercicio

Gabriela Esther Gutiez

ABG06029

Cristian Altavilla

Córdoba, junio 2.019

Resumen y Palabras clave

El objetivo del trabajo de investigación fue analizar el derecho a huelga consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y su reglamentación, para detectar cuáles son los criterios empleados por la jurisprudencia y la doctrina argentina para establecer quiénes son sujetos legitimados para su ejercicio, en el marco de un conflicto laboral. El estudio fue de tipo descriptivo y el método de análisis de tipo cualitativo. Se centró en el período de tiempo comprendido entre el surgimiento de los derechos colectivos de trabajo en Argentina y la actualidad, y las fuentes a partir de las cuales se desarrolló el estudio fueron la legislación que regula el instituto, doctrina y jurisprudencia pertinente. En primer lugar se conceptualizó y caracterizó el derecho colectivo del trabajo, luego se desarrollaron las relaciones colectivas de conflicto y negociación, analizando las medidas de acción directas, la negociación y el convenio colectivo de trabajo. Finalmente, se examinó el derecho a huelga considerando su concepto, caracteres, naturaleza jurídica y evolución, centrandolo el análisis principalmente en la titularidad del derecho. De la investigación surgió que los criterios pueden encuadrarse en diferentes tesis que difieren en cuanto al alcance que le otorgan a la legitimación. Se concluyó que de las tesis analizadas, una presenta un carácter más amplio e inclusivo, por considerar legítimos titulares del derecho a huelga a toda organización de trabajadores de carácter formal o informal, otra se definió como intermedia por determinar que el derecho sólo puede ser reconocido a organizaciones formales, ya sean organizaciones sindicales con

personería gremial u organizaciones simplemente inscriptas, y la tercera se definió más restringida, considerando como únicos titulares legítimos del ejercicio del derecho a huelga a los sindicatos con personería gremial.

Palabras Clave: Huelga, Conflicto laboral, Derecho laboral, Organizaciones sindicales, Trabajadores,

Abstract y Key words

The objective of this research was to analyze the right to strike enshrined in article 14 bis of the National Constitution and regulations, to detect what are the criteria used by the jurisprudence and the doctrine of Argentina to establish who are the subjects justified for their exercise, in the context of a labour dispute. The study was descriptive and qualitative analysis method. Focused on the period of time between the emergence of the collective rights of work in Argentina and today, and the sources from which the study was carried out were the legislation that regulates the institute, doctrine and relevant case-law. First it was conceptualized and characterized collective labour law, then the collective relations of conflict and negotiation, were developed by analyzing the direct action measures, negotiation and the collective labour agreement. Finally developed the right to strike, its concept, legal nature and constituted elements, making a specific analysis of the ownership of the right to strike. It arises out of the research that the criteria can be broken down in different theses that differ between themselves in respect of the extent that they consider the legitimation has. It concluded that from the theses analysed, one was wider, because it considered legitimate owners of the right to strike any organization of workers in formal or informal character, another was defined as intermediate by determining that the right can only be recognized to formal organizations, be they trade unions with official trade union status or simply registered organizations, and the third thesis was defined more restricted, whereas

as unique legitimate holders of the exercise of the right to strike trade unions with legal personality.

Key words: Strike, Labour dispute, Labor law, Unions, Workers

Índice

Introducción.....	8
Capítulo I. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: NOCIONES ELEMENTALES.	13
1.1 Introducción.-	13
1.2 Caracterización y evolución del derecho colectivo del trabajo.-.....	13
1.3 Asociaciones sindicales de trabajadores.-	19
1.4 Modelo sindical argentino.-.....	23
1.5 Conclusión parcial del capítulo.-	27
Capítulo II. RELACIONES COLECTIVAS DE NEGOCIACIÓN Y DE CONFLICTO.....	29
2.1 Introducción.-	29
2.2 Negociación y convenio colectivo de trabajo.-	30
2.3 Definición de conflicto y clasificación.-	36
2.4 Medidas de acción directa.-.....	41
2.5 Conclusión parcial del capítulo.-	47
Capítulo III: EL DERECHO A HUELGA	49
3.1 Introducción.-	49
3.2 Concepto y caracteres del derecho a huelga.-	49
3.3 Naturaleza jurídica y evolución del instituto.-	56
3.4 Conclusión parcial del capítulo	66
Capítulo IV. TITULARIDAD DEL DERECHO A HUELGA.....	69
4.1 Introducción.-	69
4.2 Sujetos colectivos.-.....	70
4.3 Tratamiento jurisprudencial.-	71
4.4 Criterios doctrinarios.-.....	81
4.5 Conclusión parcial del capítulo.-	89

Conclusión final.....	91
Listado de referencias.....	95
Antecedentes Legislativos:.....	95
Antecedentes Doctrinarios:	96
Antecedentes Jurisprudenciales:.....	99

Introducción

El presente trabajo final de grado se enmarca dentro del derecho colectivo del trabajo, el cual se ocupa del estudio y regulación de las relaciones, los derechos y obligaciones que se generan entre los sujetos colectivos, es decir, entre asociaciones de trabajadores y empleadores.

Desde sus orígenes, el trabajo subordinado o en relación de dependencia ha generado dos grupos claramente delimitados, el de empleadores y el de trabajadores, que generalmente presentan intereses y necesidades contrapuestos y de difícil conciliación. Por un lado, el empleador originalmente caracterizado como dueño de los medios de producción y el capital, busca generar condiciones laborales donde se maximice la producción al menor costo posible y por otro lado, el trabajador dueño de su fuerza de trabajo, persigue la conquista de mayores beneficios a cambio de su trabajo, es decir, de mejoras en cuanto a salario, extensión de la jornada de trabajo, descanso, licencias, seguridad social, etc.

La pugna entre trabajadores y empleadores es histórica y es través de su existencia que se han configurado las condiciones laborales que actualmente existen. En ocasiones, los desacuerdos encuentran una vía de solución a través de la negociación colectiva o mediación judicial y, en muchas otras, devienen en conflictos colectivos de trabajo donde los trabajadores como grupo

organizado, desarrollan diferentes medidas de fuerza tendientes a generar presión, siendo una de ellas la huelga.

Dentro del ordenamiento positivo argentino el derecho a huelga goza de reconocimiento constitucional a través del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y, si bien su ejercicio está garantizado, actualmente es debatida la delimitación de su titularidad.

El objetivo principal de la investigación es analizar el derecho a huelga consagrado en el mencionado artículo y su reglamentación, planteando como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los criterios empleados por la jurisprudencia y la doctrina argentina, para determinar quiénes están legitimados a ejercer el derecho a huelga que consagra el artículo 14 bis de la Constitución Nacional?

Asimismo, como objetivos de carácter más específico, se busca contextualizar al instituto de la huelga, caracterizando las relaciones colectivas de trabajo y el derecho que las regula, en el marco de las cuales se origina esta medida, y desarrollar los principales ejes del derecho colectivo del trabajo: la negociación colectiva, el conflicto laboral y las asociaciones sindicales de trabajadores, diferenciando los tipos de asociación que delimita la Ley 23.551; describir el concepto jurídico de huelga e investigar la reglamentación del mismo en la legislación argentina; analizar el articulado del texto constitucional donde está consagrado el derecho; comparar posturas

doctrinarias respecto a la titularidad de su ejercicio; y analizar antecedentes jurisprudenciales relevantes para la delimitación del alcance del instituto.

El derecho a huelga y la legitimidad de su ejercicio es una temática de amplia relevancia social que permanece vigente en la actualidad. Determinar quiénes están legitimados para convocar la medida es clave para discernir cuándo una huelga es legal y los trabajadores pueden adherir a ella sin esperar consecuencias negativas, como sanciones o un despido, o por el contrario cuando es considerada ilegal.

La delimitación del instituto en el sentido expresado es debatida en jurisprudencia y doctrina, existiendo diferentes posturas al respecto, algunas más amplias que consideran que tal derecho debe ser reconocido a toda organización de trabajadores ya sea de carácter formal o informal, es decir, ya sea un sindicato inscripto o cualquier grupo de trabajadores que se organice; otras restringen el alcance del derecho y consideran que debe ser reconocido a organizaciones formales, ya sean sindicatos con personería gremial u organizaciones simplemente inscriptas; y las más restrictivas consideran como legítimos titulares del derecho sólo a los sindicatos con personería gremial.

El estudio que se desarrollará será de tipo descriptivo, el cual se define como aquel que busca especificar las propiedades más importantes del instituto a analizar, evaluando sus distintos aspectos y dimensiones (Vieytes, 2.014). Resulta conveniente efectuar este tipo de estudio debido a que la determinación y el análisis de la titularidad de la huelga, es una temática que ya ha sido

debatida en doctrina y en jurisprudencia, por lo el estudio descriptivo permitirá indagar en el debate planteado, evaluando cuál es el alcance del instituto, su regulación y funcionamiento dentro del sistema normativo. Asimismo, se aplicará el método cualitativo a través de análisis documental, que permitirá lograr una interpretación analítica del instituto de la huelga y su legitimación activa, profundizando sobre su dimensión normativa y valorativa.

El corpus del trabajo estará compuesto por legislación que regula el instituto de la huelga, tanto nacional como internacional, ya sean tratados, pactos o convenios y por jurisprudencia, como fuentes primarias; por doctrina referida a la temática de investigación, como fuente secundaria; y artículos de análisis de la misma como fuente terciaria; teniendo en cuenta el período de tiempo comprendido entre el surgimiento de los derechos colectivos de trabajo en Argentina y la actualidad.

El trabajo se desarrollará a partir de cuatro niveles de análisis, desde lo más general a lo más particular, buscando primero contextualizar la problemática, para luego desarrollar los conceptos y elementos más específicos de la misma. En el primer capítulo, se indagará sobre el derecho colectivo del trabajo y sus nociones elementales, elaborando su concepto, caracterización, evolución, sujetos y descripción del modelo sindical argentino. Luego, el segundo capítulo se centrará en las relaciones colectivas de conflicto y negociación como uno de los ejes del derecho colectivo del trabajo, analizando la definición y clasificación del conflicto, para luego desarrollar aspectos del

mismo, como son las medidas de acción directa, la negociación colectiva y el convenio colectivo. El tercer capítulo desarrollará específicamente la huelga, su concepto, caracteres, elementos constitutivos, naturaleza jurídica y evolución. Finalmente, el capítulo cuatro planteará el nivel de análisis más específico, centrándose en la titularidad del derecho a huelga, indagando en los distintos supuestos que se presentan, los criterios doctrinarios para determinar la titularidad y el tratamiento jurisprudencial de la temática.

Capítulo I. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: NOCIONES ELEMENTALES.

1.1 INTRODUCCIÓN.-

El primer capítulo abordará el derecho de las relaciones colectivas de trabajo, analizando sus principales aspectos a los fines de contextualizar el origen del derecho a huelga como derecho colectivo laboral y comprender su importancia como tal. Se desarrollará su concepto, características esenciales dentro del sistema de derecho laboral, evolución, sujetos que vincula y objeto de estudio.

Asimismo, se analizarán las asociaciones sindicales, haciendo hincapié en el modelo sindical argentino, teniendo en cuenta su evolución histórica y regulación, diferenciando a las organizaciones sindicales simplemente inscriptas de las que poseen personería gremial.

1.2 CARACTERIZACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.-

El presente trabajo se enmarca dentro del derecho del trabajo o derecho laboral, que puede definirse como “el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y remunerado entre trabajadores y empleadores, ya sea en las relaciones individuales o colectivas”. (Mirolo y Bosio, 2.003, p.37).

El vínculo de carácter individual es aquel que se entabla entre el empleador y el trabajador, a partir de un contrato de trabajo y es regulado por el derecho individual del trabajo, y el vínculo de carácter colectivo es aquel que se genera entre los sujetos colectivos del vínculo laboral, es decir, entre las asociaciones de trabajadores y empleadores como entes o personas jurídicas que se diferencian del trabajador o empleador como individuos, y es regulado por el derecho colectivo del trabajo (Vázquez Vialard, 1.999).

Las partes poseen autonomía para concertar libremente la forma y modalidad de la relación laboral y la de sus organizaciones, siempre que no se perjudique al trabajador y se respeten los contenidos mínimos obligatorios establecidos por normas, ya sean de carácter público, como la legislación laboral, o las que surgen de los convenios colectivos producto de las negociaciones colectivas. Ledesma Iturbide define al orden público como el “conjunto de condiciones de trabajo de observancia imperativa por las partes individuales en el contrato de trabajo” (2.007, p.103). Si bien es de carácter imperativo, respecto a que no se puede negociar contratos de trabajo cuyas condiciones no respeten los mínimos establecidos a favor del trabajador, es importante destacar que sí puede modificarse el régimen de derechos y obligaciones de las partes cuando sea en beneficio del trabajador.

La finalidad de tal regulación es alcanzar el equilibrio entre las partes de la relación laboral, donde el empleador cuenta con el poder de mando y el trabajador presta su trabajo por cuenta y riesgo del empleador, siempre

procurando asegurar la protección de éste último, por encontrarse en una posición socio-económica débil en relación al empleador, del cual depende económicamente (García, 2.017).

Como rama del derecho del trabajo, el derecho colectivo se ocupa del estudio de las condiciones de formación, negociación, producción normativa y conflicto que pueden surgir entre las asociaciones profesionales que se vinculan en la relación laboral, y puede definirse como “el conjunto de normas y reglamentaciones que conforman un orden jurídico destinado a regular las relaciones, los derechos y obligaciones de los sujetos colectivos que las generan, sean éstas las representaciones gremiales de los trabajadores y empleadores en sus distintas formas” (Mirolo y Bosio, 2003, p.65).

Comprende a las relaciones que se mantienen entre las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, las recíprocas que mantienen entre sí, las que entablan con ambos sujetos de la relación individual, es decir, trabajador y empleador, y a las relaciones de Derecho Público que mantienen con el Estado como autoridad administrativa, como así también las que se generan con la comunidad considerada en su conjunto. En resumen, el conjunto de las relaciones colectivas de trabajo se suelen clasificar en relaciones de asociación, de negociación y de conflicto (Rodríguez Mancini, 1999).

Las asociaciones referenciadas pueden definirse como grupo social particular, de asociación, sin fines de lucro, no paritario y permanente

(Vázquez Vialard, 1999). Asimismo, se encuentran definidas en el artículo 10 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual determina que se refiere a “toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

En el ordenamiento jurídico encuadran como personas jurídicas de carácter privado, contempladas en el artículo 148, inciso c del Código Civil y Comercial de la Nación. Tanto a las asociaciones de trabajadores como las de empleadores, se les reconoce actualmente aptitud genérica para constituirse y actuar según sus propios intereses y según los fines que persigan, es decir, el Estado les reconoce el derecho de la autonomía colectiva. A partir de este reconocimiento es posible que las partes se autorregulen estableciendo las condiciones de trabajo que les sean convenientes, particularmente a través de la negociación colectiva y su expresión, el convenio colectivo de trabajo (Las Heras, 2017).

Asegurados los mínimos establecidos por la ley, tienen libertad para determinar la estructura de la organización. En el caso de las asociaciones sindicales, existe la ley N° 23.551 que fija los lineamientos básicos para su organización y funcionamiento, y en el caso de las asociaciones de empleadores, no existe en el ordenamiento positivo una ley especial que las regule, por lo que se rigen por el derecho común, pudiendo elegir el empleador qué tipo de organización desea implementar dentro de las que permite la ley.

Pueden ser considera pilares sobre los que se asienta el derecho colectivo, el derecho se asociación profesional, el derecho de las convenciones colectivas de trabajo y el derecho de la conciliación y arbitraje. Todos guardan una relación sistémica y el fin que persiguen es lograr, a través de su desarrollo e implementación, el cumplimiento del principio protectorio, procurando garantizar a los trabajadores instrumentos que permitan avanzar sobre la conquista de derechos sociales (Cornaglia, 2.007).

El conflicto y la negociación colectiva, desde sus orígenes se encuentran vinculados a la búsqueda de derechos sociales y de mejores condiciones laborales y junto con el convenio colectivo, como práctica instrumental de la negociación, se desarrollaron a partir del siglo XIX en el marco de la revolución industrial, donde se produjo un cambio en el paradigma de producción. En contraposición al trabajo artesanal y la pequeña industria, se configuró el trabajo fabril en grandes industrias y este proceso de industrialización, conjugado con la concentración de población que se producía en las ciudad, generaron que la oferta de trabajo fuese escasa en relación a la alta demanda, por lo que el trabajador, necesitado de la fuente laboral para subsistir, se vio obligado a aceptar las condiciones precarias propuestas por el empleador sin contar con ningún derecho para cuestionar las mismas. Sudera (2.017) hace alusión a esa situación planteando que la inexistente capacidad negocial de los trabajadores, en la práctica tornaba al contrato de trabajo en uno de adhesión.

El ideario liberal de la época planteaba la igualdad entre los contratantes y la abstención del Estado de toda regulación de las relaciones laborales, ya que sostenía que los contratantes, como sujetos iguales, eran capaces de negociar las mismas. Tal igualdad era ficticia, las relaciones laborales en realidad se desarrollaban de forma jerárquica y absolutamente desigual, donde el empleador, dueño del capital y los medios de producción, tomaba provecho de la necesidad y vulnerabilidad del trabajador y lo empleaba en trabajos insalubres, con extensas jornadas laborales y remuneraciones muy bajas (Vázquez Vialard, 1.999).

Este escenario moldeado por la Revolución Industrial y el maquinismo generó una fuerte crisis en la clase trabajadora que dio nacimiento a la lucha obrera. La concentración de trabajadores en un mismo espacio físico y las dificultades que compartían, fueron elementos decisivos para generar la consciencia de que cada trabajador en forma individual era incapaz de generar cambios, por lo que debían organizarse colectivamente para lograrlo.

Particularmente en Argentina, las ideas políticas que defendían los reclamos de la clase trabajadora llegaron con la inmigración de obreros europeos, altamente politizada por movimientos comunistas y anarquistas. En las últimas dos décadas del siglo XIX se registraron las primeras huelgas y se fue tomando consciencia de la llamada cuestión social. El Estado debió abandonar la posición abstencionista que había mantenido hasta el momento y tomar una más intervencionista, que lograra poner un límite a la autonomía de

voluntad de los empleadores. Eventualmente, la respuesta estatal comenzó a configurarse a través de la sanción de las primeras leyes laborales relativas a los descansos y regulación del trabajo de mujeres y niños, luego tuvieron como fin la reducción de la jornada laboral, regular accidentes de trabajo y enfermedades, salarios mínimos, reconocimiento de asociaciones profesionales y otras protecciones. (Mirolo y Bosio, 2.003). El convenio colectivo de trabajo se impuso como fuente de derecho positivo mucho antes de que se configurara una norma legal que lo autorizara. El primer convenio colectivo fue celebrado por el sindicato de gráficos, luego de haber realizado huelga durante un mes, y en aquel instrumento se lograron mejoras salariales, reducción de la jornada laboral y regulación del trabajo de niños y mujeres (Cornaglia, 2.007).

1.3 ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES.-

Para abordar la temática de este apartado es necesario primero comprender qué se entiende por asociaciones sindicales. Las Heras (2.017) las define como “organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses económicos y sociales, frente a los de los empleadores y sus organizaciones y, eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto público o privado” (p.70).

Actualmente las asociaciones sindicales tienen derecho a la asociación, a la negociación y al conflicto, es decir, pueden redactar libremente sus propios estatutos, estructurarse y organizarse según les sea conveniente a sus

necesidades, participar en negociaciones colectivas e implementar diferentes medidas de acción en el marco de un conflicto laboral, si así fuese necesario. Éste escenario social y jurídico, donde la libertad sindical es reconocida como derecho y regulada como tal, no siempre existió sino que se fue configurando a lo largo del tiempo, gracias a la lucha y presión de los trabajadores.

Inicialmente la lucha fue desorganizada y de carácter espontáneo, no estaba regulada ni conducida por asociaciones sindicales, y el Estado respondía reprimiendo cualquier conflicto social por violentar el principio de libertad individual, prohibiendo toda asociación colectiva por considerarla un delito penal de sedición o asociación ilícita (Gianibelli, 2.017).

Como consecuencia de tal rechazo se impulsaron políticas y leyes prohibitivas, tal como la Ley “Le Chapelier” promulgada en Francia en el año 1.971, la cual prohibía la formación de asociaciones de trabajadores, considerando que el Estado, producto de la nueva burguesía, era quien debía representar los intereses de los trabajadores.

Luego de esta fase de prohibición se evolucionó hacia una etapa de mayor amplitud, donde la organización colectiva fue tolerada y se permitió la asociación libre trabajadores, aunque aún no estaba regulada por el ordenamiento jurídico. Recién en la segunda mitad del siglo XIX, el movimiento obrero consiguió la legitimación de la negociación colectiva y del convenio producto de ella, como fuentes válidas para consagrar derechos sociales y conseguir mayor protección (Cornaglia, 2.007).

Finalmente, con la llegada del constitucionalismo social en el siglo XX se dio importancia a los derechos sociales y colectivos. Las asociaciones sindicales fueron reconocidas y adquirieron tutela estatal. La libertad sindical, como conjunto de poderes individuales y colectivos que aseguran la independencia de sus titulares, se configuró como derecho humano fundamental (Blanc de Arabel, 2.003).

La Organización Internacional del Trabajo actualmente establece los alcances normativos de la libertad sindical a través del Convenio N° 87 de Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y a través del Convenio N° 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación, que en su artículo 1° determina que:

“...los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación por el cual se limite el acceso a un empleo a la condición de no afiliarse o dejar de ser miembro de un sindicato, o se los despida o perjudique de cualquier modo por la afiliación...”.

El sistema normativo argentino primero reconoció el derecho de asociación y libertad sindical a través de normas aisladas. En el año 1.945 se dictó el decreto-ley 23.852/45, luego ratificado por la ley 12.921, donde se reguló sobre los derechos sindicales del trabajador, la organización sindical y se instituyó el sistema de la personería gremial, que distinguía a los sindicatos más representativos y los facultaba de forma exclusiva y excluyente para representar a los trabajadores en el ejercicio de derechos. Actualmente, el

régimen de las asociaciones sindicales está regulado por la ley N° 23.551 y sus decretos reglamentarios, que fija lineamientos básicos de organización y funcionamiento.

El reconocimiento constitucional de la libertad sindical y demás derechos colectivos de los trabajadores se logró a partir de la reforma constitucional del año 1.957, en la que se incorporó el artículo 14 bis que garantiza al trabajador la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial y a los gremios el derecho de suscribir convenios colectivos de trabajo, utilizar la conciliación o el arbitraje, y el derecho al ejercicio de la huelga. Asimismo, Argentina ha ratificado los Convenios de la Organización Internacional del trabajo detallados anteriormente, y adhiere a varios pactos de derecho internacional donde se reconoce libertad de asociación y tienen jerarquía constitucional a partir del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional. Estos son la Declaración Socio-Laboral del Mercosur, artículo 16; el Protocolo de San Salvador, en su artículo 8; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 16; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 8; y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 22 (Hebe Litterio, 2.017).

1.4 MODELO SINDICAL ARGENTINO.-

El derecho a la organización sindical está contemplado en el ya referido artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual determina la organización sindical libre y democrática a partir de la simple inscripción en un registro. Dicha inscripción y demás lineamientos para la organización interna y actuación externa de las asociaciones sindicales está regulado por la ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales y sus decretos reglamentarios.

La ley inicia, en el artículo 1º, asegurando y garantizando la libertad sindical por todas las normas que se refieran a la organización y acción de las asociaciones sindicales, aclarando asimismo en el artículo 5º que la autonomía sindical no puede ser limitada más allá de lo que determina la misma ley, ya sea por los poderes públicos, autoridad administrativa del trabajo, empleadores o toda persona física o jurídica. En artículos sucesivos, establece que las asociaciones deben estar conformadas por trabajadores que se desempeñen en una labor dirigida y deben tener por objeto la defensa de sus intereses, no sólo los relacionados a la actividad laboral, sino también los vinculados a la persona del trabajador, tales como la vivienda, educación, salud, recreación y calidad de vida en general.

Cada organización tiene derechos a elegir al momento de su inscripción cómo constituirse. Puede seguir un criterio vertical o de actividad, donde se constituyen por trabajadores de una misma actividad o de actividades afines, o un criterio horizontal, según el cual pueden afiliarse trabajadores de un mismo

oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en distintas actividades. La elección es válida para sindicatos o uniones, como primer grado de la pirámide sindical, y para federaciones y confederaciones que constituyen los organismos de segundo y tercer grado de dicha pirámide. La diferencia entre sindicatos y uniones radica en que los primeros son organizaciones que desarrollan su actividad en un espacio geográfico reducido y existe una sola dirección, mientras que las uniones abarcan a los trabajadores de todo el país, por lo que la dirección es descentralizada (Vázquez Vialard, 1.999).

La elección entre uno u otro criterio, es decir, la elección entre una organización vertical u horizontal, tiene consecuencias en relación a los efectos que puede generar un determinado convenio colectivo entre asociaciones de empleadores y trabajadores. Si la organización es de tipo horizontal, el convenio beneficia a todos los trabajadores que realicen las mismas tareas, por el hecho de pertenecer a una misma actividad profesional, siendo indistinto la empresa para la que trabajen. Costamagna (2.003) apunta que la aplicación de este sistema puede generar dificultades cuando se presenta el caso de una misma empresa o establecimiento en donde se realizan diversas actividades, ya que a cada actividad debería aplicársele un convenio diferente, lo cual podría generar confusión y contradicciones. Por el otro lado, en el caso de la organización vertical, las condiciones del convenio colectivo se pueden adecuar a la naturaleza de cada empresa o establecimiento.

Para ser simplemente inscriptas, las organizaciones deben presentar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social una solicitud de inscripción, donde conste su nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación, lista de afiliados, nómina y nacionalidad de los integrantes de su directorio y estatutos. En su artículo 5° la ley 23.551 detalla que tienen derecho a determinar su nombre, su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial, adoptar el tipo de organización que crean conveniente, aprobar estatutos y constituir federaciones o confederaciones o afiliarse a las ya constituidas. En cuanto a su actuación externa, una vez inscriptas tienen derecho a desarrollar su programa de acción y realizar actividades lícitas en defensa de los intereses de los trabajadores, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el adoptar demás medidas legítimas de acción sindical. El artículo 23, inciso b, establece que adquieren el derecho a representar los intereses colectivos cuando no hubiere en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial.

El modelo sindical argentino se organiza en base al sistema de unidad sindical o de sindicación única, en el cual se reconoce la representación de los intereses profesionales y la defensa de los derechos colectivos a un único sindicato por rama o actividad. Tal representación se logra a partir de la obtención de la personería gremial que, según establece el artículo 25° de la mencionada ley, se adquiere sólo si la asociación se encuentra inscripta de acuerdo a lo prescripto, haya actuado por un período no menor a seis meses y

afilie a más del veinte por ciento de los trabajadores que pretende representar (Nuñez, 2.017).

Adquirida la personería gremial, la asociación cuenta con derechos exclusivos, además de los generales ya obtenidos con la simple inscripción. Tiene facultad para defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; participar en instituciones de planificación y control; intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores; constituir patrimonios de afectación y administrar sus propias obras sociales y participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

Finalmente, es importante señalar que el modelo sindical argentino también se caracteriza por una fuerte presencia del Estado, que interviene en la formación y funcionamiento de las asociaciones, principalmente a través de la ley de asociaciones sindicales, y participa en los procesos de negociación colectiva (ley 14.786 de Resolución de Conflictos Colectivos de Trabajo), como así también en el desarrollo de conflictos colectivos que pueden generarse entre el sector empleador y los trabajadores (Vázquez Vialard, 1.999).

1.5 CONCLUSIÓN PARCIAL DEL CAPÍTULO.-

A lo largo de este primer capítulo se han desarrollado las nociones elementales del derecho de las relaciones colectivas de trabajo, donde se encuadra el derecho a huelga.

Primeramente se incluyó la definición del derecho colectivo del trabajo que plantea el autor Mirolo y una breve descripción de su objeto de estudio. Partiendo de esa definición, se profundizó sobre los sujetos colectivos: las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores. Se analizaron las mismas, teniendo en cuenta el concepto propuesto por el autor Vázquez Vialard y el incorporado en el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo y se describieron los tipos de relaciones que pueden generar como sujetos colectivos de derecho. Asimismo, se precisó su regulación en el ordenamiento jurídico argentino, donde son consideradas personas jurídicas de carácter privado, detallando qué facultades y derechos les confiere el mismo.

Posteriormente se plantearon los pilares sobre los que se asienta el derecho colectivo del trabajo y se incluyó una breve reseña sobre las condiciones socio-económicas de su origen y la evolución que ha tenido hasta adquirir su configuración actual.

Luego el capítulo desarrolla las asociaciones gremiales de trabajadores, mencionando primero su concepto, a través de la definición propuesta por los

autores Ackerman y Maza, y luego su evolución como sujetos de derecho colectivo, detallando el sistema normativo que las regula.

Finalmente, se analiza el modelo sindical argentino a partir de la ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, diferenciando las asociaciones simplemente inscriptas de aquellas que cuentan con personería gremial.

Capítulo II. RELACIONES COLECTIVAS DE NEGOCIACIÓN Y DE CONFLICTO.

2.1 INTRODUCCIÓN.-

En el presente capítulo se desarrollará, en primer lugar, las relaciones negociales que pueden entablarse entre empleadores y trabajadores, a los fines de lograr un entendimiento más detallado de las relaciones colectivas que pueden generarse en un establecimiento, todas de suma importancia para el desarrollo equilibrado del vínculo laboral. Se analizará de su concepto, la importancia de su implementación como herramienta del derecho colectivo, las partes involucradas, los objetivos que se persiguen y el convenio colectivo producto de la misma.

En segundo lugar, se analizará el conflicto colectivo de trabajo como situación que es recurrente en las relaciones laborales actuales, y a partir del cual los trabajadores pueden recurrir al ejercicio del derecho a huelga. Se iniciará con la definición del mismo, para luego analizar sus principales características y la normativa que lo regula. Asimismo se describirán los diferentes tipos de conflicto que pueden generarse, teniendo en cuenta las causas que los originan y la importancia de las mismas.

Luego del análisis del conflicto colectivo de trabajo en general se abordara de forma más detalla a las medidas de acción directa como recursos del mismo. Se desarrollara una clasificación de las mismas de acuerdo al

criterio de diferentes autores, teniendo en cuenta principalmente su finalidad. Posteriormente, se realizará un análisis de la huelga como medida de fuerza, precisando sus diferentes modalidades, lo que permitirá comprender la implementación del recurso en el conflicto de forma más completa.

2.2 NEGOCIACIÓN Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Las relaciones colectivas de trabajo son diversas. Dentro de las mismas pueden diferenciarse las relaciones de conflicto, que serán desarrolladas en el siguiente título, y las relaciones de negociación cuyo principal objetivo es lograr la configuración de convenios colectivos de trabajo.

Ramírez Bosco (1.999) plantea que dentro del derecho del trabajo coexisten dos tipos de normas, unas sancionadas por el Poder Legislativo, denominadas heterónomas y cuyo contenido es de carácter abstracto, y otras que surgen de la autonomía de voluntad de las partes y que rigen cada relación laboral en particular, de acuerdo a las necesidades y objetivos específicos de la misma. El reconocimiento de la autonomía de las partes como fuente normativa, es de suma importancia en el derecho del trabajo, ya que su implementación hace más factible que se logre un equilibrio general. Las normas heterónomas, por su carácter abstracto, se presentan más útiles para regular cuestiones elementales y evidentes de las relaciones, pero es a través de las autónomas que es posible obtener una regulación más detallada y adaptada a las necesidades de las partes de cada relación de trabajo en particular. El hecho de que las normas provengan de la

propia voluntad, hace más factible que las partes las respeten y cumplan como compromisos libremente aceptados.

En otras ramas del derecho, como es el derecho de las obligaciones, la autonomía de la voluntad como fuente normativa es aplicable sin mayores problemas, porque se parte de una situación donde los contratantes tienen la misma capacidad negocial y las mismas posibilidades de proteger sus intereses. Tal situación, como ya se manifestó en el capítulo anterior, no se desarrolla de tal forma en el derecho del trabajo, donde las partes involucradas presentan disparidad negocial, por encontrarse el trabajador en una posición más débil en cuanto a capacidad patrimonial y de decisión (Ramírez Bosco, 1.999).

El ordenamiento jurídico, a los fines de superar dicha disparidad y brindar protección suplementaria al trabajador, ha reglamentando el ejercicio de la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo a través de la negociación colectiva. La misma se plantea como medio idóneo para equilibrar la capacidad negocial de las partes quienes, a través de sus organizaciones representativas, pueden concertar las condiciones de trabajo que se implementarán en cada relación individual, teniendo en cuenta las particularidades de cada actividad o región (Vázquez Vialard, 1.999).

Ramírez Bosco (1.999), asimismo, lo explica claramente planteando que “la habilitación jurídica de la negociación de grupos de trabajadores en conjunto, en el lugar de cada uno individualmente, agrega a cada trabajador la capacidad

negocial de la que carece individualmente, con lo cual se recupera (...) la posibilidad de usar el mecanismo de la legislación autónoma” (p. 509).

En la negociación colectiva intervienen las entidades que representan la voluntad colectiva de los trabajadores y la de los empleadores, y es importante su determinación porque el alcance de la representación ejercida va a determinar el ámbito de validez del convenio. Gornaglia (2.007) menciona al respecto que, si bien en la teoría es posible que una agrupación informal de trabajadores realice negociaciones colectivas, en la actualidad solo ocurre en convenios reducidos. La regla, para las negociaciones de mayor alcance, es que sean realizadas por sindicatos jurídicamente organizados.

La Constitución Nacional establece en el artículo 14 bis que el derecho a concertar convenios colectivos es garantizado a los gremios, por lo que algunos autores interpretan que la norma refiere a entidades sindicales que poseen personalidad gremial, generalmente entidades de segundo o tercer grado. Las asociaciones sindicales de primer grado sólo podrían intervenir por delegación de la federación o por falta de ésta en la actividad. En el mismo sentido, la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales establece en su artículo 31, que es derecho exclusivo de la asociación sindical con personería gremial representar ante el Estado y los empleadores los intereses colectivos de los trabajadores, e intervenir en negociaciones colectivas.

Asimismo, la ley 14.250 de Convenciones Colectivas, refiere en su artículo 1º que regula las convenciones que se celebren entre una asociación

profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial. Ramírez Bosco (1.999) plantea respecto a dicha ley, que el sistema que presenta es uno referido sólo a las grandes convenciones colectivas de actividad u oficio con aplicación generalizada. De esta forma, restringe la facultad negocial a las entidades con personería gremial, excluyendo las simplemente inscriptas, las agrupaciones temporales, etc., con la excepción del caso donde en un determinado sector no exista una asociación con personería gremial y en consecuencia se autorice a cualquiera de las otras a realizar la negociación.

Si bien las mencionadas leyes determinan como regla la participación del sindicato con personería gremial en la negociación colectiva, otras normas plantean distintas posibilidades que, según establece Toselli (2.003), permiten una descentralización de la negociación colectiva. La ley de Pymes N° 24.467 establece en su artículo 99, que la organización sindical signataria del convenio colectivo podrá delegar la negociación en entidades de grado inferior; y la ley 24.185 que regula las negociaciones entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, permite la participación de varios sindicatos con personería gremial en el proceso de negociación.

En cuanto a la representación del sector empleador, el artículo 1° de la ley 14.250 determina que dicha representación puede ser ejercida por una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y agrega en su artículo 2° que está legitimada para celebrar la convención colectiva, en

primer lugar la asociación que hubieren suscripto el convenio colectivo anterior o, si esto no fuese posible, el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación deberá atribuir la representación a uno o varios empleadores del sector, teniendo como criterio de selección las características particulares de cada actividad (Cornaglia, 2.007).

El objetivo de la negociación colectiva es que las partes intervinientes suscriban un convenio colectivo de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo en el Congreso del año 1.951 definió al convenio colectivo como:

“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”

El convenio colectivo de trabajo debe redactarse por escrito, contener lugar y fecha de suscripción, nombre de los intervinientes y acreditación de la personería, actividades y categorías de trabajadores a las que se refiere, zona de aplicación y período de vigencia (Vázquez Vialard, 1.999). Contiene cláusulas denominadas doctrinalmente como obligacionales y normativas. Las primeras sólo tienen validez para las partes que han suscripto el convenio y establecen para las mismas, la obligación de mantener la paz, es decir, no realizar ninguna acción que contradiga el convenio durante el tiempo de su vigencia, la obligación de facilitar

la tarea de delegados de personal, la contratación de personal sólo afiliado al sindicato, etc. Las cláusulas normativas son el aspecto central del convenio y establecen condiciones generales de trabajo para las relaciones individuales, comprendidas dentro del ámbito de aplicación del acuerdo, es decir, respecto a la actividad o profesión y dentro del sector geográfico asignado.

Hay convenios que poseen efectos erga omnes, ya sean de actividad (vertical) o profesión (horizontal), por ser válidos y de cumplimiento obligatorio para toda una actividad en un determinado sector geográfico, durante el tiempo que permanezcan vigentes. Su aplicación es generalizada, es decir, su alcance no se limita sólo a las partes firmantes y a quienes estén representados como afiliados, sino que obligan a todos los empleadores y trabajadores que dentro del sector estén vinculados laboralmente, con prescindencia de que estén o no afiliados de las entidades firmantes.

Por otro lado también existen los denominados acuerdos de empresa que para algunos autores constituyen contratos de derecho común por carecer de aplicación generalizadas. Son suscriptos entre un empleador y su personal, representado muchas veces por delegados de fábrica u otros grupos no sindicales de representación informal, y suelen aplicarse sólo a un determinado sector de una fábrica o establecimiento laboral (Toselli, 1999; Vázquez Vialard, 1999).

Una vez finalizada la negociación y suscripto el convenio colectivo de trabajo, para que el mismo tenga validez es necesario que cualquiera de las partes intervinientes solicite a la autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, la homologación del mismo con carácter constitutivo. El Ministerio, a los fines de la homologación, debe asegurarse que el acuerdo no sea violatorio de normas de orden público o normas dictadas en protección del interés general, ejerciendo de esta forma el control de legalidad, y debe analizar que las partes hayan tenido en cuenta los criterios dispuestos por la normativa vigente. Los convenios de empresa no requieren homologación.

Una vez homologado y publicado por el Ministerio, el acuerdo tiene vigencia a partir del día siguiente de su publicación, respecto a todos los trabajadores y empleadores comprendidos dentro del ámbito fijado por el mismo, tal como establece el artículo 5 de la ley 14.250. El convenio colectivo es inderogable por los acuerdos individuales que posteriormente se suscriban, con excepción de aquellos que establezcan un mayor beneficio para el trabajador (Cornaglia, 2.007).

2.3 DEFINICIÓN DE CONFLICTO Y CLASIFICACIÓN.-

El conflicto atraviesa todas las relaciones sociales, ya que éstas involucran a personas o grupos de personas diferentes, con distintos puntos de vista, intereses, objetivos, contextos, etc., lo cual genera que no siempre sea posible llegar a un acuerdo sobre determinada situación o problema. El conflicto es inherente a las relaciones humanas por lo que es importante, tanto en el ámbito laboral como en cualquier otro, no ignorarlo o intentar anularlo, sino más bien centrar los esfuerzos en encontrar el modo de atravesarlo

productivamente, desarrollando los medios idóneos para contrarrestar sus efectos disociadores. En el plano laboral, plantea Vázquez Vialard (1.999), existen concepciones políticas que lo consideran un motor de progreso, ya que es a partir de él que se rompe con el orden establecido y se transforman las estructuras sociales.

En líneas generales, el citado autor plantea que el conflicto se caracteriza por ser un choque, colisión o tensión que separa a dos personas o más que poseen diferentes opiniones, o mantienen distintos criterios en referencia a una cuestión y agrega además, que constituye una “fractura que quebranta la necesaria solidaridad entre las partes” (p. 113).

Particularmente, el conflicto colectivo de trabajo es aquel que se produce entre asociaciones de empleadores y trabajadores y que refleja la pugna entre los intereses obrero-patronales, ya sean de carácter material o ideológico, cuyas particularidades varían de acuerdo al momento histórico, político, económico y social en el que se desarrolle.

Toselli (2.003) señala que habrá conflicto colectivo “cuando exista una pugna de intereses contrapuestos, los que no pueden ser superados en la instancia negociadora, vinculado directa o indirectamente con las relaciones laborales con carácter colectivo” (p. 124). La cantidad de personas que forman parte del conflicto no definen si es colectivo o no. Hay situaciones donde varios trabajadores pueden reunirse para realizar reclamos respecto a cuestiones del contrato individual, pero en estos casos la respuesta que

obtengan no los va a afectar de forma colectiva sino de manera individual, por lo que se trataría de un conflicto plurindividual y no colectivo. Para que se considere de carácter colectivo, deben participar asociaciones de empleadores y trabajadores y el conflicto debe versar sobre el interés lesionado de toda una categoría profesional. Asimismo, el autor señala que para que el conflicto tenga relevancia jurídica debe entablarse entre sujetos reconocidos como legítimos representantes del ámbito colectivo.

De Diego (2.003), por su parte, define al conflicto colectivo como “la confrontación social que se produce entre los trabajadores colectivamente considerados desde los sindicatos y los empleadores por causas laborales que afecten a la clase o categoría profesional” (p. 812). Agrega que el conflicto debe considerarse una etapa dentro de un proceso de negociación, ya que considera dificultoso que se logre el reconocimiento de derechos de forma duradera, sólo a través de las medidas que se ejercen en el marco del mismo.

Si bien la legislación argentina no presenta una definición concreta del conflicto, la ley 14.786 de Conflictos de Trabajo hace referencia al mismo planteando en su artículo 2º, que es aquel que no tiene solución entre las partes y que es capaz de degenerar en medidas de acción directa.

Los conflictos colectivos pueden diferenciarse entre dos tipos: los de derecho y los de intereses. Los conflictos de derecho son aquellos donde las partes desacuerdan respecto a la interpretación o aplicación de una norma legal preexistente, como puede ser un convenio colectivo vigente, una disposición de

carácter constitucional, legal, reglamentario, etc. En cambio, en los conflictos de intereses una de las partes intenta modificar la situación existente, para dar lugar a una más beneficiosa, es decir, crear una norma nueva o modificar una ya existente. Suelen ser aquellos relacionados con remuneraciones, duración de la jornada laboral, etc. (Vázquez Vialard, 1.999).

Si las partes no logran llegar a una solución por sí mismas, en el caso del conflicto colectivo de derecho, deben someter la resolución del mismo al Poder Judicial, que es competente en la materia. En cuanto al conflicto de interés, si no es posible la autocomposición del mismo, deberá ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que actuará intentando acercar a las partes para encontrar una vía de solución. La ley 14.786 que reglamenta dichos conflictos determina que las partes enfrentadas, previamente a implementar medidas de acción directa, deben comunicar el problema a la autoridad administrativa para transitar por la instancia de conciliación obligatoria. La finalidad de la acción conciliatoria es dilatar el conflicto, de forma tal que las partes puedan razonar mejor sus posiciones para evitar tomar decisiones apresuradas o irreflexivas. La acción puede ser impulsada por cualquiera de las partes o por el mismo Ministerio actuando de oficio (Izquierdo, 1.999).

En su artículo 4º la ley menciona que si la fórmula conciliatoria no es aceptada, el mediador puede proponer a las partes que sometan el conflicto al arbitraje, donde la disputa la resuelve un árbitro que suple la voluntad de las

partes a través de un laudo o sentencia arbitral, que las obliga como si fuese un acuerdo concertado. La Organización Internacional del Trabajo recomienda que el arbitraje sea de carácter voluntario, ya que de esta forma hay mayores posibilidades que las partes acepten la sentencia o laudo arbitral y la cumplan (Las Heras, 2.017). Una vez vencidos los plazos establecidos por la ley, y si las partes tampoco acuerdan someter el conflicto a un arbitraje, tendrán abierta la posibilidad de implementar medidas de acción directa de forma legítima.

Autores como Vázquez Vialard y Cornaglia plantean que, debido a la eficacia de la función conciliatoria del órgano administrativo laboral, es común que conflictos colectivos de derecho sean deducidos ante el Ministerio, a los fines de que intervenga para intentar acercar a las partes por vía de la conciliación, sistema contemplado en el segundo párrafo del artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La doctrina también clasifica los conflictos colectivos de acuerdo al origen de la causa. Generalmente los conflictos surgen por diferencias que se generan entre trabajadores y empleadores (controversia obrero-patronal), y otras veces pueden originarse por desavenencias en las relaciones entre sindicatos (controversias intersindicales). Tal es el caso de las disputas que surgen respecto a la representación, cuando un determinado sindicato desea ampliar el ámbito geográfico o de actividad donde se desempeña, y ese ámbito ya está ocupado por otra organización sindical. Vázquez Vialard (1.999) aclara que este tipo de conflictos tiene mayor campo de acción en los sistemas

sindicales de carácter plural que en los de unidad. Aparte de los conflictos intersindicales existen los intrasindicales, que se desarrollan dentro de una misma organización sindical.

Otros conflictos colectivos tienen su origen en razones políticas. Son conflictos que no se basan en problemas de carácter laboral, sino que se desarrollan en el marco de las asociaciones sindicales para obtener provecho de la fuerza de presión que pueden ejercer los sindicatos contra el sector empleador, en beneficio de alguna cuestión política que es ajena a la relación laboral en sí (Las Heras, 2.017).

Vazquez Vialard (1999) señala que la importancia de determinar el origen del conflicto, radica en que no corresponde aplicar las normas del derecho laboral a todos los casos. En la controversia obrero-patronal sí corresponde la aplicación de las mismas, ya que el conflicto se origina por diferencias en las relaciones de trabajo. En este caso, el uso de recursos conflictivos como la huelga, amparada por la legislación laboral, sería legítimo. Por el contrario, en los demás casos mencionados, el ejercicio de tales recursos no sería justificado por no ser controversias de carácter estrictamente laboral.

2.4 MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA.-

Las medidas de acción directa son recursos conflictivos que deben diferenciarse del conflicto en sí. El conflicto es una situación de discrepancia entre partes que según el caso presenta diferentes niveles de intensidad y que

puede llegar o no a la instancia de exteriorizarse. Si no llega a dicha instancia, entonces se mantiene en el plano subjetivo de las partes. Los recursos conflictivos son manifestaciones del conflicto, es decir, constituyen las medidas empleadas por las partes una vez que el conflicto es externo. Las utilizadas por el grupo de trabajadores tienen la finalidad de defender una determinada posición que se considera lesionada o no reconocida por el empleador, buscando generar la suficiente presión sobre éste para que revea su posición y la modifique. Pueden diferenciarse de acuerdo a los objetivos que persiguen, ya que algunas buscan interrumpir la tarea laboral, otras producir algún tipo de disminución en el trabajo prestado, y otras no buscan afectar la prestación laboral en sí, sino otros aspectos de la relación laboral, como es la ética.

Las Heras (2.017) plantea que, dentro de las medidas que pueden implementar los trabajadores, la huelga es la medida de fuerza por antonomasia. Sostiene que si bien estrictamente su concepto jurídico se refiere a la cesación en la prestación de tareas, la huelga comprende también otras variantes como acciones defensivas destinadas a perjudicar la producción o la eficiencia del servicio prestado. Según el autor, todas las medidas de fuerza constituyen formas de huelga, ya que dicho derecho puede ser ejecutado de diversas maneras según los usos y costumbres gremiales. Otros autores, como Vázquez Vialard, diferencian el derecho a huelga de las demás figuras que denomina irregulares.

La huelga tiene como fin interrumpir la tarea laboral y puede ser convocada por tiempo indeterminado o por tiempo determinado. La huelga por tiempo indeterminado es la modalidad clásica y su duración se extiende hasta el momento en que se logra modificar la posición del empleador, o las medidas que haya implementado. La huelga por tiempo determinado suele ser más breve, con una duración ya establecida desde su convocatoria, pudiendo extenderse, por ejemplo, sólo durante la jornada laboral. Vázquez Vialard (1.999) utiliza también la palabra “paro” para referirse al cese de tareas por un período de tiempo determinado.

García (2.017) enumera las diferentes modalidades de puede adquirir la huelga o paro por tiempo determinado. Una de ellas es la denominada *huelga blanca o de brazos caídos*, donde el cese de actividades se produce durante un breve lapso de tiempo y los trabajadores permanecen en sus puestos de trabajo, durante la totalidad o parte de la jornada laboral. En ocasiones, el uso de esta modalidad tiene como objetivo evitar la sustitución de los huelguistas por trabajadores contratados para romper la huelga. Es importante mencionar que esta acción es considerada por la Organización Internacional del Trabajo una grave violación a la libertad sindical y asimismo, es prohibida por la Ley de Empleo N° 24.013, que en su artículo 70 establece que “se prohíbe la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.”

La huelga blanca se diferencia de otra modalidad denominada *huelga con ocupación del lugar de trabajo*, donde los trabajadores también permanecen en el establecimiento de trabajo, pero la permanencia se prolonga durante todo el tiempo que se mantenga la huelga con el fin de incrementar el daño al empleador.

El cese de actividades asimismo puede articularse de forma rotativa, cuando es usado para producir un paro sucesivo de diferentes establecimientos, sectores o categorías de profesionales, o para alterar la cadena de producción. Asimismo, la huelga puede ser parcial cuando afecta sólo a una parte de la empresa o sector en conflicto, o intermitente cuando se desarrolla durante varios momentos sucesivos a lo largo de la jornada laboral.

Otra modalidad es la *huelga relámpago, simbólica o de advertencia*, que consiste en paros de breve duración y suele ser utilizada como primera medida de advertencia al empleador, como parte de una estrategia de conflicto que abarca otras medidas futuras a implementarse en el caso que el conflicto escale. En esta línea, menciona Garcia (2.017), se inscriben la declaración del estado de alerta y movilización, y las asambleas convocadas en el lugar de trabajo.

El mencionado autor también clasifica a la huelga según su finalidad, distinguiendo a la huelga profesional, la política y la huelga por solidaridad. La primera de ellas, como su nombre lo indica, persigue un objetivo estrictamente profesional, buscando modificar las condiciones de la prestación laboral. La

huelga con motivaciones políticas o huelga general, es aquella que tiene como objetivo lograr un cambio en la política socio-económica en beneficio de los trabajadores o poner fin a algún tipo de medida o situación que les sea perjudicial y es definida por Garcia como “aquella que se ejerce paralizando la práctica total de actividades productivas o de servicios de un país o de una región o provincia, con el objeto de ejercer presión sobre los patronos y, principalmente, sobre el gobierno del Estado” (2017, p.701). Finalmente, la huelga de simpatía o solidaridad es aquella que busca apoyar a otro grupo de trabajadores que se encuentra en conflicto, ejerciendo presión sobre el propio empleador con el fin de que dicha presión genere un efecto reflejo en el empleador de los trabajadores afectados.

La huelga, cualquiera sea su modalidad, puede ser jurídicamente admisible o inadmisibles, es decir, legítima o ilegítima. Es legítima aquella contemplada dentro del concepto de huelga adoptado por el ordenamiento jurídico, e ilegítima aquella que no lo está. La huelga contemplada por el ordenamiento y convocada por un sujeto legitimado será oficial y por lo tanto admitida como legal, mientras que la huelga convocada por sujetos no legitimados, llamada no oficial o *salvaje*, será catalogada como ilegal.

En la categoría de recursos que no implican el cese de las tareas laborales sino la disminución en el trabajo prestado, encuadran el trabajo a desgano o de bajo rendimiento, el trabajo a reglamento, el trabajo arbitrario y el retiro de colaboración. En la primera modalidad, el empleado continúa

trabajando pero realizando las mínimas tareas posibles, disminuyendo su colaboración. En la segunda modalidad, denominada trabajo a reglamento, los empleados realizan la tarea laboral exactamente como lo instituyen las normas del reglamento, es decir, cumpliendo todas las formalidades administrativas y precisiones que establecen, de forma tal que el trabajo se torna lento y poco eficiente. En el recurso de trabajo arbitrario, a diferencia del caso anterior, el empleado trabaja más allá de lo debido, ya sea prestando servicios o produciendo por encima de la cantidad prevista (Toselli, 2.003).

En el marco del conflicto laboral los trabajadores también suelen implementar medidas que complementan la huelga convocada, como pueden ser el piquete, el bloqueo, movilizaciones o marchas y en general cualquier recurso tendiente a publicitar y visibilizar el conflicto. El piquete consiste en la reunión de los trabajadores frente al establecimiento de trabajo o en otro lugar cercano, con el fin de hacer más efectiva la huelga evitando que las personas se acerquen o ingresen al establecimiento y publicitando de esta forma el conflicto a personas ajenas al mismo. Si el piquete es pacífico y no viola otras disposiciones, es lícito.

Por otro lado, el grupo de empleadores también puede hacer uso de medidas de fuerza dentro de un conflicto colectivo de trabajo. La acción más común es el *lock-out* o cierre patronal que, según algunos autores, constituye una contra-huelga y tiene lugar cuando el empleador decide interrumpir transitoria o definitivamente las actividades en el establecimiento de trabajo

con el fin de generar presión sobre los trabajadores u organizaciones sindicales. Es discutido en doctrina si el lock-out es una medida legítima o no, según la motivación del mismo sea defensiva, es decir, como reacción a alguna medida de fuerza implementada por los trabajadores, o la motivación sea ofensiva en el caso que el lock-out se utilice como medio para lograr una mejor negociación futura o renegociar condiciones laborales menos favorables para el trabajador (García, 2.017).

2.5 CONCLUSIÓN PARCIAL DEL CAPÍTULO.-

En este segundo capítulo se ha desarrollado el conflicto colectivo de trabajo, por ser el escenario laboral en el que puede ejercitarse el derecho a huelga.

Inicialmente se desarrollaron las relaciones negociales que pueden generarse entre los sujetos colectivos con el fin de suscribir convenios colectivos, precisando la importancia de su implementación y sus principales características.

Luego se planteó una caracterización general de lo que es el conflicto social y se profundizó específicamente sobre el conflicto colectivo de trabajo, incluyendo definiciones de los autores Vázquez Vialard, Toselli y De Diego, y de la ley 14.786 de Conciliación Obligatoria. De dicha ley se analizó el articulado que reglamenta a los conflictos de interés.

Se incluyó la principal clasificación de conflictos colectivos, en conflictos de interés y de derecho, analizando las principales características de cada uno y forma de solución que plantea la normativa aplicable a cada caso. Igualmente, se incluyó otra clasificación planteada por la doctrina a partir del origen de la causa.

Finalmente, se desarrollaron las medidas de acción directa como manifestaciones del conflicto, precisando su definición y diferenciación de acuerdo a los objetivos perseguidos. Se incorporó la posición del autor García respecto a dicha clasificación y el papel que tiene la huelga en la misma. Luego el análisis se centró en la huelga, como medida que implica el cese de tareas, precisando su finalidad y diferentes modalidades: por tiempo indeterminado o determinado. Se incorporó asimismo un análisis de los recursos conflictivos que implican una disminución en el trabajo prestado y, por otro lado, de los recursos que complementan al ejercicio de la huelga. Finalmente se precisaron las medidas de fuerza que pueden implementar los empleadores.

Capítulo III: EL DERECHO A HUELGA

3.1 INTRODUCCIÓN.-

Este tercer capítulo se centrará específicamente en el derecho a huelga consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, partiendo de la conceptualización de la medida, la cual se analizará según las concepciones propuestas por diferentes autores, que serán contrastadas entre sí para determinar aquellos elementos que son comunes y aquellos en los que difieren, ya sea respecto a su modalidad de ejercicio, titularidad o finalidad. A partir de tales definiciones, se determinarán cuáles son los caracteres de la huelga y sus elementos constitutivos.

Asimismo, se analizará la naturaleza jurídica de la huelga según las diferentes concepciones desarrolladas a lo largo de la evolución que ha tenido el instituto. Se describirá dicha evolución, para finalmente analizar la recepción que actualmente tiene el instituto en el ordenamiento jurídico.

3.2 CONCEPTO Y CARACTERES DEL DERECHO A HUELGA.-

El derecho a ejercer la huelga está contemplado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual en su segundo párrafo establece que este derecho queda garantizado a los gremios.

Vázquez Vialard (1.999) define la huelga de forma resumida como la “abstención colectiva y concertada de la prestación laboral” (p. 128), definición

que comparte Mirolo (2.033), agregando al concepto la mención de la titularidad y causa de la huelga, planteando que “debe ser promovida por un sindicato con personería gremial y fundada en una causa o reivindicación laboral de naturaleza colectiva” (p. 132. De Diego (2003), en concordancia con los citados autores, plantea que la principal característica de la huelga es la abstención del deber de trabajar con abandono del puesto de trabajo y que la medida debe surgir de una decisión colectiva, ya que afecta a toda una categoría laboral. La decisión puede ser tomada y planificada tras una deliberación, o también puede ser implementada en respuesta a una situación límite, donde la deliberación es reemplazada por el consenso espontáneo de los trabajadores que acuden a la medida de fuerza. Al respecto, la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales determina en su artículo 16, que el estatuto sindical deberá contener el procedimiento para disponer medidas de acción sindical.

García (2.017) propone una definición más amplia de huelga, que abarca distintas modalidades de ejercicio y titularidad. Construye el concepto desde una posición más abarcativa, que considera a todas las medidas de acción directa como diferentes clases de huelga, ya sea que su finalidad sea la abstención de la prestación laboral o producir algún tipo de irregularidad en la misma, sin llegar a la abstención absoluta. Teniendo en cuenta esto, la conceptualiza como:

“la suspensión o alteración de las tareas de producción de bienes o prestación de servicios de manera colectiva y concertada por parte de los

trabajadores o de las organizaciones que representan sus intereses, que puede perseguir la finalidad de producir un daño económico al empleador, o una lesión en la imagen pública de éste, o generar una presión sobre el gobierno del Estado con el objeto de obtener el dictado de una medida favorable a los derechos e intereses económicos de los trabajadores o, a la inversa, la revocación o modificación de una medida contraria o lesiva de tales intereses o derechos” (p. 712).

Las definiciones expuestas, contienen los elementos constitutivos que la doctrina considera que posee la huelga como acto jurídico. Por un lado, el componente objetivo y material, que es la forma mediante la cual se exterioriza la medida, y por otro lado el componente subjetivo y volitivo o interno, que constituye la intención de la huelga, la cual según establece la doctrina, sería lesionar el interés económico del empleador para lograr un cambio en su comportamiento. García (2017) señala que la intención en ambos escenarios se logra a través de la provocación de un daño premeditado al empleador con el objetivo de generar presión, que implica “más que una excepción al principio general de no dañar a otro, un derecho a provocar un daño, garantizado por el más alto nivel normativo” (p.716). Siempre y cuando, agrega el autor, tal daño tenga como finalidad la reivindicación de derechos e intereses de los trabajadores, por lo que cualquier acto que exceda el ejercicio de la medida para tal finalidad debería ser sancionado. Tal sería el caso de conductas como

el sabotaje, lesión a las personas, actos ilícitos como la destrucción de bienes del establecimiento laboral, etc.

Partiendo de las definiciones expuestas, la conceptualización propuesta por el autor García puede describirse como la más amplia, resultando representativa de la posición doctrinaria que propone una caracterización de la huelga más flexible y abarcativa. Incluye en el concepto de la huelga tanto la abstención como la alteración de tareas, englobando a través de éstas dos acciones a todas las medidas de fuerza desarrolladas en el capítulo anterior, ya sea la huelga por tiempo indeterminado, que otros autores consideran como la única forma de ejercicio que debería encuadrar como huelga; como así también la suspensión de tareas por tiempo determinado, que Vázquez Vialard cataloga como paro; o la alteración en el ritmo o forma de trabajo, que otros caracterizan como modalidades de ejercicio irregulares, tales como el trabajo en forma intermitente o rotativa.

La Organización Internacional del Trabajo, según los principios establecidos por sus órganos de control, acepta la modalidad de huelga con ocupación del lugar de trabajo y el trabajo a ritmo lento o a reglamento, siempre que sean de carácter pacífico, considerando que en todos los casos tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo. Asimismo, sostiene que el correcto ejercicio del derecho a huelga no puede generar sanciones perjudiciales, las cuales configurarían actos de

discriminación antisindical, por lo que las restricciones respecto a los tipos de huelga sólo serían justificadas si la huelga dejase de ser pacífica.

La huelga por tiempo indeterminado es considerada la modalidad original o clásica de la medida de fuerza, ya que inicialmente la medida se mantenía hasta que los trabajadores lograban sus objetivos o hasta que ocurría lo contrario, y estos abdicaban frente a la resistencia del empleador. Izquierdo (1999) plantea que actualmente las discrepancias doctrinarias y jurisprudenciales se centran en si la huelga, para ser considerada como tal, debe abarcar la totalidad de la jornada laboral o si es admisible que sea ejercida legítimamente durante parte de la misma. La selección de uno u otro criterio determinará la inclusión del paro como modalidad de huelga, y la legitimidad o no de su ejercicio con permanencia en el lugar de trabajo. Hay opiniones, dentro de las cuales se encuadra el autor, que se manifiestan a favor del criterio que considera también válidas las huelgas de corta duración, ya que consideran que son un medio idóneo para que los trabajadores logren distribuir su capacidad de lucha. Otros, en cambio, consideran que la admisión de tal modalidad excede el daño jurídicamente tolerable que el derecho de huelga puede provocar al empleador.

El concepto de García hace mención además a la intención de la medida, planteando un ámbito de acción amplio que legitima la huelga de carácter profesional y la de carácter político, considerando que en ambos casos se trata de medios tendientes a lograr la autodefensa colectiva de los

trabajadores en todos los ámbitos de la vida social. Al respecto, los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo plantean que la distinción entre lo político y lo sindical es difícil, debido a que los intereses de los trabajadores no abarcan sólo la obtención de mejoras laborales o reivindicaciones profesionales sino también cuestiones políticas o sociales que los atraviesan como colectivo. En razón de ello, sostiene que el derecho a huelga no debería limitarse a ser ejercido en el marco de un conflicto colectivo profesional que se resuelva a través de un convenio colectivo, sino también debería poder ser ejercido para demostrar descontento respecto a cuestiones políticas, económicas o sociales que afecten a los trabajadores en general.

Por el contrario, otros autores consideran como única finalidad válida de la huelga a la profesional, excluyendo las huelgas políticas o las huelgas de solidaridad, por exceder esa finalidad esencial de la huelga. De Diego (2003) plantea que la esencia de la huelga es la causa laboral, y que por dicha razón fallos jurisprudenciales han excluido otras causas genéricas o sin una identificación clara, causas políticas o las llamadas huelgas de solidaridad, por ser causas ajenas al marco laboral. De esta forma, serían objetos legítimos de la huelga el revertir una medida tomada por el empleador que fuese considerada injusta o lograr que éste tome una determinada decisión beneficiosa para el colectivo de trabajadores.

Vazquez Vialard (1.999) concluye al respecto que debe diferenciarse el plano político y económico del plano laboral. En el primer caso, las medidas

tendientes a defender intereses políticos del grupo de trabajadores serían perfectamente válidas y legítimas, no así en el plano laboral, donde tal finalidad excedería la relación laboral, porque sería de cumplimiento imposible para el empleador el satisfacer esos intereses.

Asimismo, es importante mencionar las diferencias respecto a la titularidad del ejercicio, que se desarrollarán con mayor detalle en el capítulo siguiente. Un sector de la doctrina, extiende la legitimación activa del derecho a huelga tanto a grupos de trabajadores de carácter informal o transitorio como a grupos de carácter estable y formal como son los sindicatos. Otro sector, en cambio, considera que la titularidad del derecho a huelga debe circunscribirse sólo a grupos de trabajadores formales, ya sean asociaciones simplemente inscriptas o sindicatos con personería gremial, y otro circunscribe la legitimación sólo a éstos últimos.

Existe consenso en la doctrina respecto a que la huelga posee carácter colectivo y es concertada. Es colectiva porque es el resultado de la voluntad de los trabajadores reunidos con el objetivo de defender determinados intereses, y concertada porque su implementación es producto de una decisión adoptada mediante la deliberación del colectivo de trabajadores. Garcia (2.017) señala que la medida es colectiva en su deliberación pero no necesariamente en su realización, ya que la concertación en grupo le da el carácter de colectiva, y no la decisión de cada trabajador en particular de luego adherir o no a la huelga. Tal opción individual, establece el autor, “trasciende el aspecto colectivo de la

huelga y se sitúa en el plano individual de la libertad sindical de cada trabajador” (p.718).

3.3 NATURALEZA JURÍDICA Y EVOLUCIÓN DEL INSTITUTO.-

La huelga no siempre fue considerada un derecho colectivo fundamental de los trabajadores, sino que su tratamiento a lo largo de la historia fue evolucionando. Inicialmente fue considerada un delito, ya que era una medida que se oponía a la economía de libre mercado, atentando específicamente contra la libertad de contratar y luego su tratamiento fue más moderado, pasando a ser contemplada como falta contractual, cuya consecuencia era la resolución de la relación de trabajo por incumplimiento de contrato, situación que atentaba contra el ejercicio efectivo de la medida.

Los primeros debates doctrinarios respecto a su reconocimiento como derecho, planteaban dos enfoques diferenciados como derecho individual y como derecho gremial. Eventualmente, producto de la evolución de la organización profesional colectiva de los trabajadores, la huelga pasó a ser considerada un derecho laboral colectivo. La consecuencia más práctica de tal reconocimiento, fue que su ejercicio dejó de constituir un incumplimiento contractual que podía ser causal de disolución de la relación laboral como sucedía anteriormente (Izquierdo, 1.999).

La naturaleza jurídica de la huelga ha sido definida por el derecho comparado y la doctrina de diferentes maneras. Leroy Beaulieu, economista

francés, definió a la huelga como un derecho natural del hombre en el ámbito laboral, considerándolo el derecho de todo hombre a concertarse y entenderse con otro que tenga los mismos intereses. El jurista Santoro Passarelli la consideró un derecho potestativo, en el sentido que el titular del derecho tiene la potestad o poder de modificar a través de su voluntad una situación que afecta un interés colectivo, y de la que también participa el empleador, quien debe soportar las consecuencias de su ejercicio. También fue considerada un derecho *sui generis* destinado a corregir las desigualdades económicas y sociales de los grupos obreros; y para los autores alemanes Kaskel y Dersch, un medio de lucha laboral, utilizado por los trabajadores para perturbar la paz laboral. Justo Lopez, por su parte, estudió la huelga en Argentina como acto jurídico y planteó que se trata de un acto de presión, ya que su ejercicio no sólo puede, sino que consiste en causar un daño como medio de presión sobre la voluntad patronal, y cuya consecuencia es la suspensión de los contratos individuales de trabajo de quienes participan en la medida, sin que tal acción pueda ser considerada una transgresión contractual. (Garcia, 2.017).

Ackerman (2.017) la caracteriza como un acto jurídico y un derecho fundamental de libertad sindical que debe ser ejercido colectivamente, y que presenta una naturaleza compleja, que se compone de facultades individuales y también colectivas, cuya finalidad es la protección del interés colectivo de los trabajadores. La consecuencia de dicha caracterización, plantea el autor, es que

la adhesión del trabajador a la medida de fuerza no produce la ruptura del contrato de trabajo.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Nacional reconoce el derecho a huelga en el artículo 14 bis, donde garantiza el ejercicio de la medida a los gremios. El párrafo donde está incluida la garantía trata sobre derechos gremiales o colectivos, reconociendo también los derechos a concertar convenios colectivos de trabajo y a recurrir a la conciliación y al arbitraje. El artículo fue incorporado a partir de la reforma constitucional del año 1.957 con el fin de brindar una protección amplia al trabajo, en razón de su función social. Blanc de Arabel (2.003) manifiesta que a partir de su incorporación se logró proyectar que el Estado brinde una política de pleno empleo, entendiendo que “el trabajo no es una mercancía y que el trabajador no debe ser considerado una máquina” (p.113).

El derecho a huelga fue incorporado por los constituyentes como derecho colectivo, destacando que su ejercicio debía ser pacífico, sin formas de violencia. La mencionada autora señala que los constituyentes entendían que el ejercicio del derecho permitía los piquetes pacíficos, que estaban amparadas las huelgas en solidaridad, que su ejercicio sólo excluía a los funcionarios con cierta autoridad pública, que la ilicitud de la medida solo podía ser declarada por el Poder Judicial y que el derecho debía ser encuadrado por vía reglamentaria. Respecto a éste último punto Garcia (2.017) sostiene, en sentido opuesto, que el artículo garantiza la huelga a los gremios como un derecho

directamente operativo, por lo que no sería necesaria la intermediación de leyes para reglamentar su ejercicio.

Asimismo, la huelga tiene protección a través de los instrumentos internacionales considerados de jerarquía constitucional a partir de la incorporación el artículo 75 inciso 22 en la reforma constitucional de 1.994. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantiza el derecho a huelga en su artículo 8.1.d donde señala que el derecho debe ser ejercido de conformidad con las leyes de cada país, y en su artículo 8.3 ratifica las garantías establecidas por el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (García, 2.017).

La Organización Internacional del Trabajo, a partir del Convenio N° 87 y el Convenio N° 98, si bien no trata expresamente al derecho a huelga, sí garantiza el ejercicio pleno de los derechos de sindicación y libertad sindical, en los cuales encuadra el ejercicio de la huelga, estableciendo en su artículo 3° que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción.

Los principios básicos respecto a la huelga han sido definidos por los órganos de control de aplicación de las normas de la Organización Internacional del Trabajo: El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Según los principios o criterios establecidos por éstos, el derecho a huelga es un “derecho y medio legítimo fundamental de los trabajadores y sus organizaciones para la

promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”, indisoluble del derecho de asociación sindical protegido por Convenio N° 87.

La huelga, según plantea Izquierdo (1.999), si bien constituye el paradigma de la acción directa y la medida de fuerza predilecta de los trabajadores, es observable en el actual ordenamiento jurídico que existe una renuencia a definirla de forma clara y con límites precisos, no existiendo ninguna norma de fondo que reglamente su ejercicio. Tal resistencia, según el autor, se debe a dos motivos. Por un lado, a la evolución que ha tenido el instituto desde ser considerado un delito a su configuración como derecho laboral fundamental en muchas legislaciones y, por el otro lado, a que el legislador prefiere evitar la imposición de límites al derecho, por la falta de acuerdo que existe en tal cuestión, razón por la que se ha convertido en tarea de la jurisprudencia y doctrina en la materia la caracterización del instituto.

Al respecto, De Diego (2.003) manifiesta que al ser la huelga un derecho que legitima la generación de un daño al empleador, su caracterización debería contar con límites precisos y restrictivos, ya que de lo contrario se estaría justificando un daño ilimitado. Vázquez Vialard (1.999) agrega que la imposición de tales límites resulta necesaria para que su ejercicio no afecte otros derechos también reconocidos en la Constitución Nacional, como la justicia, el orden interno y el bien común, y Rodríguez Mancini (2.003), en el mismo sentido, manifiesta que en la relación contractual, si bien el trabajador tiene derecho a la abstención laboral, también existen deberes recíprocos de

contenido ético-social a partir de los cuales puede ejercerse la huelga sin exceder lo razonablemente necesario para generar presión.

La Organización Internacional del Trabajo ha planteado una serie de requisitos que son aceptables para que las legislaciones establezcan en relación al ejercicio del derecho a huelga y que muchas en efecto han implementado. Estos son la obligación de efectuar un pre-aviso; la obligación de recurrir a procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje voluntario en los conflictos colectivos, previamente a declarar la huelga; la obligación de respetar un quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría; la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga; la adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y accidentes; la imposición de un servicio mínimo en determinados casos; y la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas. El comité de expertos ha admitido la prohibición o restricción de la huelga en el caso de una crisis nacional aguda, o respecto a funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o trabajadores de servicios esenciales en el sentido estricto del término.

Nuestro ordenamiento jurídico plantea limitaciones al derecho a huelga que García (2.017) define como externas, ya que recaen sobre el ejercicio del mismo y tienen como finalidad compatibilizar la garantía del derecho a huelga con otras también reconocidas por la Constitución Nacional. Las limitaciones de este sentido pueden tener un carácter formal, como es el caso del

sometimiento de la huelga a una instancia previa de conciliación y arbitraje, o carácter sustancial, en el caso de la huelga en los servicios esenciales.

Un primer encuadramiento de la huelga en legal o ilegal, sería entonces según se hayan agotado o no los procedimientos que deben transitar los conflictos colectivos, según la ley 14.786 de Conciliación Obligatoria y la ley 24.013 de Empleo. La primera regula los conflictos colectivos de intereses y determina en su artículo 2º que habiéndose generado un conflicto que no tenga solución, las partes, previo a recurrir a medidas de acción directa, deben transitar la instancia obligatoria de conciliación. La ley considera medidas de acción directa a todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. En el caso de la ley 24.013 se plantea que, en el marco de un procedimiento preventivo de crisis de empresas, los trabajadores no podrán ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical hasta la conclusión del mismo.

De acuerdo al carácter sustancial de las limitaciones, la medida puede definirse en legal o ilegal, de acuerdo a si la modalidad de su ejercicio excede o no el daño admitido por el ordenamiento para que los trabajadores logren la consecución de sus objetivos, es decir, de acuerdo si el daño es justificado o no. Tal es el caso de la huelga en los servicios esenciales, donde el ordenamiento ha considerado que el ejercicio de la medida de forma irrestricta afecta el interés general de toda la comunidad y el derecho garantizado por el artículo 42 de la Constitución Nacional, el cual establece que los consumidores y usuarios

de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos, y que las autoridades proveerán a la eficiencia de los servicios públicos estableciendo los marcos regulatorios de los servicios públicos de competencia nacional, por lo que ha limitado el ejercicio de la medida a través de la ley 25.877 de Régimen Laboral y el Decreto 272/2006. La norma su artículo 24 establece que ante un conflicto de trabajo, donde una de las partes decida adoptar medidas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Define como tales a los servicios sanitarios, hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. Asimismo, establece la ley que una actividad no considerada como esencial, podrá ser considerada excepcionalmente como tal por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida de fuerza pueda poner en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población, o cuando se trate de un servicio público de importancia trascendental según los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo. El Poder Ejecutivo, con intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es quien, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará

la reglamentación del artículo 24, conforme a los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

Vázquez Vialard (1.999) señala que una huelga declarada por un sindicato es lícita si ha cumplido con los requisitos respecto a la finalidad y ha sido adoptada según las normas de procedimiento, respecto al orden interno de la organización y al agotamiento de la instancia de conciliación obligatoria que establece la ley y, en el caso que se vean afectados servicios esenciales, haya cumplimentado con las guardias mínimas. En el caso que no se observen éstos requisitos, la acción puede ser declarada ilegal por el organismo administrativo laboral, previa intimación de carácter general de cesar en la abstención, y generar responsabilidad colectiva hacia el sindicato u organización de trabajadores, pudiendo ser sancionado desde el punto de vista administrativo a través de la suspensión, retiro de personería jurídica o la intervención judicial, como asimismo tener responsabilidad en el plano civil o penal, ya que a partir a de ese momento la medida deja de ser legítima y continuar con ella se considera un incumplimiento del contrato. Asimismo, en el caso que la huelga sea declarada lícita, pero su ejecución es acompañada por actos ilícitos de violencia en perjuicio de personas o de propiedad privada, también la asociación profesional debe responder por los daños ocasionados.

En el caso del empleador, el artículo 9 establece que en el supuesto que éste adopte medidas sin haber realizado el procedimiento de conciliación obligatoria, tales como el cierre del establecimiento, la suspensión o rescisión

de contratos de trabajo o cambios en las condiciones de trabajo, y haga caso omiso a la intimación al cese de las mismas que establece el artículo 8, los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Asimismo, es posible que se aplique una multa, tal como establece el mismo artículo.

Declarada colectivamente, si la huelga es de carácter legal constituye un acto jurídico donde la abstención de la prestación laboral está justificada, y tiene como efecto poner en suspenso tanto la obligación de trabajar como la obligación del empleador de pagar la remuneración respectiva aunque, señala Vázquez Vialard (1.999), las obligaciones de carácter ético de ambas partes se mantienen y aclara que, si bien no hay una norma legal lo disponga, dicha conclusión es aceptada por la jurisprudencia y la doctrina. En el caso que una huelga sea reputada como ilegal o ilícita, la abstención de la prestación laboral del trabajador ya no se encuentra justificada, por lo que pasa a ser considerada una falta contractual que puede dar lugar al despido justificado. Izquierdo (2.003) señala que tal caso requiere un juicio individual donde debe evaluarse la dimensión del incumplimiento para lo cual, señala el autor, la jurisprudencia ha impuesto como condiciones necesarias para que pueda configurarse la extinción del contrato de trabajo, la apreciación en concreto de la conducta del trabajador despedido de acuerdo a las circunstancias particulares del hecho y sus antecedentes disciplinarios, y la previa intimación del empleador al trabajador para que no continúe participando en la medida que considera ilegal.

La declaración de ilegalidad de una huelga en sede administrativa sólo puede ser revisada vía judicial en el caso concreto, es decir, en los casos individuales que se pueden presentarse ante los tribunales, en razón de la posible violación de derechos subjetivos del trabajador.

3.4 CONCLUSIÓN PARCIAL DEL CAPÍTULO

Este tercer capítulo se ha centrado específicamente en la caracterización y análisis del derecho a huelga. En primer lugar, se expusieron las definiciones del instituto más representativas de las distintas posturas tomadas en la doctrina, respecto al alcance del derecho a huelga. Se analizaron los conceptos desarrollados por Vázquez Vialard, Mirolo, De Diego y Garcia, detallando las diferencias observadas en cuanto a las modalidades de ejercicio de la huelga, la titularidad del derecho y su finalidad. Respecto a las modalidades de ejercicio y finalidad, se incorporó la posición que toman al respecto los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, se analizó a los caracteres de la huelga presentes en todas las conceptualizaciones, siendo los mismos la colectividad y concertación de la medida, y se describieron sus elementos constitutivos como acto jurídico: el componente objetivo y material y el subjetivo y volitivo o interno.

En el segundo apartado del capítulo, se desarrolló la naturaleza jurídica del instituto, planteando las diferentes concepciones al respecto que se sostuvieron en el derecho comparado y nacional a lo largo de la evolución del

mismo, donde se consideró a la huelga inicialmente un delito, luego una falta contractual y finalmente un derecho. Se incorporaron las definiciones de su naturaleza jurídica que esbozaron diferentes autores a partir de tal reconocimiento, quienes la definieron como como derecho natural, derecho potestativo, derecho sui generis, medio de lucha laboral, acto jurídico de presión y derecho fundamental de libertad sindical.

Posteriormente, se expuso la recepción del instituto en nuestro ordenamiento jurídico. Se analizó primeramente el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y su incorporación a la misma como derecho gremial o colectivo, teniendo en cuenta las consideraciones e intención que tuvieron los constituyentes al incorporar el derecho a huelga. Asimismo, se analizaron los instrumentos internacionales que receptan el instituto y que poseen jerarquía constitucional según el artículo 75 inciso 22 de la Constitución, considerando principalmente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y los Convenios N° 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y el N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, analizando a partir de éstos últimos los principios básicos y lineamientos sostenidos por sus órganos de control respecto al derecho a huelga.

Se analizaron los límites al derecho teniendo en cuenta la posición de diferentes autores y de la Organización Internacional del Trabajo, y luego se desarrollaron las restricciones que aplica al instituto el ordenamiento jurídico,

tanto formal como sustancialmente, según la Ley N° 14.786 de Conciliación Obligatoria, la Ley N° 24.013 de Empleo, la N° 25.877 de Régimen laboral y el Decreto 272/2006.

Finalmente, se realizó una breve descripción de las consecuencias que genera la declaración de ilegalidad de la huelga, tanto en el plano colectivo como en el plano individual del trabajador que participa en la medida de fuerza.

Capítulo IV. TITULARIDAD DEL DERECHO A HUELGA.

4.1 INTRODUCCIÓN.-

El capítulo cuatro tratará concretamente sobre la titularidad del derecho a huelga. En primer lugar, se especificaran cuáles son los sujetos colectivos, teniendo en cuenta lo que establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la Ley de Asociaciones Sindicales y los criterios doctrinarios y jurisprudenciales, a los fines de introducir éstas nociones básicas que luego serán desarrolladas con mayor detalle.

En segundo lugar, se realizará un análisis del tratamiento jurisprudencial que ha tenido la libertad sindical en general y la titularidad del derecho a huelga en particular, señalando cuál ha sido la evolución interpretativa de los mismos. Se abordarán fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que resultan de importancia a los fines de definir cuáles son los criterios utilizados para determinar la legítima titularidad del derecho a huelga, analizando principalmente la interpretación que ha tenido la Corte al respecto en su fallo más reciente dictado en el año 2.016 referido a la causa “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A.”.

Finalmente, se desarrollarán los criterios doctrinarios, analizando las posturas que han tomado al respecto diferentes autores, incorporando tanto las de carácter más restringido como también las más amplias y flexibles.

4.2 SUJETOS COLECTIVOS.-

El derecho a huelga consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, es garantizado a los trabajadores considerados como grupo y no de forma individual. Tanto la doctrina como la jurisprudencia referidas a la temática, concuerdan en que el ejercicio del derecho siempre es colectivo, ya que se trata de un hecho que surge a partir de las relaciones colectivas de trabajo y se desarrolla como resultado de la concertación grupal.

El mencionado artículo, en su segundo párrafo, menciona que el derecho a huelga es garantizado a los gremios, como así también el derecho a concertar convenios colectivos de trabajo y recurrir a la conciliación y al arbitraje. El precepto “gremio” que incorpora el artículo para referirse al grupo u organización de trabajadores titulares del derecho, no se encuentra mayormente especificado o desarrollado en el texto constitucional por lo que, si bien hay coincidencia respecto al carácter colectivo y concertado de la medida, existen diferentes interpretaciones en cuanto a qué sujeto colectivo refiere dicho precepto y, en consecuencia, quién o quiénes deberían ser considerados legítimos titulares del ejercicio de la huelga.

Las diferentes posturas o criterios adoptados por la doctrina y jurisprudencia plantean como posibles sujetos colectivos a las organizaciones sindicales simplemente inscriptas, las organizaciones sindicales con personería gremial, como grupos más estables y formales, y/o a las asambleas y coaliciones, caracterizados por ser grupos más informales o transitorios, y

entendidas éstas últimas como una unión o alianza de trabajadores temporal y cuyo fin es la defensa de intereses comunes. Los sindicatos simplemente inscriptos y con personería gremial están contemplados en la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, y se clasifican de tal forma según se trate o no de una asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, de acuerdo a los requisitos establecidos por dicha ley.

Las posturas actualmente reconocidas, ya sea que resulten más amplias o restrictivas, definen como legítimos titulares a todos o alguno de estos sujetos colectivos.

4.3 TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL.-

Retomando lo señalado por Izquierdo (1.999), la falta de una definición clara y con límites precisos de la huelga en el ordenamiento jurídico, por las razones ya detalladas en el capítulo anterior, ha generado que la definición de los sujetos titulares de su ejercicio haya sido desarrollada en base a la elaboración doctrinaria y los criterios jurisprudenciales planteados en diferentes fallos, que han ido marcando la evolución del instituto.

En el fallo "Amoza de Fernández, Carmen c/ Carnicerías Estancias Galli S.R.L." del año 1.962, la Corte estableció la necesidad de limitar el derecho a huelga de forma razonable, criterio que sigue sosteniendo en fallos más recientes. Señaló que, para que sea lícito declarar arbitrario un despido motivado por una huelga, resulta necesario que la legalidad de la misma sea

expresamente declarada en sede judicial, sobre la base de las circunstancias jurídicas y fácticas. Al respecto, puntualizó que si bien el derecho a huelga puede ser invocado y ejercido por los gremios, aunque no medie ley reglamentaria al respecto, también es necesario reconocer la potestad del Estado de limitar su ejercicio para tutelar los intereses susceptibles de ser afectados por el uso abusivo de la medida, en resguardo de las demás garantías constitucionales y la protección del bien común. De otra forma, concluyó, sería admisible que todo derecho de base constitucional no reglamentado por ley, tenga carácter absoluto o ilimitado, lo cual llevaría a consagrar una “concepción antisocial”.

En el antecedente citado, si bien la Corte no se refirió expresamente a la titularidad del ejercicio del derecho a huelga, sí planteó que el mismo no puede ser absoluto, mencionando como titulares de la medida a los gremios, tal como establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Otro antecedente es la causa “Zavaglia, Gustavo Martín c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/despido” dictado por la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el año 2.007, donde también se plantearon límites al ejercicio del derecho. En dicha causa, el trabajador demandó a su empleadora en razón de su despido, que según planteó la demandada, se debió a que el empleado había protagonizado la ocupación por la fuerza del establecimiento para obstaculizar actividades. El actor obtuvo sentencia favorable en primera instancia y luego la demandada apeló ante la

citada Cámara. Ésta revocó la sentencia apelada, resolviendo que sí procedía el despido, calificando el accionar del trabajador como un hecho abusivo e ilegítimo que causó daños y constituyó un incumplimiento contractual, habiendo excedido el ámbito conceptual de la huelga como medio legítimo de presión y lucha, en defensa de los intereses profesionales, la cual debe ser ejercida según los deberes contractuales de buena fe.

Respecto a la titularidad, el fallo señaló que las medidas de acción directa no habían sido decididas por los sujetos colectivos legitimados para hacerlo, considerados como tales a las asociaciones profesionales representativas de los intereses de los trabajadores, es decir, las asociaciones con personería gremial. Agregó que tampoco habían sido decididas por una organización representativa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, de acuerdo a los principios sentados por la Organización Internacional del Trabajo. Profundizó al respecto, indicando que la expresión “gremio”, si bien puede habilitar el debate acerca de si refiere exclusivamente a organizaciones con personería gremial o a cualquier asociación representativa de los intereses profesionales de los trabajadores, no admite sostener, con sometimiento al texto sancionado por la convención constituyente, una titularidad individual o plurindividual del derecho de huelga, siendo claro que es un derecho colectivo del sujeto sindical. En consecuencia, las medidas tomadas por quienes no reúnen tal calidad, son actos ilegítimos calificables como incumplimiento contractual. Tal sería el caso, ejemplifica el tribunal, de

los delegados del personal o comisiones internas que, al discrepar con la conducción sindical por diversas razones, ejercen medidas por su cuenta sin acudir a la organización respectiva, para que plantee las reivindicaciones.

La actual interpretación del derecho a huelga y su titularidad, ha sido establecida por la Corte en el fallo dictado en el año 2.016 en autos caratulados “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, en el cual dejó sin efecto la sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

En el caso en cuestión, el actor demandó a la empresa Correo Oficial de la República Argentina S.A. en razón de su despido, el cual fue resuelto por su participación en la convocatoria y ejecución de medidas de fuerza en el lugar de trabajo que, a criterio de la empleadora, debían considerarse ilegítimas por no contar con el aval de ninguno de los sindicatos que representaban al personal. El actor solicitó en la demanda que se declarará la invalidez de dicho despido, por considerar que se trataba de una medida discriminatoria según la ley 23.592, la cual resguarda en su artículo 1º a la opinión gremial o política, estableciendo que “deberán ser dejados sin efecto o cesar en su realización, los actos discriminatorios que arbitrariamente impidan, obstruyan, restrinjan o de algún modo menoscaben el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional”.

La Sala I de la mencionada Cámara, confirmó la sentencia dictada en primera instancia y admitió el reclamo referido a invalidar el despido,

condenando a la empresa demandada a reincorporar al trabajador. En su decisión, la Cámara sostuvo que las reuniones en el lugar de trabajo constituían un “hecho colectivo encuadrable en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual debe ser interpretado con amplitud”, ya que estaban dirigidas a la obtención de mejoras salariales y contaban con un número importante de personal. Respecto a la titularidad del derecho a huelga, la Cámara mantuvo un criterio amplio, señalando que el mismo, de acuerdo al artículo 14 bis del texto constitucional, concierne al gremio entendido como grupo de trabajadores de la misma actividad u oficio unidos por una causa, por lo que puede ser ejercido legítimamente por una pluralidad concertada de trabajadores, aunque no se trate de un colectivo formalizado como asociación sindical. En consecuencia, consideró erróneo cualquier intento de limitar el ejercicio de la huelga, fundamentando tal postura en la “libertad sindical negativa”, la cual se basa en el derecho que tienen los trabajadores a no afiliarse y que fue referida por la Corte en el fallo “ATE c/ Estado Nacional”, donde se consideró inadmisibile la necesidad de una afiliación para poder ejercer la representación de los trabajadores, interpretación que, señaló el tribunal, tiene una clara proyección sobre el sujeto del derecho a huelga, el cual no debería estar obligado a afiliarse a un sindicato para ejercer tal derecho reconocido constitucionalmente.

El caso llegó a la Corte a partir de que la demandada presentó un recurso extraordinario contra la sentencia de la Cámara que fue denegado, lo

que dio lugar a la interposición de la queja, a la que la Corte hizo lugar, declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia de la Cámara. El fallo determinó que la huelga y demás medidas asimilables, sólo pueden ser promovidas por asociaciones sindicales, ya sean simplemente inscriptas o con personería gremial, por lo que las medidas tomadas por Orellano debían ser consideradas ilegítimas por no estar avaladas por ningún sindicato sino por un grupo informal de trabajadores.

Inicialmente la Corte se refirió a las características del instituto. Por un lado, señaló que la implementación de medidas de acción directa como medio de presión, generan un perjuicio tanto al empleador como a los consumidores destinatarios de los bienes y servicios, por lo que su ejercicio provoca una tensión con el ejercicio de los derechos del empleador y de terceros, los cuales también cuentan con protección constitucional. Esta tensión es lo que ha llevado a los diferentes ordenamientos jurídicos a supeditar el ejercicio del derecho a determinadas condiciones que configuran su marco de legalidad. Por otro lado y a los fines de explicar cómo la calificación de la medida en legítima o ilegítima define la legitimidad del accionar del trabajador en adherir o no a la misma, señaló que la huelga debe considerarse un acto colectivo en su deliberación y un acto individual en su ejercicio, ya que la decisión de cada trabajador de adherir a la medida constituye un derecho subjetivo. De esta forma, la calificación legal de la huelga declarada colectivamente, condiciona el ejercicio del derecho individual en un sentido material y formal. Material en

cuanto no es posible la adhesión a una huelga no convocada, y formal en cuanto al ejercicio individual será legítimo si lo es la convocatoria de la medida.

La Corte resolvió que son titulares del derecho a huelga las asociaciones sindicales a partir de un examen integral del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, del cual infirió que el término “gremio” empleado por la norma, alude exclusivamente a tales asociaciones. Señaló al respecto que la disposición constitucional, en su primer párrafo, reconoce al trabajador una serie de derechos dentro de los que se incluye la “la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”, y en su segundo párrafo establece que “queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho a huelga”, por lo que de tal diseño normativo surge que el derecho a huelga se inserta en el segundo bloque del artículo que contiene los derechos reconocidos a las entidades gremiales. La incorporación del derecho a huelga inmediatamente después de la disposición final del primer bloque, que reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores, permite deducir lógicamente, señala la Corte, que la titularidad del derecho a declarar una huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizado en función de intereses comunes, y no al trabajador en forma individual, ni a cualquier grupo de trabajadores. El artículo pone énfasis en la libertad sindical y de democracia interna, a los cuales accede una organización a partir de la inscripción en un

registro especial como medida de control. No resulta lógico entonces, agrega el fallo, que inmediatamente después la norma otorgue de forma indistinta la titularidad de los derechos colectivos más relevantes a cualquier grupo informal que no cumpla con ningún recaudo.

Asimismo, la Corte tuvo en cuenta las opiniones expresadas en la Convención Constituyente de 1.957, año en que se realizó la reforma constitucional que incorporó el mencionado artículo al texto constitucional, y los tratados internacionales sobre derechos humanos y doctrina elaborada por la Organización Internacional del Trabajo. Respecto a ésta última concluyó que hay un amplio reconocimiento al derecho a huelga, el cual es indisociable de la libertad de sindicación. Señaló particularmente que el Comité de Libertad Sindical ha planteado que el mismo es uno de los elementos esenciales del derecho sindical, y la Comisión de Expertos, con fundamento en el Convenio N° 87, ha pronunciado que la prohibición de la huelga constituye una restricción considerable a las oportunidades que se ofrecen a los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros y del derecho de los sindicatos a organizar sus actividades.

La sentencia analizada sigue los criterios establecidos en otros fallos de la Corte que equiparan los sindicatos con personería gremial y a los simplemente inscriptos, reconociendo a ambos el derecho a huelga consagrado en la Constitución Nacional.

En el caso “Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales” del año 2.008, la actora convocó a elecciones de delegados de personal, a lo cual se opuso la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA), por considerar que según la Ley de Asociaciones Sindicales, era la única facultada para realizar ese acto en razón de contar con personería gremial. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ante el que se presentó un recurso jerárquico, resolvió el conflicto a favor de PECIFA, por considerar que era la única asociación que podría convocar a elección. Tal decisión fue confirmada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Luego la actora presentó recurso extraordinario en el que reiteró lo expuesto en sede administrativa y ante la Cámara, respecto a que el artículo 41, inciso a. de la Ley de Asociaciones Sindicales vulnera el derecho a una organización sindical libre consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en diversos tratados internacionales. La Corte revocó la sentencia apelada, dictaminando que los miembros de sindicatos que no cuentan con personería gremial deben poder acceder a la representación de los trabajadores, y consideró que la exclusividad que otorga el artículo 41 de la ley a los trabajadores afiliados a asociaciones con personería gremial, respecto a poder elegir delegados, resulta inconstitucional por afectar a la libertad de los demás sindicatos y a la libertad de agremiación de los trabajadores, ya que aquellos

que deseen postularse como candidatos, deben adherir a la asociación sindical con personería gremial, no obstante la existencia de otra simplemente inscripta.

Tal decisión la fundó en la normativa internacional que establece la libertad sindical, precisando particularmente lo que establece el Convenio N ° 87 como instrumento que define los alcances de la misma. Respecto al mismo la Corte señaló que la Comisión de Expertos, en relación a la ley 23.551, advirtió “que la mayor representatividad no debería implicar privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales.”

En el caso “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional – Armada Argentina s/sumarísimo” donde la demandada aplicó sanciones disciplinarias a la actora por haber adoptado medidas de acción directa consistentes en la retención de tareas. La actora sostuvo en su demanda que las sanciones no podrían ser aplicadas sin una autorización judicial previa, debido a su condición de presidenta de la Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval (PROSANA) y miembro titular del Consejo Federal de la Federación Médica Gremial de la Capital Federal (FEMECA), fundando su derecho en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 87, 98, 151 y 154, a partir de los cuales debía interpretarse el artículo 52 de la Ley 23.551, el cual plantea que la

autorización judicial es necesaria para aplicar sanciones a los sujetos amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la ley.

La sentencia de primera instancia rechazó la demanda aduciendo que la accionante no era un sujeto amparado por dicha ley, ya que era dirigente de una entidad con personería gremial pero de segundo grado, la cual debía ceder ante la de primer grado que en este caso se trataba de la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA), según establece el artículo 35 de la ley. Luego de la instancia de apelación, donde la sentencia fue confirmada, el caso llegó a la Corte, la cual resolvió revocando la sentencia de la Cámara. En el fallo declaró la inconstitucionalidad del artículo 52 de la ley 23.551, por excluir a la actora de la tutela otorgada a los representantes de asociaciones con personería gremial. Asimismo, señaló que tal artículo violenta la libertad sindical reconocida constitucionalmente y en la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo, al dispensar diferentes grados de tutela a las asociaciones sindicales con personería gremial y a las asociaciones simplemente inscriptas, ya que privilegia las primeras y otorga una protección menor a las segundas, lo cual muchas veces obliga a los trabajadores a adherir a las que poseen personería gremial por contar con mayor tutela.

4.4 CRITERIOS DOCTRINARIOS.-

Las posturas tomadas por la doctrina respecto a qué sujetos están legitimados para ejercer el derecho a huelga pueden encuadrarse en tres líneas

generales de opinión, una más restringida que sostiene como único titular que de la medida de fuerza a las asociaciones sindicales con personería gremial; otra corriente que afirma la titularidad sindical de la huelga, es decir, que la misma puede ser implementada por todas las asociaciones sindicales, ya sea que cuenten con personería gremial o sean simplemente inscriptas según la ley de asociaciones sindicales; y otra línea más amplia que considera que el ejercicio de la huelga debe estar garantizado tanto a organizaciones sindicales como a cualquier grupo de trabajadores de carácter más o menos informal, relacionados entre sí por el reclamo de intereses en común.

El criterio más restrictivo respecto a la titularidad del derecho es sostenido por aquellos que consideran que el término “gremio” que utiliza el artículo 14 bis, se refiere particularmente al sindicato con personería gremial. Vázquez Vialard (1.999), quien sostiene este criterio, señala que hay cierta doctrina que exige como condición para que un conjunto esté legitimado para declarar la huelga, el hecho que cuente con una adhesión generalizara, por lo que muchas veces se confunde el hecho de declaración de la medida con su aceptación práctica, es decir, con la acción de no presentarse a trabajar. Tal percepción, permite concluir que el ejercicio de la huelga será legítimo según el éxito que obtenga respecto a la adhesión de los trabajadores, con prescindencia de qué grupo adoptó la medida. Si la huelga no es acatada por la mayoría, incluso por aquellos que participaron en la deliberación para su declaración, el hecho entonces no constituye un ejercicio legítimo del derecho. Como

consecuencia de dicha ilegitimidad, aquellos trabajadores que, acatando la decisión adoptada por el grupo no se presentaron a trabajar, son considerados en falta por violar su obligación contractual y pueden ser sancionados por tal acción.

Estos inconvenientes que podría generarse a partir de la interpretación amplia del precepto “gremio”, considera el autor que son otra razón por la que resulta más lógico y práctico, por permitir mayor certeza, que se atribuya el ejercicio de la huelga al sindicato como gremio jurídicamente organizado. La decisión debe ser adoptada a través de sus órganos estatutarios y debe incluirse la determinación de los procedimientos para la adopción de la medida, como establece la ley 23.551. Tal procedimiento, señala el autor, permite distinguir claramente quién ha resuelto la medida, delimitando las etapas de deliberación, decisión y ejecución de la huelga, lo cual otorga una mayor seguridad al hecho. Si adoptada la decisión, esta no recibe la adhesión esperada, puede resultar que la medida pierda fuerza y obligue a la asociación a dejarla sin efecto pero, a diferencia de la situación antes descrita, no convierte a los trabajadores que la hayan acatado, tomando una actitud solidaria hacia el grupo, en incumplidores de sus obligaciones contractuales.

Finalmente, el autor señala que también surge de la interpretación de la ley 14.786 de conflictos de trabajo que la huelga sólo puede ser adoptada por sindicatos con personería gremial, ya que en la práctica, según el artículo 8° de dicha ley, las partes no pueden efectuar una medida de acción directa sin

previamente haber observado el período obligatorio de conciliación y a éste, plantea el autor, sólo pueden acudir los sindicatos con personería gremial. Asimismo, señala que según el artículo 1° de la ley 14.250 éstos son los únicos con capacidad para concertar los convenios colectivos de trabajo, por lo que concluye que el ejercicio legítimo de la huelga corresponde sólo a los sindicatos con personería gremial, no existiendo posibilidad legal que una huelga se realice a través de una asociación sin personería gremial o una simple coalición.

En el mismo sentido, Toselli (2.003) define al derecho a huelga como la abstención colectiva y concertada del deber de trabajar promovida por un sindicato con personería gremial. Tal titularidad, señala el autor, surge del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y del sistema legal argentino, según el cual únicamente se encuentra legitimado para promover la medida de fuerza el sindicato que tenga o se le atribuya mayor representación de trabajadores y que a su vez es al que se le otorga la personería gremial.

De Diego (2.002), quien coincide en la definición propuesta por Toselli, señala que respecto al derecho a huelga que reconoce la Constitución, se ha discutido si se trata de un derecho programático, que necesita de una ley para habilitar su ejercicio, o si por el contrario es un derecho operativo que por su sola anunciación es posible ejercitarlo. Según el autor, ha prevalecido la segunda postura, por lo que ha sido tarea de la doctrina y jurisprudencia establecer las pautas, los conceptos y límites para lograr que el derecho de

huelga se ejerza con libertad y con respeto hacia los demás derechos garantizados por la Constitución Nacional. Agrega, en relación al texto constitucional, que los derechos reconocidos en el mismo no tienen igual jerarquía, ya que la misma depende del bien jurídicamente tutelado. El derecho a huelga, al ser un derecho de jerarquía menor al derecho a trabajar, debe ser implementado dentro de pautas de razonabilidad y en armonía con los demás derechos constitucionales, particularmente con el derecho de propiedad, de ejercer toda industria lícita y el ya mencionado derecho a trabajar, reconocidos en los artículos 17 y 14 respectivamente.

En otra línea de opinión, sostiene Izquierdo (1.999) que la huelga es un fenómeno de la vida colectiva que se expresa mediante la participación de una pluralidad de trabajadores que, según entiende la doctrina, debe ser la mayoría. La ejecución material y colectiva de la medida es generalmente precedida por una instancia de deliberación y acuerdo de los trabajadores, acerca de sus fines y modo de ejercicio. Tal deliberación debe ser realizada según los procedimientos para disponer medidas legítimas de acción directa que indique el estatuto sindical, como determina el artículo 16 de la Ley de Asociaciones Sindicales. En consecuencia, plantea el autor que la titularidad de la medida corresponde al sindicato, conforme determina el artículo 5° de dicha ley, el cual concede el goce del derecho a huelga a todos los sindicatos por igual, incluyendo también a las asociaciones sindicales con simple inscripción.

De esta forma, la concertación expresa o tácita de la huelga debe gestarse en el sindicato, ya sea que se trate de una organización sindical simplemente inscrita o de una con personería gremial, y sólo en circunstancias excepcionales podría gestarse de otra manera, y nombra el autor a modo de ejemplo a los movimientos huelguísticos que se han ejecutado al margen del sindicato en épocas de veda de la actividad sindical, los cuales han recibido reconocimiento jurisprudencial.

Por otra parte, García (2.017) señala como caracteres de la huelga que es un acto colectivo y concertado, ya que resulta de la voluntad colectiva de los trabajadores, la cual posee una “titularidad mixta”. Puede asumir un carácter formal y estable, si es declarada por un sindicato, o informal y transitorio si es declarada por una asamblea, coalición o cualquier conjunto identificable con la noción de “gremio” que utiliza el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la cual según el autor es una noción amplia que se refiere a un conjunto de personas de un mismo oficio o profesión que se aúnan para defender intereses en común; o con la noción de “organización” entendida conforme lo establece con amplitud el artículo 10 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo el cual, aplicado a los trabajadores, comprende entre los titulares de los derechos de libertad sindical también a las coaliciones, por esencia no permanentes e informales.

Respecto a la legislación aplicable, el autor señala que la ley 14.786, en concordancia con tal interpretación, no utiliza en ninguna de sus cláusulas el

término “sindicato” sino que se refiere con amplitud sólo a las “partes” del conflicto. Por otro lado, la ley de asociaciones sindicales, que sólo habilita a las asociaciones con personería gremial a negociar convenciones colectivas, ha generado que en doctrina y jurisprudencia se interprete que el ejercicio de la huelga debe concebirse como una atribución exclusiva de tal sindicato y que la misma debe implementarse en última instancia, cuando han fracasado todas las instancias de diálogo y negociación. Al respecto, el autor señala que no puede inferirse tal conclusión debido a que del análisis del sistema argentino de relaciones laborales, no surge que se le reconozca una centralidad tal a la negociación colectiva, que permita confinar el ejercicio del derecho a huelga al lugar de último recurso, ni que exista un precepto que condicione el ejercicio de la medida a la inexistencia o pérdida de vigencia del convenio colectivo, o restrinja las huelgas novatorias, entendidas como aquellas que alteran lo pactado en un convenio colectivo durante su período de vigencia. Por el contrario, existen principios y normas interpretativos que son vinculantes para los tribunales argentinos, como las provenientes de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, que deslindan el ejercicio de la huelga de la negociación colectiva. De acuerdo a éstos órganos de control, a los cuales reenvía el artículo 24 de la ley de régimen laboral, convirtiéndolos en fuentes operativas del derecho interno, la huelga es un derecho de libertad sindical y como tal, puede ser ejercida colectivamente por los trabajadores o por sus organizaciones, siempre que tal voluntad colectiva esté enderezada hacia a la

defensa o promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

La titularidad mixta de la huelga, indica el autor, encuentra reafirmación también en otras fuentes internacionales como la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, la cual en su artículo 27 declara que la huelga es un derecho de todos los trabajadores; por la Declaración Socio-laboral del Mercosur, que determina en su artículo 11 la doble titularidad del derecho a favor de las organizaciones sindicales y los trabajadores en general; y el Protocolo de San Salvador, el cual en su artículo 8.1 inciso b. indica que el derecho a huelga debe ser garantizado por todos los estados parte, sin restricciones de alcance subjetivo al ejercicio del mismo, salvo la que afecta a miembros de las fuerzas armadas y de seguridad.

Respecto a la caracterización construida por la jurisprudencia, García (2.017) plantea que no ha sido acertada por carecer de amplitud y prescindir de la sustancia del derecho a huelga, como derecho fundamental garantizado por la Constitución Nacional y por los tratados y convenios internacionales, ya que ha impuesto restricciones al alcance del derecho que pasan por alto esas normas vigentes. Estas limitaciones resultan excesivas, según el autor, porque se refieren a la naturaleza del derecho, a diferencia de las ya establecidas por la legislación, que recaen sobre el ejercicio del mismo, y tienen como fin compatibilizar la garantía del derecho a huelga con otras también reconocidas por la Constitución Nacional. En consecuencia, concluye, no debería tener

otras restricciones que las que derivan del cumplimiento del proceso formal previsto por la ley de conflictos de trabajo y de las opiniones interpretativas del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo.

4.5 CONCLUSIÓN PARCIAL DEL CAPÍTULO.-

En este segundo capítulo se ha analizado particularmente la titularidad del derecho a huelga que constituye el eje de la investigación.

Inicialmente se mencionó brevemente a los sujetos colectivos que pueden constituirse como titulares del derecho, teniendo en cuenta la mención que hace de los mismos el artículo 14 bis de la Constitución Nacional a través del precepto “gremios”, como así también aquellos definidos por la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y los incluidos en el desarrollo doctrinario referido a la huelga.

Posteriormente, el análisis se centró en el tratamiento jurisprudencial de la problemática, teniendo en cuenta fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y, principalmente, fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a partir de los cuales fue posible distinguir las interpretaciones que ha mantenido de la huelga en general y su titularidad en particular. En primer lugar, como fallo más remoto, se consideró la causa “Amoza de Fernández, Carmen c/ Carnicerías Estancias Galli S.R.L.”, en el que la Corte estableció que el derecho a huelga no es absoluto, sino que debe

ser limitado de forma razonable para su legítimo ejercicio. En segundo lugar se analizó el fallo “Zavaglia, Gustavo Martín c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A.” donde también el decisorio estableció límites al derecho, precisando que el mismo debe ser ejercido según los deberes contractuales de buena fe. Luego se analizó el fallo más reciente de la Corte “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A.”, donde ha quedado asentado el actual criterio de interpretación respecto a la titularidad del derecho a huelga. En el mismo, la Corte estableció que el ejercicio legítimo de la medida corresponde a las asociaciones sindicales. Finalmente, se expusieron los fallos “ATE c/ Ministerio de Trabajo” y “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional”, por constituir antecedentes donde la Corte mantuvo el mismo criterio en cuanto a equiparar los derechos de las asociaciones sindicales que reconoce la ley.

En la tercera y última sección del capítulo, se expusieron las interpretaciones doctrinales. Se analizó primero la sostenida por los autores Vázquez Vialard, Toselli y De Diego, que resulta de carácter más restrictivo por considerar como únicos titulares legítimos de la medida a los sindicatos con personería gremial. Luego se desarrolló la sostenida por Izquierdo, coincidente con el criterio de interpretación de la Corte. Finalmente, se incluyó el análisis del criterio expuesto por Garcia, el cual puede considerarse el de carácter más amplio por considerar que el ejercicio de la medida debe ser garantizado a cualquier grupo de trabajadores organizado.

Conclusión final

Teniendo en cuenta los conceptos desarrollados en el presente Trabajo Final de Grado, de acuerdo a los objetivos de investigación planteados, resulta claro que el ejercicio de la huelga es un derecho colectivo de vital importancia para los trabajadores. Desde su origen como medio de presión colectiva y a través de su evolución hasta consagrarse como derecho constitucional, ha constituido una herramienta muy importante para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores no reconocidos o de aquellos que han sido reconocidos pero de forma deficiente.

La huelga, en conjunto con los demás derechos colectivos garantizados a partir de la incorporación del artículo 14 bis a la Constitución Nacional, como son el derecho a concertar convenios colectivos de trabajo y el derecho a recurrir a la conciliación y al arbitraje, han permitido a los trabajadores adquirir mayor capacidad de negociación y mayor protagonismo respecto a establecer condiciones de trabajo dignas que resulten convenientes para ambas partes de la relación laboral, logrando de esta forma disminuir la desigualdad existente entre empleador y trabajador respecto a la capacidad de decisión y al capital patrimonial.

La importancia de la huelga para el colectivo de trabajadores y la importancia de su reconocimiento constitucional son indiscutibles, y así lo confirman la doctrina y jurisprudencia referidas a la medida. La determinación

de la titularidad de la huelga es el aspecto que ha generado discrepancias e interpretaciones disímiles a partir de las cuales surgió la pregunta de investigación del presente trabajo, referida a determinar cuáles son los criterios utilizados por la jurisprudencia y la doctrina argentina para determinar quién o quiénes resultan legitimados para ejercer el derecho a huelga en el marco de un conflicto colectivo de trabajo.

A los fines de responder dicho interrogante, el trabajo se desarrolló a través de cuatro capítulos, partiendo de los conceptos más generales a los más particulares, referidos específicamente al eje de la problemática, que es la titularidad de la medida. En el primer capítulo se desarrollaron las nociones elementales del derecho colectivo del trabajo, el cual engloba al derecho de asociación profesional, de negociación colectiva, de conciliación y arbitraje, estableciendo como idea fundamental que el mismo tiene como fin lograr el equilibrio entre las partes de la relación laboral, garantizando el cumplimiento del principio protectorio del trabajador. En el segundo capítulo, se desarrollaron las relaciones colectivas de negociación y conflicto, definiendo a ambas como medios idóneos, cada uno según sus particularidades, para equilibrar la capacidad negocial de las partes, ya sea a través de convenios colectivos que permitan concertar las condiciones de trabajo que se implementarán en las relaciones individuales de trabajo o a través del conflicto que puede derivar en la implementación de medidas de fuerza, dentro de las cuales se inscribe la huelga, como medio de presión para lograr el

cumplimiento de determinados derechos o intereses laborales. El tercer capítulo, se centró en el derecho a huelga, desarrollando su concepto, características, evolución y la importancia de su delimitación como derecho colectivo y medida de fuerza de los trabajadores. Finalmente, en el cuarto capítulo se desarrolló y profundizó sobre la titularidad de la huelga. Se expusieron y analizaron los diferentes criterios doctrinales elaborados al respecto y la interpretación jurisprudencial que se ha planteado del instituto y su titularidad, teniendo en cuenta principalmente fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Del encuadramiento y caracterización del derecho a huelga desarrollado a lo largo de los capítulos del presente trabajo y del análisis de su titularidad incorporado al último capítulo puede concluirse, en respuesta a la pregunta de investigación, que los criterios doctrinales y jurisprudenciales referidos a la titularidad de la huelga son diversos y se han construido en base al origen del instituto, su historia y evolución, el análisis del derecho comparado, la interpretación del texto constitucional, la reglamentación de la huelga en el derecho argentino y su tratamiento en los diferentes tratados e instrumentos internacionales de jerarquía constitucional. Algunas interpretaciones sostienen criterios más amplios y consideran como legítimos titulares a cualquier grupo organizado de trabajadores, otras mantienen criterios más restrictivos y se expresan en contra de esta concepción, considerando que la huelga sólo debería ser ejercida por una organización sindical con personería gremial, y otros se

manifiestan a favor de que el ejercicio del derecho a huelga sea ejercicio por asociaciones sindicales, sean estas simplemente inscriptas o que hayan adquirido personería gremial, tal como ha manifestado la Corte en su más reciente fallo al respecto.

Listado de referencias

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS:

- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales
- Constitución Nacional
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convenio N° 87 de Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio N° 98 del Derecho de Sindicación y Negociación de la Organización Internacional del Trabajo
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Declaración Socio-laboral del Mercosur
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Decreto 272/2006
- Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales
- Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios
- Ley N° 14.786 de Conflictos del Trabajo
- Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo
- Ley N° 24.185 de Convenciones Colectivas de la Administración Pública
- Ley N° 24.013 de Empleo
- Ley N° 24.467 de Pymes
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador"

ANTECEDENTES DOCTRINARIOS:

- Blanc de Arabel M. (2003). Constitucionalismo social. En J. Rodríguez Mancini (Dir.) *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.105-124). (3ª ed.). Ciudad de Buenos Aires: Astrea.
- Cornaglia R. J. (2007). *Derecho colectivo del trabajo: Derecho de la negociación colectiva*. Buenos Aires: La Ley.
- Corte N. (1994) *El modelo sindical argentino. Régimen legal de las asociaciones sindicales*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Costamagna O. R. (2003). Derecho colectivo de trabajo. En R.R. Mirolo (Dir.). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.65-100). (2ª ed.). Córdoba: Advocatus.
- De Diego J. A. (2003). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/JulioOrtegaW/manual-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-julin-arturo-de-diego>.
- García H. O. (2017). Trabajo autónomo y trabajo dependiente. En M.E. Ackerman y M. A. Maza (Dirs.) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.15-32). Salta: Rubinzal-Culzoni Editores.

- Gianibelli G. (2017). Libertad sindical. En M.E. Ackerman y M. A. Maza (Dir.) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.563-582). Salta: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Grisolia J. A. (2000). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Depalma.
- Hebe Litterio L. (2017). El sistema de fuentes del derecho del trabajo. En M.E. Ackerman y M. A. Maza (Dir.) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.123-137). Salta: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Izquierdo R. (1999). Relación de conflicto. En J. Rodríguez Mancini (Dir.) *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.555-612). (3ª ed.). Ciudad de Buenos Aires: Astrea.
- Mirolo R. R. y Bosio R.E (2003). Del derecho del trabajo y de la seguridad social. En R.R. Mirolo (Dir.). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.17-102). (2ª ed.). Córdoba: Advocatus.
- Las Heras H. (2017). Los sujetos del derecho del trabajo. En M.E. Ackerman y M. A. Maza (Dir.) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.59-71). Salta: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Ledesma Iturbide D. (2017). Orden Público Laboral. En M.E. Ackerman y M. A. Maza (Dir.) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.103-108). Salta: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Nuñez M. (2017). El sistema sindical argentino y la libertad sindical. Ordenamiento positivo. Funcionamiento y estado actual del debate. En M.E.

- Ackerman y M. A. Maza (Dir.) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.597-648). Salta: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Ossorio M. (2012). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales* (37^o ed.). Buenos Aires: Heliasta.
 - Ramírez Bosco L. (1999). Relación de negociación. En J. Rodríguez Mancini (Dir.) *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.507-552). (3^a ed.). Ciudad de Buenos Aires: Astrea.
 - Ramos S. J. (2009). Algunos lineamientos de la OIT para el ejercicio del derecho a huelga. Sistema argentina de información jurídica. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-algunos-lineamientos-oit-para-ejercicio-derecho-huelga-dacf090002-2009-01/123456789-0abc-defg2000-90fcanirtcod>.
 - Rocha A. (1999). El trabajo humano. En J. Rodríguez Mancini (Dir.) *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.7-15). (3^a ed.). Ciudad de Buenos Aires: Astrea.
 - Rodríguez Mancini J. (1999). Relaciones jurídicas colectivas. En J. Rodríguez Mancini (Dir.) *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.445-451). (3^a ed.). Ciudad de Buenos Aires: Astrea.
 - Sudera A. (2017). El trabajo y el derecho del trabajo. En M.E. Ackerman y M. A. Maza (Dir.) *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.46-58). Salta: Rubinzal-Culzoni Editores.

- Toselli C. (2003). Convenciones y conflictos colectivos de trabajo. En R.R. Mirolo (Dir.). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp.101-150). (2ª ed.). Córdoba: Advocatus.
- Vázquez Vialard A. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (8ª ed.). Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas*. Buenos Aires: De las ciencias.

ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES:

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Zavaglia Gustavo Martín c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/ despido”, sentencia del 20 de julio de 2.007, FA07040177 disponible en: www.saij.gob.ar.
- CSJN, "Amoza de Fernández, Carmen c/ Carnicerías Estancias Galli S.R.L.", sentencia del 15 de octubre de 1.962, FA62996755 disponible en: www.saij.gob.ar.
- CSJN, “Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”, sentencia del 11 de noviembre de 2.008, FA08000261 disponible en: www.saij.gob.ar.
- CSJN, “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, sentencia del 07 de junio de 2.016, FA6000089 disponible en: www.saij.gob.ar.

- CSJN, “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional – Armada Argentina s/sumarísimo”, sentencia del 09 de diciembre de 2.009, FA09000115 disponible en: www.saij.gob.ar.