

UNIVERSIDAD SIGLO 21



**TRABAJO FINAL DE GRADO
ABOGACÍA**

**Alcances y análisis sobre la titularidad y ejercicio del derecho de huelga en la legislación
argentina.**

Autor: Marcos Daniel Villablanca – DNI 29.329.958

Legajo: VABG62198

Tutora: Analía Luna

Córdoba, 2019

Agradecimientos

Este es el fruto de tantos años de perseverancia, esfuerzo y estudios. Quiero en consecuencia agradecer a todas aquellas personas que me acompañaron en este camino, muy especialmente a mi esposa Carolina y a mi hijo Bautista que estuvieron a mi lado incondicionalmente, siempre apoyándome en los buenos y en los malos momentos de mi carrera universitaria y brindándome sobre todo su amor, que es el motor de mi vida. También quiero agradecer a mis padres Daniel y Norma, que desde pequeño me inculcaron valores que hoy resultaron fundamentales para llegar a esta instancia y me acompañaron, me apoyaron y confiaron siempre en que iba a lograr mi objetivo. También quiero agradecer a mi hermano Diego, que con sus consejos y charlas supe valorar lo importante de conseguir lo que uno se propone. A mi suegra Lilia, que siempre estuvo acompañándome y dándome aliento, consejos y fuerzas para seguir adelante. A mis tutores de tesis, que supieron guiarme generosa y exitosamente en este camino. A mis amigos y compañeros de trabajo. A todos y cada uno gracias por colaborar de alguna u otra manera, ya que sin el apoyo y la confianza incondicional de ustedes no hubiera sido posible lograrlo.

Índice

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
CAPÍTULO I - Definición jurídica de huelga	10
Introducción	10
Etimología del término huelga	11
Conceptualización del término huelga	12
Tipos o modelos de huelga.....	13
Recepción del término en Argentina y en el derecho comparado.....	15
Conclusiones	16
CAPÍTULO II - Contenidos del derecho de huelga	17
Introducción	17
Elementos de la huelga: corpus y animus	17
Naturaleza jurídica de la huelga	19
Caracteres del derecho de huelga	20
Conclusiones	21
CAPÍTULO III - El derecho de huelga en la República Argentina	22
Introducción	22
Evolución histórica del derecho de huelga en la República Argentina.....	23
La huelga en la Constitución Nacional de 1.949.....	25
La Constitución Nacional de 1.957 y el artículo 14 bis	26
Posiciones conceptuales sobre la huelga en la convención constituyente de 1.957.....	27
Conclusiones	28
CAPÍTULO IV - La titularidad del derecho de huelga	28
Introducción	28
Discusiones doctrinarias en la Argentina sobre la titularidad del derecho de huelga	29
La titularidad del derecho de huelga en la jurisprudencia argentina.....	29
La Constitución Nacional de 1.994 y la titularidad del derecho de huelga.....	30
Conclusiones	33
CAPÍTULO V - El ejercicio del derecho de huelga y sus efectos	34
Introducción	34
Suspensión del contrato de trabajo.....	34

Declaración de ilegalidad de la huelga.....	35
Efectos de la huelga en los servicios básicos y en los servicios esenciales	36
Posición actual de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.....	38
Conclusiones	40
Conclusión final	41
Listado de bibliografía	44
Doctrina.....	44
Jurisprudencia.....	47
Legislación	48

Resumen

El presente trabajo investigó la cuestión referida a la titularidad del ejercicio del derecho constitucional de huelga y su alcance, partiendo sobre la base de su escasa reglamentación legal a nivel nacional. Se analizó su evolución histórica, se estudió su desarrollo normativo a partir de la Constitución Nacional (C.N.) de 1.957 y las distintas posturas doctrinales y jurisprudenciales, y se comparó la legislación extranjera. El enfoque metodológico utilizado fue el doctrinal-hermenéutico, la estrategia metodológica empleada fue la cualitativa y se acudió a fuentes de información primaria, secundaria y terciaria. Los resultados de esta investigación concluyeron básicamente en que para parte de la doctrina y jurisprudencia el ejercicio de este derecho está limitado a las entidades autorizadas a tales fines, mientras que para otra parte estamos frente a una clase de derechos de carácter amplio y subjetivo. En Argentina se amplió el abanico de derechos al incorporar diversos tratados de carácter internacional (artículo 75 inciso 22 C.N.) incluyendo el derecho de huelga, lo cual se ve reflejado en fallos judiciales recientes en donde se vislumbra como nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación optó por tomar la tesis amplia sobre este derecho. De igual manera encontramos esta tendencia en la legislación comparada, donde la titularidad del derecho de huelga es de carácter individual pero de ejercicio colectivo. Se concluyó que este derecho fue concebido para beneficiar a la parte más débil de la relación laboral, es decir, a los trabajadores.

Palabras clave: derecho de huelga, derecho laboral, conflicto laboral, derecho constitucional, sindicatos.

Abstract

This paper attempts to explore the complexities brought by the legal analysis of the constitutional right to strike, its lawful exercise, who does the constitution consider to be addressed as its "owner" and to what extent can it be exercised without limiting the right of other individuals. We will approach the topic by enquiring into its not very abundant legal regulation at the federal level, its historical evolution after the National Convention (C.N.) of 1957 and the different doctrinal, case, and international comparative law. The hermeneutic of doctrine was used to approach the first, secondary and also third-party sources of

information, always set by a qualitative strategy of analysis. The results of this investigation basically concluded that on one hand, part of the doctrine and Argentine and comparative case law, the exercise of this prerogative is limited to unions or other authorized equivalent organizations, while on the other hand, the rest of the analyzed sources find that the right to strike is able to be exercised individually, considering its broad and subjective nature. In Argentina, the number of rights was broadened by incorporating various international treaties (Article 75 paragraph 22 CN), including the right to strike, which is reflected in recent decisions of our Supreme Court. The highest Court chose to follow a broad thesis to approach the analysis, a tendency is often found in comparative law where the right to strike evokes an individual characteristic but is collectively exercised. Also, the researcher concluded that the right to strike was conceived to benefit the weakest part of the labor relationship, that is, the laborers.

Keywords: the right to strike, labor law, labor dispute, constitutional law, trade unions.

Introducción

La huelga, entendida como recurso final de los trabajadores a la hora de manifestarse por sus derechos menoscabados, ha evolucionado conceptualmente a lo largo del tiempo y podemos distinguir etapas o periodos en la historia mundial de esta rama del derecho que son útiles para entender su importancia y alcance actual.

En un primer periodo que puede situarse en el siglo XIX, la huelga fue considerada contraria a la libertad de trabajo, por eso era reprimida y considerada un delito. En un segundo periodo (fines del siglo XIX), la huelga deja de ser catalogada como un objeto de persecución penal, pero a la vez no fue regulada como un derecho, por lo cual era tolerada; y en una tercer etapa a principios del siglo XX, la huelga comienza a ser protegida por el derecho, primero legislativamente y luego constitucionalmente (Grisolía, 2012).

Particularmente en nuestro país, el derecho de huelga fue reconocido en el año 1.957 en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna, y doctrinariamente es considerado un derecho operativo cuyo ejercicio se fundamenta en este reconocimiento constitucional, pero la legislación que fue surgiendo consecuentemente a lo largo de los años no ha reglamentado adecuadamente este derecho a efectos de permitir dilucidar quién es el legítimo titular del

mismo: el trabajador considerado individualmente o grupalmente sin estar formalmente organizado, o bien las asociaciones sindicales y/o gremiales, quienes representan a grupos de trabajadores de alguna categoría o profesión determinada de manera organizada.

Es aquí donde se centra el foco de investigación del presente trabajo, ya que la doctrina y la jurisprudencia argentinas a lo largo de varias décadas ante esta falta de reglamentación ha tratado de delimitar e interpretar las normas vigentes para dilucidar quién o quiénes son los titulares del derecho de huelga con resultados poco esclarecedores, teniendo como resultado una división importante de criterios y opiniones, lo cual no permite motivar las conductas de los trabajadores de manera indirecta y lograr una previsibilidad en las resoluciones judiciales sobre la temática en cuestión.

Dicho esto, resulta evidente el problema de investigación a desarrollarse en el presente trabajo: ¿Existe en la actualidad una reglamentación legal eficaz e integral que permita determinar quiénes son los titulares del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico argentino?

Para llegar a responder este interrogante se plantea un objetivo general que consiste en analizar si existe en la actualidad una reglamentación legal eficaz e integral que permita determinar quiénes son los titulares del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico argentino.

Para ello nos vamos a servir de guía empleando objetivos particulares que se desarrollan en cada capítulo y que consisten en: analizar la evolución histórica del derecho de huelga en la República Argentina; explicar los fundamentos que se tuvieron en cuenta por la Convención Constituyente al incorporar el derecho de huelga en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional argentina del año 1.957; comparar la reglamentación del derecho de huelga en la legislación argentina con la legislación internacional; describir los tipos de huelga según la Organización Internacional del Trabajo; analizar las diversas posturas doctrinarias que existen sobre la titularidad del derecho de huelga en la República Argentina; analizar la jurisprudencia y leading cases sobre el tema en cuestión e identificar el criterio actual de la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto a este tema.

A efectos de justificar la elección de esos objetivos particulares, comenzaré afirmando que de la interpretación del artículo 14 bis de nuestra Carta Magna se han vertido innumerables opiniones doctrinales y jurisprudenciales a lo largo del tiempo, ya que al no existir una reglamentación eficaz se han dividido las posturas al tal punto de considerar para

algunos a la huelga como un verdadero derecho subjetivo en el sentido amplio de la palabra, considerándose facultados para llevarla a cabo no sólo a los gremios, sino también cualquier trabajador que desee paralizar su actividad laboral con la finalidad de obtener una respuesta que le resulte favorable a sus intereses. Y para otra parte de la doctrina y la jurisprudencia, el derecho de huelga al que refiere el mencionado artículo resulta un concepto ambiguo, entendiendo que el citado derecho no es un derecho de los trabajadores considerados individualmente, sino un derecho colectivo que solamente se confiere a quienes los representa en forma de organización sindical.

La evolución legislativa y jurisprudencial comienza a partir del año 1.958, con la sanción de la ley 14.455 que reconoció al sindicato con personería gremial como único “sujeto sindical real y excluyente”, postura que se mantuvo por las leyes 20.615, 22.105 y 23.551 sucesivamente. Esta postura puede verse en fallos de la CSJN como es el caso “Esteban, Ricardo H. c/ Metal Madera S.R.L.”, donde la Corte estableció que son las organizaciones profesionales de trabajadores los únicos titulares del derecho de huelga.

Pero el gran avance en esta materia lo encontramos hacia el año 1.994 con la última reforma constitucional de nuestra Carta Magna, en donde fueron incorporados con rango constitucional en el artículo 75 inc. 22 diversos tratados internacionales que protegen al derecho de huelga, como por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, garantizando ambos la vigencia del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Esta apertura legislativa ha tenido sus efectos sobre el tema central de este trabajo, en el sentido que se ha reforzado el derecho de huelga a partir de esta reforma constitucional y ello se refleja en fallos como “ATE c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales”.

Por lo antes expuesto, resulta de interés investigar si el derecho de huelga reconocido a los gremios debe ser ejercido exclusivamente por sindicatos con personería gremial, ya que estamos ante la máxima expresión de manifestación colectiva por parte de aquellos que tienen un conflicto de intereses (trabajadores y empleadores) y es vital poder delimitar los alcances de este derecho para poder arribar a soluciones justas y equitativas, resguardando los derechos de todas las partes intervinientes.

Para ayudar a dilucidar una respuesta a este interrogante, se plantea una hipótesis de trabajo que se define de la siguiente manera: si el derecho de huelga es un derecho reconocido constitucionalmente “a los gremios”, entonces no es necesario estar organizado

bajo un sindicato con personería gremial, bastando solamente para el ejercicio del derecho un simple grupo de trabajadores o un trabajador individual.

Dicha afirmación viene a ser reforzada por nuestra legislación a partir de la reforma a nuestra Constitución Nacional en el año 1.994 con la incorporación de tratados internacionales (artículo 75 inc. 22), a saber: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que conjuntamente garantizan la vigencia del Convenio n° 87 de la O.I.T., el cual en su artículo 10 al aludir a las organizaciones establece 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 igual sentido legisló el artículo 11 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (el que ha sido seguido en varios fallos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina) al establecer que *“todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga”* lo cual deja expuesta la adhesión de la legislación internacional, pero no la más moderna jurisprudencia nacional sobre la titularidad del derecho de huelga, que ha intentado limitar el derecho de huelga a los sindicatos con personería gremial exclusivamente. Tal afirmación surge de un reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del año 2.016 “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo” en donde el más alto tribunal se desprende de viejos preceptos y entiende que la palabra “gremio” utilizada en la redacción del artículo 14 bis de la C.N. debe entenderse de manera restrictiva, limitando el derecho de huelga pero con el objeto de garantizar la libertad de sindicación.

En cuanto al tipo de investigación o enfoque metodológico a utilizar en este trabajo será el “Jurídico-Dogmático” (Sánchez Zorrilla, 2011), ya que permite distinguir con mayor precisión el conocimiento jurídico de otros tipos de conocimiento. Enseña el referido autor que la investigación jurídico-dogmática cuenta con dos niveles: el hermenéutico y el dogmático, siendo que en el nivel hermenéutico se hace la interpretación de las leyes, de la jurisprudencia y también las interpretaciones de otros juristas; y en el segundo nivel llamado dogmático se producen las teorías jurídicas que sirven de orientación para el nivel hermenéutico.

Para este trabajo, se opta por el enfoque “doctrinal-hermenéutico” ya que permite formular un problema de investigación, consultar e interpretar la legislación vigente tanto

nacional como internacional sobre la titularidad del derecho de huelga, para luego pasar a analizar las diversas posiciones doctrinales y tener presente lo que han dicho los juristas al respecto, lo cual significa una actividad argumentativa para llegar a una conclusión ante la falta de reglamentación adecuada de este derecho.

La dificultad se plantea entonces al no estar este derecho reglamentado de manera clara y precisa, por lo que será necesario detallar sus características principales y explicar con fundamentos legales, jurisprudenciales y doctrinales los requisitos para su procedencia y legítimo ejercicio.

A los efectos de llevar a cabo una tarea investigativa óptima, la estrategia metodológica empleada en este trabajo es la *cualitativa* (Vieytes, 2.004). Tiene por objeto la exploración, descripción y entendimiento de un fenómeno determinado, por medio de un estudio analítico y pormenorizado de las distintas fuentes de información disponibles.

Se hace una investigación profunda y se interpreta la legislación vigente compatible con este derecho, la jurisprudencia y *leading cases* sobre este tema y las opiniones doctrinarias al respecto, sin recabar información numérica ni estadística, a los efectos de determinar si existe en la actualidad una reglamentación legal eficaz e integral que permita determinar quiénes son los titulares del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico argentino.

Para la elaboración y desarrollo del presente trabajo se emplean fuentes primarias, secundarias y terciarias o de referencias generales (Yuni y Urbano, 2003). A continuación una breve descripción de las fuentes utilizadas:

- **Primarias:** en el ámbito del derecho, hacen referencia a la legislación y a la jurisprudencia, ya que proporcionan información “de primera mano” para elaborar argumentaciones. En este trabajo se acude principalmente a la Constitución Nacional (reformada en 1994), a la legislación nacional (leyes 23.551, 24.635 y 25.877) e internacional (Convenio 87 de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que regulen lo referente al derecho de huelga y a fallos de tribunales (como el caso *Orellano c/Correo Argentino* y *A.T.E c/Ministerio de Trabajo*) que versen sobre la titularidad del mencionado derecho.
- **Secundarias:** hacen referencia a informes de investigación basados en fuentes o datos primarios. En materia jurídica, comprenden comentarios a fallos y elaboraciones doctrinarias contenidas en libros, revistas especializadas, ponencias, etc. En este

trabajo se utilizan como fuentes secundarias diversos libros que contengan opiniones doctrinarias o que traten el tema objeto de estudio fijando una posición, como así también diversos comentarios a artículos de revistas especializadas en derecho (como La Ley o Errepar).

- **Terciarias:** son los productos de las fuentes secundarias, que en el ámbito de nuestra disciplina del derecho podríamos incluir manuales de estudio destinados a un público general y que no propongan una posición propia u original. Para este trabajo se consulta bibliografía que explica las diversas posiciones doctrinarias sobre la materia en cuestión (como por ejemplo el Manual de la Constitución Reformada de Bidart Campos y el Manual de Derecho Laboral de Grisolia).

Para elaborar la presente investigación se utiliza como técnica de recolección de datos el *Análisis Documental* de la legislación, jurisprudencia y doctrina relativas al instituto en estudio. El fin es recopilar la mayor información posible incorporando también trabajos y comentarios presentados en artículos de revistas jurídicas para analizar a fondo las posibles interpretaciones y controversias que se generan en torno a la titularidad y reglamentación del derecho de huelga.

También se acude a la estrategia de análisis de datos denominada *Análisis de Contenido*, para examinar las ideas expresadas en los diversos textos consultados, “clasificando el mensaje en categorías determinadas por el investigador para identificar de manera sistemática dichas categorías dentro del mensaje” (Vieytes, 2004).

Para garantizar la viabilidad del presente trabajo, se delimita temporalmente el periodo que comprenderá el estudio de la temática del presente trabajo, retro trayéndonos al año 1.957 que fue el año en que se incluyó en la Constitución Nacional el mencionado “Derecho de huelga” en su artículo 14 bis, derecho que sigue a la fecha sin una reglamentación eficaz que permita determinar a ciencia cierta quién o quiénes son los legítimos titulares de este derecho, dando como resultado una gran cantidad de fallos y opiniones doctrinarias que serán estudiadas para llegar a una conclusión.

Respecto a los niveles de análisis, la investigación abarca el estudio de la legislación, doctrina y jurisprudencia nacional. Se estudiará también con fines comparativos los pactos y convenios internacionales celebrados por la República Argentina, teniendo presente que el derecho de huelga es un derecho reconocido a nivel internacional por organismos como la Organización Internacional del Trabajo o las Naciones Unidas.

Finalmente y a modo de cierre de esta introducción, se anticipa que el desarrollo de esta tesis comprende dos partes principales. La primera de ellas abarca los capítulos 1 y 2 que tienen una finalidad introductoria, en donde se investigará la definición jurídica de la huelga, su etimología y tipología y se expondrán los elementos constitutivos de la misma, su naturaleza jurídica y sus caracteres principales.

La segunda parte de esta tesis está comprendida por los capítulos 3,4 y 5 se desarrollará el núcleo del presente trabajo, donde se investiga sobre la evolución del derecho de huelga en nuestro país, sus antecedentes legislativos y se pone especial atención en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional de 1.957, ya que a partir de ese momento histórico quedó reconocido constitucionalmente el derecho de huelga y se comenzaron a esbozar las distintas posiciones doctrinales y jurisprudenciales sobre la titularidad del mismo. También se estudia en particular lo sucedido a nivel legislativo a partir de la última reforma a nuestra Carta Magna en el año 1.994, en donde se incorporaron diversos tratados internacionales (y se les dio jerarquía constitucional) que tratan en específico la protección del derecho de huelga y fueron nueva fuente para la jurisprudencia de la época y hasta la actualidad. Finalmente, estudiamos la posición actual de la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto a la titularidad del derecho de huelga, partiendo del análisis de su jurisprudencia.

CAPÍTULO I - Definición jurídica de huelga

Introducción

En el presente capítulo se desarrollarán a modo introductorio diferentes aspectos que harán comprender de manera más acabada el origen y la definición del término “huelga”, como así también se estudiarán los diversos tipos de huelga existentes en nuestro país según la visión de la doctrina. Resulta importante conocer la etimología de este término, dado que al comprender su origen histórico podremos interpretar de manera más eficiente e integral la importancia de este derecho.

También se analizará de qué manera se dio la recepción en nuestro país del término “huelga” y se confrontará con el derecho comparado. Todo ello con el objetivo de vislumbrar

de qué manera la huelga evolucionó en nuestro país y en legislaciones extranjeras, para pasar de ser un mero “hecho social” a un derecho de rango constitucional protegido en la actualidad a nivel internacional que ha dado (y sigue dando) mucha producción doctrinal y jurisprudencial debido a la gran cantidad de aristas que tiene este tema.

Etimología del término huelga

Para una mejor ilustración del tema objeto del presente trabajo, es necesario aclarar la etimología de la palabra huelga. Guillermo Cabanellas (1.996) se remonta a la antigua Francia y a su Plaza de Ayuntamiento (Plaza de Grève) o plaza de la huelga, donde se reunían los obreros sin empleo y donde acudían los empresarios a contratar sus servicios; cuando las condiciones de contratación eran injustas, los obreros se manifestaban en la Grève expresando su descontento y a la espera de mejores ofertas.

Sin embargo, en nuestra lengua castellana podemos encontrar una conexión entre el término huelga y *huelgo*, que significa el lapso de tiempo en el que una persona está sin trabajar, que a su vez proviene del término *holgar* y ésta tiene raíz latina en la palabra *follicare* que significa respirar, tomar aliento luego de un gran esfuerzo (Cabanellas, 1.996).

Otros autores sostienen que el origen del término huelga se relaciona directamente con el cese de las operaciones laborales a menos que el empleador acceda a las demandas de los trabajadores. Ello se ve implícito en el término inglés *strike* o en el término italiano *sciopero* que hace referencia a dejar de operar (Izquierdo, 2010).

Al decir de Ricardo Sánchez (2009), ideológicamente la huelga encuentra su base teórica en “El Manifiesto Comunista” de Marx y Engels, que propugna la lucha de clases y el protagonismo del proletariado como motor de esa lucha, siendo necesaria una “revolución” a tales fines. Una de las manifestaciones de esa revolución del proletariado justamente la encontramos en el ejercicio de las huelgas, que fueron cada vez más prolíficas durante el desarrollo de la revolución industrial, dado que las grandes factorías atraieron a muchas personas, dejando en muchos casos el trabajo de campo para pasar a vivir en concentraciones urbanas y trabajar en actividades industriales y reuniéndose en un mismo lugar por extensas jornadas para desempeñar sus labores.

Podemos afirmar entonces que la huelga como fenómeno relativamente contemporáneo, dado que es el resultado de varios procesos históricos que desembocaron en esta manifestación de los trabajadores, que en sus primeros tiempos era considerada como un acto ilegal, para luego pasar a ser algo tolerable social y jurídicamente y finalmente en nuestros tiempos se le ha dado la categoría de derecho constitucional en múltiples legislaciones a nivel mundial.

El reconocimiento jurídico de la huelga a nivel constitucional tiene como antecedente más directo a la constitución de Querétaro de 1.917, coincidentemente con el nacimiento de la etapa del constitucionalismo denominada “constitucionalismo social”. En esta corriente de constitucionalismo social tiene también gran influencia la constitución de Weimar de 1.919. La constitución de Querétaro tuvo influencia a nivel latinoamericano, y la segunda a nivel europeo, por lo que podemos afirmar que la huelga como derecho constitucional tuvo su primer antecedente en Latinoamérica.

Conceptualización del término huelga

Llama la atención que en gran parte de los sistemas de derecho no suele definirse jurídicamente a la huelga, ni en la ley ni por la jurisprudencia, debiendo la doctrina esforzarse por dar una delimitación y contenido al término en cuestión. Si analizamos nuestra legislación, hasta el año 1.949 la huelga era vista como un “hecho” o “fenómeno sociológico” derivado de la relación obrero-patrón y de donde emanan proyecciones económico, social y jurídico (Tissebaum, 1.951).

Entonces mientras la huelga no fue reconocida como un derecho, no representaba un problema su titularidad. Fue a partir entonces de la enmienda de la Constitución Nacional argentina del año 1.957 donde al haberse reconocido a la huelga como un derecho donde la doctrina y la jurisprudencia debieron esforzarse por delimitar su titularidad. Pero esta actividad doctrinal de definir el derecho de huelga debe ser efectuada con mucha responsabilidad, ya que según opinó al respecto Antonio Martín Valverde (1972) esta tarea resulta ser vital en esta materia, ya que por medio de la delimitación del concepto utilizando herramientas metodológicas puede llegar a excluir variadas acciones obreras de la tutela constitucional.

Si nos remitimos a la opinión de Grisolia (2012), la huelga es un derecho que la constitución le concede a los gremios para no efectuar la prestación laboral, de manera temporal y con abandono del lugar de trabajo, de tal manera de generar presión al empleador para conseguir algún beneficio o bien para que cumpla alguna disposición legal en vigor. En esta visión de Grisolia se acota a los gremios esta facultad de efectuar la huelga.

Para otra parte de la doctrina (Fernández Pastorino, 1985) la huelga se trataría no en un fin en sí mismo, sino en un medio para lograr las aspiraciones de los trabajadores de manera directa o indirectamente. Esta definición en particular es más flexible y más amigable con la idea de no acotar el concepto en beneficio de los trabajadores.

Pero, según la visión de Gernigon, Odero y Guido (2000) al buscar una definición jurídica de huelga, nos encontramos que la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo se refiere al asunto definiéndola de manera casi genérica como *“toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta”*. Y esto no es al azar, ya que al ser más genérica la definición de huelga, menos acotado estaría este derecho en beneficio de los trabajadores.

Tipos o modelos de huelga

Señala Adrián Goldin (2009) que tradicionalmente se han diferenciado en las distintas legislaciones a las huelgas lícitas de las ilícitas (o legítimas e ilegítimas), siendo la diferencia principal que para que una huelga pueda ser calificada como lícita que sea declarada por asociación profesional más representativa, no impidiendo que pueda ser reconocida a posteriori (luego de efectuada la huelga) por la asociación. Y en sentido opuesto, encontramos la huelga ilegítima que es aquella que no cuenta con el reconocimiento ni el respaldo de las asociaciones profesionales correspondientes.

Otro criterio que suele utilizarse es el teleológico, es decir teniendo en miras el fin que ha de tener la huelga, pudiendo sintetizarse en tres categorías: las de naturaleza laboral (buscan mejorar las condiciones de trabajo), las de naturaleza sindical (buscan desarrollar y proteger los derechos sindicales) y las de naturaleza política. Es en ésta última categoría donde vemos que hay situaciones donde se torna difícil separar las aspiraciones políticas de las sindicales, ya que el límite entre ambas se torna a veces muy delgado y además ambos aspectos tienen varios puntos de contacto en común (Gernigon, Odero y Guido, 2000).

Existe una clasificación doctrinaria que refiere a las huelgas según generen o no el cese de la prestación de trabajo.

Entre las huelgas que generan el cese de la prestación de trabajo encontramos las siguientes más representativas:

-Huelga general: implica el cese total de las actividades en razón de que agrupa el total de trabajadores de un sector o actividad, o bien por pertenecer a determinada localidad o inclusive puede darse a nivel nacional. Esto sucede cuando el reclamo es generalizado y excede el ámbito habitual de la actividad, teniendo la huelga fines sociales, económicos y/o políticos.

-Huelga indefinida: es la modalidad más conocida; su principal objetivo es doblegar a la otra parte (o doblegarse) por el transcurso del tiempo hasta que se acepten o se escuchen sus pretensiones, por el agotamiento que genera esta circunstancia de tiempo indefinido de huelga.

-Huelga por tiempo determinado: como su denominación lo indica, la fecha de finalización de la misma está de antemano determinada y se sabe su fecha de terminación.

-Huelga neurálgica: es la ejecutada por determinadas personas que ocupan puestos de trabajo estratégicos, de tal manera que el cese de sus actividades provocan el cese de la producción de trabajo en su totalidad.

-Huelga de brazos caídos o huelga blanca: es la ejecutada dentro del horario laboral y en el ámbito de trabajo sin prestar servicios laborales, en toda o parte de la jornada de trabajo.

Por otra parte, tenemos la clasificación de las huelgas que no generan el cese de la prestación de trabajo:

-Huelga relámpago o de advertencia: tiene por objeto realizar paros cortos o por tiempo reducido, con el objeto de demostrar el descontento.

-Huelga de bajo rendimiento: o también denominada “trabajo a desgano”, tiene por fin trabajar a un ritmo notablemente más lento al habitual, bajando la productividad como señal de reclamo.

-Huelga a reglamento: implica la labor habitual pero cumpliendo a rajatabla el reglamento o de los procesos a los cuales está sometido su trabajo, de tal manera de llegar a entorpecer y enlentecer la producción con tanta minuciosidad y observancia a las tareas que realizan como forma de protesta.

Recepción del término en Argentina y en el derecho comparado

En la mayoría de los países del mundo, la huelga fue considerada como un hecho lícito a partir de la segunda mitad del siglo XIX según nos indica Goldin (2009). Pero veamos cómo fue incorporado este derecho en nuestro país.

En Argentina, a principios del siglo XX tuvieron lugar las primeras producciones respecto a la huelga, más precisamente entre el año 1920 y la sanción del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Por entonces, la huelga era considerada como un “hecho” que rondaba entre lo sociológico y lo jurídico, un “hecho” que ya estaba instaurado en la realidad social y no podía pasarse por alto, ya que por entonces las huelgas no eran hechos esporádicos.

A nivel legislativo, encontramos que tíbiamente la ley nacional 11.308 del año 1.923 toca tangencialmente este tema, debiendo necesariamente la doctrina y la jurisprudencia encargarse de poner manos a la obra y abordarlo ante la falta de legislación específica, teniendo que acudir la mayoría de las veces a los principios generales del derecho laboral.

Así las cosas, no fue sino hasta el año 1.957 con la reforma de nuestra Constitución Nacional donde se le dio a la huelga el debido reconocimiento como derecho operativo, siendo resultado de diversas fuentes doctrinales nacionales e internacionales como veremos más adelante.

Resulta asimismo interesante ver cómo fue la evolución en distintas legislaciones internacionales.

En Francia, la huelga era entendida como un derecho genérico de carácter económico y social que era utilizado como defensa por los trabajadores, ante las marcadas diferencias entre ellos y los empresarios, quienes tenían un poder cuasi soberano. Con el paso del tiempo este derecho se reglamentó, poniendo límites para su ejercicio al sector público (empleados públicos, funcionarios, jueces, policía, etc.), al mismo tiempo que fue considerado un derecho cuya eficacia depende de la capacidad de resistencia de las partes para apoyar sus pretensiones profesionales (De la Cueva, 2000). Por esto, la huelga fue considerada como un derecho subjetivo de titularidad individual cuyo ejercicio está limitado para evitar su uso abusivo.

En Alemania, Matía Prim (1996) señala que la jurisprudencia debió esforzarse por darle un marco de acción a la huelga ante la falta de legislación específica, considerándola

como un último recurso ante un conflicto laboral. En el año 1.971, el Tribunal Federal del Trabajo alemán introduce el denominado principio de proporcionalidad, donde justamente se deja en claro que la huelga debe ser utilizada como último recurso ante un conflicto, de lo contrario puede ser declarada ilícita.

España no fue ajena a la tendencia de no reglamentar el derecho de huelga desde sus comienzos. A principios de la década del siglo XX, la Ley de Huelgas y Coligaciones le daba la potestad al empleador de rescindir la relación laboral en virtud del ejercicio del derecho de huelga. Vemos que si bien la huelga era reconocida legalmente, se la limitaba considerablemente en detrimento de los trabajadores. Luego la ley de Contrato de Trabajo del año 1.931 modificó la anterior legislación, eliminando esta potestad de rescindir el contrato en virtud del ejercicio del derecho de huelga. Pero el derecho de huelga nuevamente se ve menoscabado de la mano de la dictadura franquista (1939-1978), periodo en el cual quedó terminantemente prohibido ejercer esta potestad. Finalmente, con la caída de este régimen franquista se dicta la Constitución Española de 1978, otorgándole a la huelga la categoría de un “derecho y un deber fundamental” (Cruz Villalón, 2017).

Conclusiones

Desde sus inicios como fenómeno social, la huelga ha demostrado la disparidad existente en la relación de trabajo obrero-patrón. Vimos que ideológicamente la huelga surge como el resultado de la lucha de clases en la época de la revolución industrial, siendo que en un primer momento este tipo de manifestaciones estuvieron prohibidas y por ende consideradas contrarias a derecho, para luego pasar a ser toleradas y finalmente a principios del siglo XX los distintos países tímidamente la incorporaron a su catálogo de normas.

Necesariamente tuvo que ser un tema abordado por el derecho, para internar regularlo jurídicamente como todo hecho social que produce consecuencias legales. Lo cierto es que las diversas realidades de cada país hicieron que más o menos temprano (o tarde) en el tiempo aceptaran el hecho del reclamo laboral manifestado a través de las huelgas, pero ninguna legislación la reglamentaba jurídicamente, teniendo que ponerse en marcha la jurisprudencia y la doctrina para salvar esta situación.

Finalmente, la huelga fue reconocida a nivel constitucional. A nivel local, nuestra legislación la incorporó en el artículo 14 bis de la constitución nacional de 1.957,

reconociendo este derecho a los gremios pero dejando nuevamente sin reglamentar este derecho y poniendo nuevamente a la doctrina y a la jurisprudencia en la ardua tarea de delimitar este derecho para su correcto ejercicio.

CAPÍTULO II - Contenidos del derecho de huelga

Introducción

A continuación se desarrollarán temas esenciales para comprender la materia que estamos analizando. Veremos de qué manera se materializa la huelga a través de la comunión de dos elementos definidos por la doctrina mayoritaria: el *corpus* y el *animus*. Elementos que deben estar presentes si pretendemos hablar de huelga, ya que hacen referencia al acto material de la huelga como así también al elemento volitivo por parte del reclamante. Se estudiarán en profundidad, especialmente el aspecto que hace a la voluntad ya que es de los dos el que a mi parecer es el determinante. Seguidamente, se analizará la naturaleza jurídica de la huelga ya que toda investigación jurídica debe necesariamente saber qué es lo que se está estudiando desde la óptica del derecho, conocer su esencia jurídica. Y en la materia que estamos desarrollando justamente nos encontramos con un derecho que tiene naturaleza jurídica compleja. Finalmente expondremos los caracteres del derecho de huelga. Podremos observar que tienen fuente legislativa a nivel local e internacional y estudiaremos si en el derecho comparado se siguen los mismos parámetros que nuestro derecho o bien se suman otros para hacerlo más complejo.

Elementos de la huelga: *corpus* y *animus*

La huelga, entendida como acto jurídico, tiene para la mayoría de la doctrina dos elementos claramente distintivos y constitutivos: uno de ellos, el *corpus* que hace referencia a la forma en que se exterioriza el acto de la huelga, y el otro que hace referencia al elemento volitivo (*animus*), de carácter subjetivo y tiene que ver la con intención del o los trabajadores de llevar a cabo esta medida de fuerza.

Si analizamos detenidamente al corpus, veremos que se puede asemejar a la *modalidad* de ejercicio de la huelga, es decir, la deliberada decisión de suspender las actividades laborales mediante alguna de las formas vistas en el capítulo primero de este trabajo (huelga general, indefinida, etc.). Para algunos autores como González de la Aleja (1.999), de los dos elementos constitutivos de la huelga, el corpus sería el de mayor importancia, dado su carácter esencial y definidor en tanto derecho se trata.

Algunos doctrinarios se esfuerzan por delimitar este elemento constitutivo del concepto de derecho de huelga. Tal es el caso de Krotoschin (1.981) que considera que el éxito de la huelga no depende de si es ejecutada por un gran número de trabajadores o de una minoría, sino si logra efectivamente cumplir con su fin principal: que sean atendidas sus pretensiones de índole laboral.

Por su parte si analizamos el segundo elemento, el animus, veremos que nos encontramos ya en el plano intencional de los trabajadores, es decir, estaremos analizando su voluntad y su subjetividad, que tiene como objetivo principal lograr un cambio en la relación laboral en su beneficio. Este interés de la masa trabajadora puede tener un contenido político, económico o social y se ve reflejado en un acto de insubordinación por parte de los trabajadores hacia sus empleadores, en busca de lograr que estos cumplan con determinadas pretensiones o que dejen de hacerlo. Esta insubordinación tiene carácter temporal, al solo efecto de lograr cumplir con el fin de la huelga, suspendiendo las actividades laborales y generando así de alguna manera directa o indirecta una lesión económica al empleador, quien cuenta con una sola vía de escape rápida: la negociación (Álvarez, 1.998), que es la solución que brinda la O.I.T. a través del Convenio n° 154 y la Recomendación n° 92.

Pero, cabe traer a colación la distinción que hace Álvarez (1.998) respecto a los daños, cuando enseña que debe distinguirse los efectos de la huelga de las consecuencias dañosas de la misma. Cuando nos referimos a los efectos, claramente estamos haciendo referencia al objetivo principal sobre el que se planteó la huelga (lograr algún beneficio o cambio a favor de los trabajadores). Respecto a las consecuencias dañosas en la órbita civil, la ley de contrato de trabajo se encarga de este tema en su artículo 87 cuando dice *“El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.”*

Podemos traer a colación el caso de la CSJN “Ribas, Riego y otros s/Usurpación y desobediencia” en el cual el máximo tribunal entendió que *“El derecho de huelga, con*

jerarquía constitucional, no es óbice a la sanción legal de tipos de conducta que importen extralimitaciones en el ejercicio razonable de dicho derecho. Sólo excluye las sanciones penales a la participación en las huelgas, en tanto ellas sean pacíficas.” Queda claro así que el ejercicio de un derecho de jerarquía constitucional (como lo es el derecho de huelga) no es absoluto frente a otros derechos.

Naturaleza jurídica de la huelga

Resulta de vital interés determinar la naturaleza jurídica del derecho de huelga, dado que al delimitarla será una tarea más sencilla determinar qué legislación le es aplicable cuando la misma ley especial que regula este tema no es del todo clara o es ambigua, dejando grises o lagunas jurídicas.

Cuando vimos en el capítulo primero la conceptualización de la huelga, se expuso que en los primeros tiempos se la concebía como un “hecho” o “fenómeno sociológico”, concepción que duró en muchos casos un tiempo considerable luego del reconocimiento constitucional de la huelga como derecho. Así las cosas, al constitucionalizarse la huelga la doctrina necesariamente se cuestionó sobre su naturaleza jurídica. En un primer momento, pudieron dilucidarse dos enfoques según enseña Francisco De Ferrari (1.951): desde una óptica más conservadora, la huelga era considerada un derecho individual y desde una postura más innovadora, la huelga era vista como un derecho gremial. Nuestra constitución nacional se enrola en esta última postura como resultado de una evolución del Derecho del Trabajo.

Sin dudas estamos frente a un fenómeno de naturaleza compleja, en el sentido de que está compuesta por prerrogativas individuales y colectivas que se enderezan hacia la protección y defensa de los derechos colectivos de los trabajadores.

Al mencionar las prerrogativas, estamos haciendo referencia directa a la libertad sindical que contiene facultades individuales (la decisión personal de adherirse o no a la huelga) y facultades colectivas (convocatoria o declaración de huelga por parte de los gremios).

Para arribar a un concepto global sobre la naturaleza jurídica del derecho de huelga, es necesario traer a colación la opinión del jurista Justo López (1.972) quien consideró que la huelga es “acto jurídico de presión” que consiste en causar un daño al empleador con el objeto de ejercer presión sobre su voluntad y suspendiéndose así los contratos de trabajo individuales, evitando que la huelga pueda ser considerada una trasgresión.

Ahora si al fin, podremos afirmar que la huelga tiene una doble naturaleza jurídica, consistente por un lado en un derecho de libertad sindical y por el otro en un acto jurídico de índole colectivo, que tiene como efecto principal lograr que la adhesión individual del trabajador a la medida de protesta colectiva no tenga como resultado el rompimiento de la relación de trabajo sino la suspensión de las obligaciones normales de ambas partes del contrato, evitando así que el empleador tome represalias contra el trabajador por el hecho de haberse adherido a la medida de fuerza. Esto último puede verse en la más reciente jurisprudencia de la C.S.J.N. en el fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.” en donde los actores consideraron un acto discriminatorio el hecho de haber sido despedidos por haber ejercido su derecho de huelga.

Caracteres del derecho de huelga

Al hablar de un acto que emana de la voluntad de los trabajadores, la huelga cumple con las siguientes características: es de carácter colectivo y es concertada.

Respecto a la primera característica, encontramos el fundamento de la colectividad de la huelga principalmente en dos fuentes de legislación: a nivel local, en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna cuando garantiza el derecho de huelga a los *gremios*. La otra fuente que encontramos de legislación es a nivel internacional y se refiere al artículo 10 del Convenio 87 de la O.I.T. cuando se refiere en igual sentido que nuestra constitución pero empleando el término *organización* en lugar de gremio, siempre que el objetivo principal sea la defensa del interés económico-social de los trabajadores.

Ambos términos (gremio y organización) denotan que la huelga es el resultado de la organización de la voluntad colectiva de los trabajadores, ya sea de manera formal como es un sindicato, o informal como puede ser una asamblea ad-hoc. Por eso decimos que la huelga

es de carácter concertada, la voluntad de sus participantes se unifica en una común, que es la que determina la realización de la acción de protesta general.

Si observamos detenidamente el derecho comparado, vemos se agregan a estos dos caracteres mencionados otros que hacen que el derecho de huelga deba cumplir con requisitos mínimos. Este es por ejemplo el caso de España y Alemania.

En España, el Real Decreto Ley 17/1977 en su artículo 11, inciso c) establece que la huelga es ilegal “*cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo*”. Estamos ante lo que la doctrina española denomina como un “supuesto deber de paz” que los protestantes deben adoptar para no caer en la declaración de ilegalidad de la huelga.

Por su parte, el Estado Alemán exige una proporción entre el medio empleado por los trabajadores para lesionar el interés del empleador y el interés a defender de aquellos (Martín Valverde, 1972).

En materia de legislación argentina, no vemos tales requisitos como condición *sine qua non* para ejercer el derecho de huelga, ya que irían en contra de la garantía que otorga a los gremios de concertar los convenios colectivos de trabajo, según lo establecido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, como también serían contrarios al convenio n° 98 inciso 4 y al convenio 154 inciso 8 de la Organización Internacional del Trabajo.

Conclusiones

En este capítulo se estudiaron y analizaron los elementos que integran a la huelga, es decir, al corpus y al animus. Es notable que al analizar el primero de estos elementos la doctrina entienda que sea el de mayor peso, dado que es la forma en la que va a materializarse la protesta, es la manera de exteriorizar el reclamo de los trabajadores. Y en cierto sentido es correcto interpretarlo de esta manera, ya que no es lo mismo ejecutar la huelga disminuyendo el ritmo de producción de una fábrica (trabajo a desgano, por ejemplo) que suspender totalmente la actividad productiva y acudir además a elementos que refuercen la protesta, como es un piquete o una marcha de movilización. Sin dudas, el efecto de ésta última será mayor que la primera.

Ahora bien, si analizamos el segundo elemento (*animus*), es indudable que no puede dejar de existir como elemento conformante de la estructura de la huelga, ya que es el motivo por el cual los trabajadores deciden tomar la medida de protesta. Sobre este elemento considero que si bien la huelga puede materializarse a través de un solo trabajador, lo importante es que la decisión de llevarla a cabo debe ser tomada por el gremio o sindicato, para que no sea declarada como huelga ilegal y se trunquen las pretensiones objeto de reclamo.

Al tocar el tema de la naturaleza jurídica de la huelga, notamos que la doctrina ha evolucionado favorablemente hacia la comprensión de que no estamos frente a un acto aislado o un simple hecho laboral, sino que hoy en día la mayoría de las legislaciones entienden que es necesario darle la categoría de derecho y de garantía, toda vez que no han sido pocas las luchas que han tenido que enfrentar los trabajadores en todo el mundo para lograr mejoras en sus condiciones de trabajo. Puede entenderse que la constitucionalización y la protección de la huelga a nivel internacional por organismos defensores y guardianes como la O.I.T. es el fruto de tales luchas históricas.

Finalmente, al hablar de los elementos de la huelga no podemos dejar pasar por alto que la verdadera intención de nuestra constitución es la de no restringir el derecho de huelga, en el sentido de no obstaculizar su ejercicio imponiendo limitaciones como las legislaciones traídas a colación (España y Alemania), pero siempre teniendo en miras el no violar otros derechos de los empleadores, cumpliendo con las prerrogativas constitucionales.

CAPÍTULO III - El derecho de huelga en la República Argentina

Introducción

El presente capítulo tiene por objeto desarrollar un marco general histórico y su evolución a nivel nacional, para comprender la realidad que vivió nuestro país desde las legislaciones de épocas coloniales, pasando por las primeras normas y códigos que intentaron reflejar la identidad nacional luego de la Revolución de Mayo y vislumbrar de qué manera la huelga fue apareciendo de a poco en la sociedad argentina como fenómeno de lucha social,

tras sufrir los trabajadores las crueles condiciones de trabajo a las que eran sometidos, sin posibilidad de defenderse por medios legales. También estudiaremos cómo fueron reconocidos históricamente ciertos derechos laborales muy importantes y esenciales para los trabajadores que hacen junto con el derecho de huelga un marco de protección para la clase trabajadora que garantizan condiciones normales de trabajo, hasta llegar por fin al reconocimiento del derecho de huelga como garantía constitucional en el año 1.957 y expondremos los fundamentos que tuvieron en cuenta los Convencionales Constituyentes de entonces a la hora de jerarquizar constitucionalmente al derecho de huelga.

Se podrá observar cómo a través del paso de las décadas el derecho tuvo que tomar esas luchas sociales que intentaba resguardar condiciones mínimas de trabajo y regularlas legalmente, como un proceso de madurez y aceptación de una realidad cada vez más evidente que necesitaba del amparo jurídico.

Evolución histórica del derecho de huelga en la República Argentina

Para entender la evolución histórica del derecho de huelga en nuestro país, debemos remontarnos a la etapa colonial, en donde el trabajo dependiente (especialmente el que prestaban los indígenas) era regulado en la legislación de Indias, que utilizando el cristianismo y un supuesto sentido humanista, sometían a la esclavitud a los habitantes originarios de nuestras tierras para que estén bajo el dominio de la Corona y su régimen jurídico (Grisolía, 2012). Con el paso del tiempo, estas normas extranjeras fueron cediendo a nuestros ordenamientos locales, emanados de las autoridades locales (virreyes), los ideales que emanaron de nuestra Revolución de Mayo y de las exigencias que tenían los terratenientes locales, a los cuales no les beneficiaba la legislación foránea.

La Revolución de Mayo abrió paso a un nuevo periodo que, inspirada en ideales de libertad e igualdad, da comienzo a la regulación del trabajo, dando el primer paso importante en el año 1.853 con la sanción de nuestra primer Constitución Nacional y consagra algunos derechos laborales, como el derecho al trabajo y la industria, pero no específicamente el derecho de huelga. Indica Krotoschin (1.993) que en 1.869 con la sanción del primer Código Civil Argentino se reguló la locación de servicios, el servicio doméstico y las relaciones de

aprendizaje; por su parte el Código de Comercio de 1.862 se encargó de regular las relaciones de trabajo de los empleados de comercio.

Cabe destacar que en esta segunda mitad del siglo XIX en la Argentina ya se empezaban a formar los primeros sindicatos, principalmente en aquellas actividades económicas más fuertes en aquel entonces. Pero podemos destacar como primera huelga oficial en nuestro país la efectuada el 2 de septiembre de 1.878 por la Unión Tipográfica Bonaerense, fundada en 1.877. Reclamaron en aquel entonces por la baja de salarios que habían sufrido los trabajadores de esta actividad, y la reducción de la jornada laboral a 10 horas diarias en invierno y a 12 en verano, como así también la prohibición de contratar niños menores de 12 años.

Esta huelga tuvo un importante impacto en aquel entonces, al punto de que los diarios de menor tirada dejaron de imprimirse adhiriendo a la protesta, y los dos diarios más importantes (El Nacional y La Prensa) decidieron contratar personal uruguayo para suplir al personal adherido a la medida de fuerza. Al respecto, Dalmacio Vélez Sarsfield escribió en el diario El Nacional: *"El socialismo usa las huelgas como instrumento de perturbación, pero el socialismo no es una necesidad en América. No se pueden admitir las huelgas porque eso significaría subvertir las reglas del trabajo"*.

Finalmente, el desenlace fue favorable a los trabajadores: lograron que los tres reclamos fueran aceptados, pero al poco tiempo las condiciones volvieron a revertirse y el sindicato se disolvió.

Entre los años 1.889 y 1.890 la Argentina sufrió una devaluación de su moneda, lo cual hizo multiplicar los reclamos sindicales tras la caída del poder adquisitivo de sus salarios. Quizás la huelga más significativa de aquel entonces por la magnitud de sus efectos fue la realizada por los ferroviarios, la cual duró 120 días y reclamaron la reducción de la jornada laboral a ocho horas sin reducción de sus salarios. Lograron paralizar los talleres de Córdoba, Rosario, Buenos Aires, Junín y Campana.

Pero no fue sino hasta principios del siglo XX en donde se empezaron a legislar temas directamente de índole laboral, debido al crecimiento económico y demográfico que logró el país y ello trajo paradójicamente desigualdades para la relación de trabajo en detrimento de los trabajadores. La desigualdad económica que existe entre el trabajador y el empleador trajo como consecuencia la fijación de condiciones de trabajo fijadas unilateralmente por el

segundo, basadas en la libertad contractual. Como resultado de esto, se ofrecían pobrísimas condiciones de trabajo: bajos salarios, interminables jornadas de trabajo, condiciones insalubres, trabajo de mujeres y niños en tareas peligrosas y penosas. Todo esto fue incrementando la tensión social, lo que desembocó en la necesaria regulación jurídica del trabajo con el dictado de leyes protectorias. En 1.905 se dicta la ley 4.661 de descanso dominical obligatorio, imponiéndole multas o hasta el arresto a los empleadores que violaran la norma; en 1.915 se sanciona la ley 9.688 de accidentes de trabajo, haciendo responsable al empleador por los accidentes sufridos por sus empleados por el hecho o en ocasión de su labor; en el año 1.924 es sancionada la ley 11.317 que reglamenta el trabajo de mujeres y niños; en 1.929 se sanciona la ley 11.544 que limita la duración de la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, entre otras normas que hicieron notar la preocupación del Estado por resguardar los derechos y condiciones de trabajo (Krotoschin, 1.993).

A comienzos de la década de 1.940 fue donde se empezó a regular jurídicamente las condiciones de trabajo de determinadas actividades o profesiones, mediante los llamados “estatutos profesionales”, pero no se dio mayor importancia a la regulación de los sindicatos sino hasta el año 1.957 con la sanción de la reforma de la Constitución Nacional que agrega y da jerarquía a los derechos sociales.

La huelga en la Constitución Nacional de 1.949

Como se señaló anteriormente, la Constitución Nacional de 1.853 no legisló en materia de huelga, lo cual no resulta extraño ya que en el momento de sancionar dicha norma fundamental el derecho laboral prácticamente no existía en nuestro país.

Respecto a la Constitución Nacional de 1.949, ocurrió algo similar ya que tampoco incorporó al derecho de huelga expresamente en su texto; en material laboral se limitó a legislar en materia de defensa de los intereses profesionales (Grisolía, 2012). Según palabras del miembro informante de la Convención Reformadora de esta Constitución de 1.949 Arturo E. Sampay, el derecho de huelga es un derecho netamente natural y por lo tanto no puede existir un derecho de huelga positivo, por correr el riesgo de generar una “zona de guerra

extrajurídica” similar al derecho de resistencia a la opresión en el ámbito político (Sagüés, 2007).

El artículo 37 inciso X de esta Constitución enunciaba una serie de derechos especiales del trabajador, a saber: *“derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, como atribuciones esenciales de los trabajadores, que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo. Si analizamos la primer parte de este artículo, podemos concluir basándonos en un pensamiento abierto que el derecho de huelga pudo estar implícito en la parte de este artículo cuando reza “derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales (...)”.*

La Constitución Nacional de 1.957 y el artículo 14 bis

El 27 de Abril de 1.956 el presidente de facto Pedro Eugenio Aramburu deroga la Constitución de 1.949 y restablece la Constitución de 1.853 con sus reformas de 1.860, 1.866 y 1.898, en tanto no fueran contrarias a los fines de la denominada Revolución Libertadora.

El decreto-ley 3838/1957 declaró la necesidad de reformar la Constitución, proponiendo la reforma de treinta artículos, pero luego de idas y vueltas la Convención Reformadora solamente logró introducir el artículo 14 bis, y en el artículo 67 incorporó el inciso 11. A pesar de que aparenta ser poco el cambio logrado por esta reforma constitucional, no lo es para nuestro tema de análisis que logró su cometido: haberle dado rango constitucional al derecho de huelga, garantizando su ejercicio a los gremios.

El segundo párrafo del artículo 14 bis establece: *“Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.”* Cuando garantiza a los gremios el derecho de huelga, la Constitución lo hace sin necesidad de que intermedie ningún instrumento que emane del poder constituido. Esta fórmula utilizada por nuestra Constitución tuvo como antecedente el artículo 56 de la Constitución de Uruguay de 1.934.

Posiciones conceptuales sobre la huelga en la convención constituyente de 1.957

La discusión en torno a la titularidad del derecho de huelga en la Convención Constituyente del año 1.957 pareció haber estado en torno a si esa titularidad descansaba sobre el individuo o sobre un conjunto de estos (Mugnolo, 2.008). Pero claramente pudieron distinguirse tres posturas respecto de quienes debían ser los titulares de este derecho de huelga: por un lado quienes consideraban que los titulares eran las “personas o habitantes”; por otro lado quienes sostenían que los titulares eran los “trabajadores” y finalmente quienes se enrolaban en la postura de que el verdadero titular eran los “gremios”.

Bidart Campos (2006) opina respecto a esta última postura (huelga como derecho gremial) que tiene un doble sentido: por un lado, su naturaleza se halla en los denominados “conflictos colectivos de trabajo” (en contraposición con los individuales) y por el otro, que el sujeto activo de este derecho no es un trabajador individual sino muchos concertados.

El convencional constituyente Carlos Bravo, dejó en claro que la palabra “gremio” hacía alusión al derecho de los trabajadores a llamarse a huelga, estén o no afiliados a un gremio en particular. Además Bravo consideró que la huelga no necesita ser homologada por los sindicatos en caso de que se lleve a cabo, bastando solamente la voluntad del conjunto de trabajadores de efectivizarla.

Por otro lado, el convencional Alfredo Palacios propuso que la palabra “gremio” fuese sustituida por la palabra “trabajadores” ya que consideraba que la huelga es un derecho natural de los obreros, y que pueden llevarse a cabo huelgas sin gremios de por medio, como sucedió en la primer huelga ocurrida en el año 1.878, ya que limitar este derecho a los gremios iría en contra de la propia naturaleza de la huelga (Mugnolo, 2.008).

Finalmente tuvo lugar una tercera posición que consideraba que el derecho de huelga debía ser concedido tanto a los “gremios como a los trabajadores”, en un intento de conciliar las dos posturas anteriores. Sin embargo, esta postura fue descartada ya que se estaría duplicando el sujeto titular del derecho, en tanto se había dejado en claro que gremio no era el sindicato, sino el conjunto de trabajadores, ya que según opinó el diputado González Bergés si el derecho de huelga es de los trabajadores, también lo es del gremio porque el gremio es el conjunto de trabajadores (Mugnolo, 2008).

Conclusiones

Se deja en franca evidencia que las desigualdades laborales existieron desde siempre, pero particularmente desde que se masificó el trabajo en épocas de revolución industrial, donde grandes masas de gente dejaron la vida de campo para pasar a conglomerados urbanos y cambiar incluso su estilo de vida y costumbres para pasar a trabajar en industrias con condiciones muy poco tolerables para cualquier persona. Éstos debieron reaccionar ante tantas desigualdades y se comenzaron a gestar las primeras manifestaciones de protesta. El Estado reaccionó quizás tarde a estas situaciones conflictivas, pero poco a poco se fue legislando sobre temas no menos importantes a nivel laboral para ya por fin lograr constitucionalizar el derecho de huelga en 1.957. Ahora bien, no fue fácil lograr discernir quién debía ser el titular de este derecho, como vimos hubieron tres posturas y todas con sus fundamentos, pero se dejaron abiertos muchos interrogantes luego de aquella Convención Constituyente de 1.957 al depositar en los gremios la titularidad de este derecho sin mayor detalle o profundidad al respecto.

Los fundamentos de la posición que salió triunfante a la hora de poner en cabeza de los gremios la titularidad del derecho de huelga fueron a mi parecer un tanto ambiguos; como parte de la doctrina entiende que no es propio de un cuerpo normativo dar definiciones, la tarea de desentrañar el verdadero sentido y alcance de este derecho queda nuevamente en manos de la doctrina y la jurisprudencia, que como veremos, no resultó ser nada fácil.

CAPÍTULO IV - La titularidad del derecho de huelga

Introducción

A continuación se podrán en evidencia aspectos centrales del tema que estamos investigando en este trabajo. Veremos que la Constitución Nacional al reconocer la titularidad el derecho de huelga a los gremios según indica el artículo 14 bis, se han suscitado una vasta cantidad de opiniones en nuestra doctrina justamente cuestionando y tratando de

quitar ambigüedad y de despejar dudas sobre la titularidad de este derecho, por los motivos ya analizados en el capítulo tercero de este trabajo y por los motivos que se expondrán a continuación. Asimismo, con el paso del tiempo se han ido resolviendo cuestiones judicialmente que han dejado sentadas distintas posturas y en algunos casos encontramos *leading cases* que han marcado desde hace varias décadas el camino a seguir respecto de este derecho.

Finalmente, estudiaremos de qué manera impactó en el derecho de huelga la enmienda constitucional de 1.994 y la incorporación de tratados internacionales, que vinieron a actualizar y a reforzar este derecho al darle protección internacional a través de organismos laborales internacionales y de tratados internacionales celebrados e incorporados a nuestra Carta Magna.

Discusiones doctrinarias en la Argentina sobre la titularidad del derecho de huelga

En nuestro país, la Carta Magna garantiza el derecho de huelga en su artículo 14 bis a “los gremios”, funcionando como sinónimo de sindicato (Fernández Madrid, 2007), es decir como entidad admitida jurídicamente; y por otro lado nos encontramos con quienes consideran que el vocablo tiene un sentido más amplio y abarcaría a cualquier agrupación de trabajadores (Rodríguez Mancini, 2004).

Como ya vimos en el capítulo anterior, es necesario recordar cuál fue la intención de los convencionalistas de la Constitución Nacional de 1.957. Al respecto pudieron distinguirse tres posturas sobre la titularidad del derecho de huelga: por un lado quienes proponían reconocerlos a personas y habitantes; por otro, quienes entendían que la titularidad era exclusiva de los trabajadores, y por último los que propugnaban que la titularidad correspondía a los gremios (García Héctor, 2012).

La titularidad del derecho de huelga en la jurisprudencia argentina

La legislación nacional sobre asociación sindical surgida a partir del año 1.958 se inclinó a reconocer exclusivamente este derecho a las organizaciones sindicales con personería gremial, llegando hasta nuestros días al requisito de llamar a conciliación

obligatoria previo al llamamiento a huelga (ley 24.635), en donde la asociación sindical que contaba con personería gremial era la única habilitada para encausarse por esa vía. Como excepción a esta línea de pensamiento doctrinal se puede citar el fallo “Leiva Horacio y Otros c/ Swift Armour S.A.” de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires del año 1.984 en donde se apartó la justicia de esta corriente de opinión al respecto de la titularidad del derecho de huelga y consideró que era legítima la huelga convocada por un grupo de trabajadores debido a que estaba vedada en ese momento la actividad sindical (Grisolía, 2012).

También puede citarse el fallo “Esteban, Ricardo H. c/ Metal Madera S.R.L.” donde se expresó que “la Constitución Nacional solamente reconoce como sujetos activos del referido derecho a las organizaciones profesionales de trabajadores” (CSJN Fallos: 302:1149).

Otra fuente jurisprudencial que se inclinaba a favor del reconocimiento del derecho de huelga a los sindicatos lo encontramos en el fallo “Font, Jaime Andrés y Otros c/Carnicerías Estancias Galli SRL s/ despido” de Octubre de 1.962, donde se dejó establecido que para poder tomar una medida de reclamo como la huelga, primero era necesario que ésta sea declarada legítima en sede judicial, y que si bien en ese momento no existía una reglamentación sobre este derecho, era facultad del Estado regular ese derecho para no afectar el bien común.

En consonancia con la corriente doctrinal antes expuesta, el artículo 31 inc. a) de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales confiere a los sindicatos la potestad de “*Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores*”, lo cual es criticado por un sector de la doctrina, al entender que otorgar esa exclusividad a los gremios es contrario a la conducta social, alejando a las partes en conflicto y aumentando las posibilidades de que el acuerdo fracase (Fernández Madrid, 2007).

La Constitución Nacional de 1.994 y la titularidad del derecho de huelga

Con el avance de la legislación internacional y especialmente con la última reforma a nuestra Constitución Nacional en el año 1.994, se vino a reforzar la tesis amplia del derecho de huelga, al otorgarle jerarquía constitucional (conforme al artículo 75 inc. 22 de la C.N.) al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional

de Derechos Civiles y Políticos, garantizando ambos (artículos 8.3 y 22.3 respectivamente) la vigencia del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual adquiere mayor jerarquía constitucional que los demás convenios internacionales de la OIT (Rodríguez Mancini, 2004).

Este Convenio n° 87 de la OIT sumado con lo dispuesto por el artículo 24 de la ley local 25.877 aseguran la necesaria revisión de la antigua jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Raffaghelli, 2002), que se basaban en injustas resoluciones justificadas en fuentes de inferior jerarquía a la ley.

El artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional establece complementariamente que la incorporación de instrumentos internacionales debe realizarse “*en las condiciones de su vigencia*” lo cual significa, según ha indicado en varias oportunidades nuestro máximo tribunal, que las interpretaciones que efectúen los órganos de aplicación de los tratados internacionales a los casos concretos a resolver en nuestro país no deben apartarse de su contenido. Como ejemplo de ello, y de esta actualización de criterios sobre el derecho de huelga, se puede traer a colación el fallo “ATE c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales” del 11/11/2008, en donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidió indicando que el ejercicio de la exclusividad de la personería gremial no puede afectar el derecho de libertad sindical de los trabajadores ni limitar la representación de los gremios que no cuenten con personería jurídica, dejando además su clara posición de hacer notar la importancia que tienen los tratados internacionales reconocidos por nuestra constitución en material laboral (Bidart Campos, 2006).

Particularmente los tratados internacionales han concebido desde antiguo el derecho de huelga como un derecho amplio. Como ejemplo de ello podemos mencionar el art. 11 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur que indica: “Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga...”. Esta consigna ha sido receptada por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en fallos como “Pérez, Aníbal Raúl c. Disco SA” y “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A. s/acción de amparo”.

En igual sentido se puede traer a colación el fallo de la CSJN “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo” se declara la inconstitucionalidad del

artículo 52 de la ley 23.551, que determina que sólo los representantes de los sindicatos son personería gremial gozan de protección contra suspensiones o despidos.

Carlos Etala (2001) por su parte entiende que la voluntad del poder constituyente del año 1.957 fue la de otorgar protección jurídica a los trabajadores de una misma profesión, actividad u oficio aunque aquellos no estuvieran organizados sindicalmente, ya que la esencia de la huelga es que participen todos los trabajadores aunque no sean de una misma actividad, profesión u empresa.

En concordancia con el texto vigente del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, Néstor Corte (1.994) reconocer la titularidad del derecho de huelga a los gremios pero en sentido amplio, entendiendo que los delegados, comisiones y organismos de similar función se asemejan a los gremios y por lo tanto gozan de sus mismas atribuciones en lo referido a la huelga.

En una posición consonante con Néstor Corte pero más flexible, Amanda Caubet (1.999) entiende que la huelga puede ser ejercida por un grupo de trabajadores que pertenezcan al mismo gremio, entendiendo gremio como actividad, ya que toda disposición en contrario resultaría injusta, discriminatoria e incluso inconstitucional para aquellos trabajadores que no se encuentren sindicalizados.

Es evidente que con el transcurso del tiempo la concepción de la titularidad derecho de huelga ha ido ampliándose, pero cabe preguntarse si este derecho puede tener limitaciones. En nuestro país, la huelga como derecho claramente está garantizada a nivel constitucional, por lo que resta al Estado regular su ejercicio.

Como corolario a esta tendencia a favor de la ampliación del derecho de huelga, nos encontramos con un fallo reciente y considerado leading case: “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo” del 07/06/2016, donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó en clara evidencia su postura respecto a la titularidad del derecho de huelga, al interpretar de manera integral el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y considerando que la palabra “gremio” utilizada en el mencionado artículo hace referencia al primer párrafo de esa enmienda al establecer la “*organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”.

Finalmente, la Corte en este fallo consideró que el ejercicio del derecho de huelga contiene dos facetas, una individual que permite optar al trabajador decidir si se adhiere o no

a una huelga, y la otra faceta colectiva, donde se busca declarar o finalizar una huelga o negociar condiciones, las cuales son atribuciones propias de una agrupación de trabajadores.

Conclusiones

Vemos como ni bien sancionada la Constitución Nacional de 1.957 con su flamante artículo 14 bis la doctrina fue reacia a apartarse de su letra en cuanto a su interpretación. En un primer momento la doctrina mayoritaria sostuvo la postura de que la titularidad del derecho de huelga estaba solo en cabeza de los gremios con personería gremial, por lo que cualquier otra huelga que no fuera declarada por un ente similar era declarada ilegal, dejando sin posibilidad de reclamo alguno y cercenando el derecho de trabajadores que quizás no contaban con tales requisitos gremiales por ser agrupaciones de menor número. Otra parte de la doctrina y la jurisprudencia fue menos exigente y entendieron que gremio era sinónimo de sindicato o de cualquier agrupación de trabajadores que intentaban defender sus derechos. Esa especie de evolución podemos verla en fallos como “ATE c/Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales” en donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó en firme su postura respecto a este tópico y sostuvo que la exclusividad de la personería gremial de ninguna manera puede afectar el derecho de libertad sindical.

Han sido varios los fallos que intentaron dar luz a este asunto, y es notable que la tendencia sea hacia la flexibilización de los requisitos para que este derecho pueda operar en plenitud y conforme a su verdadero sentido, que en mi opinión es el de no restringirlo innecesariamente sin llegar al absolutismo de esta prerrogativa. Finalmente vimos de qué manera se encumbró este derecho al darle protección mediante tratados internacionales y el reconocimiento nuevamente de nuestra Constitución con su última reforma en 1.994, recogiendo nuevamente de la realidad social necesidades que deben ser atendidas por nuestro orden jurídico para no quedar desactualizado y sea armónico con las legislaciones más innovadoras en la materia que nos ocupa.

CAPÍTULO V - El ejercicio del derecho de huelga y sus efectos

Introducción

A continuación estudiaremos qué efectos produce el ejercicio del derecho de huelga en distintos aspectos. Primero desde la perspectiva del contrato de trabajo, para determinar la situación en la que quedan las partes de este contrato frente al fenómeno de la huelga.

Seguidamente veremos qué efectos produce la declaración de ilegalidad de la huelga cuando no cumple con los requisitos mínimos que establece nuestra legislación, ya que estamos frente a un derecho que tiene mucha carga a favor del empleado, pero también es necesario verificar si el empleador cuenta con herramientas para limitar ese derecho, de lo contrario estaríamos frente a un derecho absoluto y ello se encuentra prohibido en nuestro sistema legal.

A continuación estudiaremos qué impacto produce el ejercicio de este derecho en los servicios considerados esenciales y básicos, nuevamente para analizar si el derecho de huelga es absoluto o tiene limitaciones, ya que en los servicios esenciales no puede dejarse de cumplir con la prestación básica en su totalidad.

Finalmente, analizaremos el reciente leasing case “Orellano c/Correo Argentino S.A.” en donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación deja sentada su posición respecto de la titularidad del derecho de huelga y sus requisitos de legalidad y alcance, lo cual resulta vital ya que como hemos visto a lo largo de este trabajo, la legislación, la doctrina y la jurisprudencia han tratado de darle luz a este tema sin poder definirlo eficazmente.

Suspensión del contrato de trabajo

El principal efecto que produce el ejercicio del derecho de huelga es la suspensión del contrato de trabajo, operando aquella como causal de justificación del incumplimiento del contrato laboral, si la entendemos como acto jurídico colectivo (López, 1.972).

Es dable destacar que el contrato no queda suspendido en su totalidad, sino en aquello en lo que parte de la doctrina denomina “núcleo contractual básico” que comprende la prestación principal por parte del trabajador (trabajo en sí mismo) y la contraprestación a cargo del empleador (retribución monetaria por esa labor), es decir, la causa fin del contrato laboral (Álvarez, 1.998).

Si analizamos el derecho comparado español, hay autores que aseveran que lo que se suspende es la relación de trabajo y no el contrato de trabajo, ya que existen casos de huelgas en donde no se deja de prestar trabajo pero se presta de manera distinta a la debida o de manera defectuosa voluntariamente (González de la Aleja, 1.999). Como ejemplo de este tipo de huelgas podemos traer a colación lo visto en el capítulo primero de este trabajo, como la huelga relámpago, la huelga de bajo rendimiento y la huelga a reglamento.

Declaración de ilegalidad de la huelga

La huelga puede ser declarada ilegal por parte de la justicia laboral o por el Ministerio de Trabajo si no se cumple con los requisitos que establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto a su declaración como su ejercicio. Enseña Grisolía (2.012) que una huelga puede ser declarada ilícita si:

- no se siguió el proceso de conciliación obligatoria previamente que marca la ley 14.786.
- el objeto de la huelga no es de carácter laboral.
- la huelga no ha sido declarada por asociación sindical con personería gremial.
- se han producido toma del establecimiento laboral o daños en el mismo como consecuencia del ejercicio de acciones violentas de la huelga.

Ahora bien, la consecuencia mayor de la declaración de ilegalidad de una huelga es que el trabajador puede ser puesto en mora e intimado a que retome sus tareas laborales, bajo pena de ser despedido con justa causa en el caso de no cesar con las actividades huelguísticas ilegales. Asimismo, la asociación sindical que promovió la huelga posteriormente declarada ilegal también puede ser pasible de sanciones por el Ministerio de Trabajo, consistiendo la sanción en la suspensión o hasta la cancelación de su personería gremial (Grisolía, 2012).

Efectos de la huelga en los servicios básicos y en los servicios esenciales

Si ponemos el foco en los denominados servicios públicos, podemos distinguir al decir de Rodríguez Mancini (2010) limitaciones de tipo *sustancial* y *formal*.

Las limitaciones sustanciales son aquellas que se imponen cuando la huelga afecta directamente a servicios considerados *esenciales* o *servicios públicos*, por lo que la huelga no debe paralizar totalmente la prestación de estos servicios y garantizar un mínimo de cumplimiento para no poner en riesgo la seguridad, la salud, la vida ni generar o profundizar situaciones de crisis. Y las denominadas limitaciones *formales* se refieren al hecho de que previo a la declaración de una huelga que pueda afectar un servicio básico o esencial, es necesario someterse las partes a una conciliación obligatoria, según determinan la ley 14.786 y el decreto reglamentario 272/2006 (Rodríguez Mancini, 2010).

Por su parte, la O.I.T. (1983) acuñó una definición de servicios esenciales que ha sido receptada ampliamente a nivel internacional: *“en el sentido estricto del término a los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”*. Sin embargo, nuestra legislación se encargó de brindar una propia enumeración de servicios esenciales a través del artículo 24 de la ley 25.877 y que establece: *“Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo”*. Estamos ante una enumeración taxativa de servicios esenciales, pero el mismo artículo establece que si una actividad no está comprendida en la descripción establecida, excepcionalmente puede calificarse como servicio esencial por una comisión independiente, previo haber sido aplicado el procedimiento de conciliación obligatoria.

Pero según enseñan Mario Ackerman y Diego Tosca (2007), debe asegurarse que la aquello que sea declarado servicio público o servicio esencial no debe menoscabar el derecho de huelga. Sin embargo, ha sido fijada una postura restrictiva del derecho de huelga por parte de los tribunales en fallos como el de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo *“Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) c. Estado Nacional s/Amparo”*, donde se dejó sentado que la educación privada *“más allá de su trascendencia, no puede adjetivarse como un servicio público de importancia esencial para el Estado”*.

En igual sentido se pronunció la Sala II de la referida Cámara en el fallo “Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP) c. Poder Ejecutivo Nacional y otros/Amparo”, en razón de la misma temática referente a la educación privada.

Ahora bien, es importante estudiar la evolución de nuestra legislación sobre las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga. Podemos encontrar que en primera instancia se facultó a la Secretaría de trabajo y Previsión mediante resolución número 16/44 a declarar la ilegalidad de una huelga si no se sustanciaba la etapa de conciliación (Fernández Madrid, 2.007). Posteriormente, mediante el artículo 9 decreto-ley 10.596/57 (hoy derogado) determinó que las declaraciones de ilegalidad dictadas por la autoridad administrativa ut supra referida, eran irrevisables judicialmente.

Esto trajo aparejado una serie de fallos judiciales en contra de este decreto-ley, se puede mencionar especialmente el leading case de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Carmen Julia Beneduce y otras c/ Casa Auguste” donde se declara la inconstitucionalidad del artículo 9 del decreto-ley 10.596/57 en lo referente a la irrevisibilidad de la declaración administrativa de ilegalidad de la huelga, resultando ser imprescindible la declaración judicial de la misma.

En la actualidad, artículo 24 de la ley 25.877 hace una remisión directa a principios de los órganos de control de normas de la O.I.T., especialmente al convenio número 87 que en nuestro derecho cuenta con jerarquía constitucional según surgió de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “ATE c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales”. Esto significa que no es admisible la declaración de ilegalidad de una huelga por parte de un órgano administrativo.

Respecto a los arriba mencionados órganos de control de la O.I.T., el que nos ocupa se denomina Comité de Libertad Sindical, creado en el año 1.951 con objeto de “*examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes*” (O.I.T., 1.951). Este Comité tuvo especial importancia en un leading case de nuestro país y a nivel internacional, más conocido como el caso “UTA”. En el año 1.994 la Unión Tranviarios Automotor (UTA) presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical bajo el Caso número 1.679 en razón de que el Ministerio de Trabajo de la Nación había establecido que el servicio de transporte automotor de cargas y pasajeros debía tener como mínimo un 90% de cumplimiento, resultando ser un porcentaje muy alto y a la

vez amenazando con declarar ilegales las medidas de fuerza en caso de protesta o la quita de su personería gremial.

El Comité se expidió determinando que el recurso de arbitraje obligatorio resultaba aplicable siempre y cuando se tratara de servicios esenciales mínimos en el sentido estricto del término, y entre los cuales según la propia definición de la O.I.T. no figura el transporte. (O.I.T., 1.992).

Como puede apreciarse, el derecho de huelga es un derecho que no debe ser interpretado restrictivamente y se encuentra en franca expansión en cuanto a su libertad y defensa.

Posición actual de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

En el año 2.016 la Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó sentado a través del fallo “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo” su posición actual respecto a la titularidad del derecho de huelga. Es por ello que este fallo requiere un apartado especial y un análisis particular.

La empresa Correo Argentino despidió a uno de sus trabajadores el 14 de Julio de 2.009 imputándole haber participado en la convocatoria y realización de una huelga durante horario de trabajo, que a criterio de la empleadora, debía considerarse ilegítima por no contar en el aval de los sindicatos que representaban al personal y por haber causado daños a los usuarios de los servicios del correo. Promovida demanda por el Sr. Orellano, en primera y segunda instancia se ordenó la reinstalación a su puesto.

La empresa apeló ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación y ésta resolvió en contra del trabajador, limitando así el derecho de huelga. En este sentido dijo en su pronunciamiento que la titularidad del derecho a declarar una huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizados en función de intereses comunes -los gremios-, no al trabajador en forma individual ni a cualquier grupo de trabajadores, ello desde una perspectiva de examen integral del texto del art. 14 bis de la Constitución Nacional, donde ese derecho se inserta en el segundo bloque que contiene el catálogo de los derechos reconocidos a las entidades gremiales, y que lo hace inmediatamente después de la disposición final del primer bloque que reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores. En este sentido afirma que

la palabra “gremios” del art. 14 bis de la constitución nacional no resulta comprensiva de cualquier grupo informal de trabajadores; la norma garantiza que las asociaciones profesionales destinadas a representar a los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas se organicen con arreglo a los principios de la libertad sindical y democracia interna y , a tal efecto, le ha impuesto el requisito de la inscripción en un registro especial como medida de control del cumplimiento de tales directivas, y por lo tanto, no resulta lógico admitir que se otorgue de modo indistinto la titularidad de los derechos más relevantes del ámbito de las relaciones colectivas tanto a las organizaciones que cumplen con todos esos recaudos como a simples grupos informales a los que no les exige satisfacer ninguno de ellos.

Invocó además la Corte las recomendaciones e informes elaborados por los organismos internacionales como la O.I.T., para decir, según su conveniencia, que la base jurídica de la doctrina elaborada por el comité de Libertad Sindical de la O.I.T. reside en las normas del Convenio 87, que refiere a los derechos y objetivos de las organizaciones sindicales, de ello solo se sigue el reconocimiento de la atribución de disponer medidas de fuerza para estas organizaciones.

Además, hizo alusión al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales 26 y 45 inciso c) de la Convención Americana de Derechos Humanos, el estado argentino tiene el compromiso de garantizar el derecho de huelga como derecho inherente a la libertad de sindicación, intentando dar un claro sentido restrictivos a la palabra gremio aunque esta no haya sido la verdadera intención ni de los Tratados Internacionales, ni de los órganos de Control del Convenio 87 de la O.I.T.

Concluyó su pronunciamiento expresando que la importancia de la calificaciones legal de la huelga constituye un requisito ineludible para decidir sobre sus consecuencias, pues las medidas de acción directa, como la huelga, “paros intermitentes”, “trabajo a reglamento”, “trabajo a desgano”, implican la abstención o el retaceo de la prestación laboral como medio de presión para lograr que se satisfagan ciertos reclamos, y al obstaculizar el normal desarrollo de la producción de bienes o de prestación de servicios, no solo perjudican al empleador sino que también afectan los intereses de los consumidores o usuarios, provocando una evidente tensión con el ejercicio de los derechos primero (libertad de comerciar, de ejercer toda industria lícita, etc.) así como también con derechos de terceros o de la sociedad (transitar, enseñar y aprender, a la protección de la salud, a la adquisición de bienes para una

adecuada alimentación y vestimenta, a que se asegure la calidad y eficacia de los servicios públicos, etc.).

En este mismo orden de ideas, limitó el ejercicio del derecho de huelga, diciendo que este derecho tiene dos facetas, por un lado una individual, que se identifica con el derecho del trabajador singular de adherirse o no a una huelga declarada, y otra, de carácter colectivo, que implica fijar reivindicaciones, declarar o poner fin a la huelga, así como también negociar la solución del conflicto, actividades que se consideran atribuciones que necesariamente se ejercen a través atreves de una agrupación de trabajadores. Así establece que la faceta colectiva de este derecho limita en gran medida la acción individual del derecho de huelga, debido a que un trabajador no puede decidir adherirse o no a una huelga que no ha sido legítimamente convocada por la agrupación de trabajadores, sindicatos o gremios.

Conclusiones

Podemos concluir este capítulo destacando varios puntos: en primer lugar, la declaración de huelga debe ser efectuada por gremio o agrupación debidamente inscripta, previo cumplimiento del proceso de conciliación obligatoria. De lo contrario la huelga corre riesgo de ser declarada ilegal por parte de la autoridad judicial. En segundo lugar, el derecho de huelga abarca dos facetas que deben diferenciarse: por un lado el derecho de cada trabajador a manifestarse en contra de medidas de su empleador que considere abusivas o que perjudiquen su labor y por el otro la metodología a llevarse a cabo para el llamamiento a huelga. Todo ello quedó plasmado en la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Luego tenemos los efectos que produce la declaración de huelga, que por un lado desde el punto de vista contractual suspende solamente (según considera la doctrina mayoritaria) la prestación principal de este contrato que consiste en dejar de prestar servicios por parte del trabajador y el empleador deja de cumplir con su contraprestación.

Ahora bien, si las causas que dieron origen a la huelga no son conformes a derecho, el empleador tiene la potestad de solicitar que se declare la ilegalidad de la huelga ante la autoridad correspondiente con consecuencias gravosas tanto para el empleado como para el empleador, situación que resulta en mi opinión justa y equitativa, ya que el empleador

también debe poder defender sus derechos ante los daños que pueda sufrir por causa de una huelga ilegal o ilegítima.

Para concluir, se abordó el tema de cómo afecta la ejecución de una huelga en los llamados servicios esenciales o básicos. Es un tema interesante de tratar ya que la legislación, la doctrina y la jurisprudencia han tenido que dejar establecido qué tipo de servicios son considerados esenciales y que no pueden dejar de prestarse (o al menos garantizar un mínimo) ante una situación de reclamo laboral de ésta índole. No sería justo para el trabajador no poder reclamar mediante una huelga si presta servicios en alguna de estas actividades, pero tampoco lo sería para el resto de la sociedad que no puede dejar de percibir esos servicios por ser justamente indispensables para una normal subsistencia en sociedad.

Conclusión final

A lo largo de la presente obra se ha trabajado sobre la problemática planteada como objetivo principal de esta tesis, que consistió en determinar si existe en la actualidad una reglamentación legal eficaz e integral que permita determinar quiénes son los titulares del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico argentino. Para ello fue necesario acudir a objetivos particulares que actuaran como faros en la inmensidad de opiniones doctrinales, jurisprudencia, legislación nacional y extranjera.

Se comenzó analizando el concepto de huelga y su etimología, lo cual resulta lógico ya que se necesita definir la materia que va a tratarse con precisión. La huelga no es una invención contemporánea, sino que es el resultado de un proceso histórico y social que intenta salvaguardar las diferencias existentes en la relación de trabajo, sobre todo la posición inferior del trabajador con causa en la desigualdad económica y en la restringida capacidad de negociación con la que cuentan.

Históricamente la doctrina consideró a la huelga como un simple hecho que ocurría en la sociedad; con el advenimiento del desarrollo económico que trajo la revolución industrial, la legislación siempre estuvo a favor del empleador, por lo que la huelga fue considerada un hecho penalmente sancionable, cosa impensada en nuestros días. Con el paso del tiempo, y ya a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, la sociedad había mutado como

consecuencia del desarrollo industrial y la huelga comenzó a ser un hecho social tolerable. La gente se conglomeró en ciudades y nuevos ideales hicieron que la clase trabajadora sintiera la inminente necesidad de reparar esas situaciones dañosas que se producían al serles impuestas condiciones totalmente injustas y a veces inhumanas de trabajo, entendiendo que la única manera de reclamar era uniéndose como grupo de trabajadores ya que los reclamos individuales nunca llegaron a buen puerto.

El derecho no pudo hacer menos que aceptar esa realidad y comenzar a legislar tímidamente al comienzo del siglo XX en el caso de nuestro país sobre temas de derecho laboral en general, pero no se abordó la regulación legal del derecho de huelga sino hasta el año 1.957 con la incorporación del artículo 14 bis, otorgando jerarquía constitucional al derecho de huelga y poniéndolo en cabeza de los gremios.

Este fue el comienzo de la batalla doctrinal y jurisprudencial (en el buen sentido de la palabra) para tratar de delimitar este derecho que resultaba tan ambiguo. El legislador solo dijo que llamar a huelga era una potestad de los gremios pero no reglamentó este derecho, por lo que fue un largo camino el recorrido por nuestros maestros del derecho.

Lo notable es que a nivel internacional el derecho laboral comenzó a ser protegido por distintos medios, como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo y los diversos convenios y tratados internacionales firmados por gran parte de los países del mundo. Y el derecho de huelga no quedó fuera de esta protección internacional como vimos en el presente trabajo. Entonces arribamos a la conclusión de que la importancia del derecho del trabajo y en particular del derecho de huelga es capital, no solo a nivel local sino a nivel internacional. Tal fue la evolución de esta potestad que estamos analizando que en el año 1.994 con la última enmienda de nuestra Carta Magna se incorporaron varios tratados que refuerzan este derecho.

Pareciera que estamos actualmente frente a un derecho casi absoluto debido al encumbramiento que ha recibido, pero no podemos dejar de olvidar que en nuestro sistema jurídico no existen derechos absolutos. Por ello, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidió recientemente sobre la titularidad del derecho de huelga en el caso “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo” y dejando sentados ciertos criterios que parecen definir el meollo de este asunto. El fallo limitó el derecho de huelga, dejando en claro que éste está compuesto por dos facetas: la individual, que se refiere al elemento volitivo del trabajador de adherirse o no a la huelga, y la colectiva

que se relaciona con la acción de declaración o terminación de una huelga, que es propia de un agrupamiento de trabajadores. Ahora bien, ese agrupamiento de trabajadores que la Constitución denomina “gremios” debe cumplir con un requisito fundamental: debe estar inscripta en un registro especial, con el fin de garantizar la libertad de sindicación.

A mi entender resulta lógica y justa la solución dada por el máximo tribunal en este fallo, ya que no puede un trabajador llamar a huelga por sí mismo y paralizar toda la actividad económica de la empresa. Se está produciendo un daño al empleador ya que la huelga constituida de esta manera puede ser calificada como ilegal.

Como conclusión final y para dar respuesta al problema de investigación planteado al comienzo de la presente obra, debo afirmar que no existe en la actualidad una reglamentación legal eficaz e integral que permita determinar quiénes son los titulares del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico argentino por todo lo expuesto anteriormente.

Considero como propuesta personal que nuestra legislación debe de una buena vez reglamentar este derecho dejando en claro que los únicos legitimados para llevar adelante este tipo de acciones son los sindicatos debidamente inscriptos, lo cual facilitaría la actividad de contralor de los mismos, pero siempre teniendo en cuenta todo lo producido por nuestra doctrina, jurisprudencia y leyes vigentes en este sentido, siempre y cuando se respete el principio constitucional de razonabilidad que se encuentra contenido en el artículo 28 de nuestra Constitución Nacional, que establece: *“Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio”*, todo ello para evitar posiciones subjetivas por parte de los magistrados a la hora de resolver casos donde se encuentre en juego el derecho de huelga.

Finalmente, considero que sería de gran utilidad que los mismos sindicatos instruyan a sus afiliados sobre sus derechos y sus limitaciones con capacitaciones, para evitar caer en situaciones de ilegalidad a la hora de llamar a una huelga.

Listado de bibliografía

Doctrina

- ACKERMAN, M. E. y TOSCA D. (2.007) *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo VIII, Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- ÁLVAREZ, E. (1.998) *Conflicto colectivo y derecho de huelga*, en ÁLVAREZ – BERMÚDEZ – FERNÁNDEZ MADRID – LÓPEZ, G. – LÓPEZ, J. – RIAL – RODRÍGUEZ MANCINI – SCOTTI – SIMON – VALDOVINOS – VON POTOBSKY, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- BIDART CAMPOS, G.J. (2006) *Manual de la constitución reformada* Vol. 2 Buenos Aires, Argentina: Ediar.
- CABANELLAS, G. (1.966) *Derecho de los Conflictos Laborales*, Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica Omeba.
- CAUBET, A.B. (1.999) *El derecho de huelga en la Argentina*”, Buenos Aires, Argentina: Editorial DLE.
- CORTE, N.T. (1.994) *El Modelo Sindical Argentino*. 2da segunda edición actualizada, Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2017) *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos.
- DE FERRARI, F. (1.951) “*El derecho de huelga*”, en INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL (dirigido por Mariano R. Tissebaum), *La Huelga. Grève – Sciopero – Streiks – Strikes – Greve. La acción gremial y sus aspectos jurídicos sociales en América y Europa*, Santa Fe, Argentina: Universidad Nacional del Litoral.
- DE LA CUEVA, M. (2000) *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, décima primera edición, tomo II, Distrito Federal, México: Porrúa.
- ETALA, C.A. (2.001) *Derecho colectivo del trabajo*, Buenos Aires, Argentina: Astrea.

- GERNIGON, ODERO A. y GUIDO H. (2.000) Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf
- GONZÁLEZ DE LA ALEJA, R. (1.999) *La titularidad del derecho de huelga, en especial en la función pública: perspectivas jurídico críticas*, Colección Crítica del Derecho, Granada, España: Comares.
- FERNÁNDEZ MADRID, J.C. (2007) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 3ª edición actualizada y ampliada, Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- FERNÁNDEZ PASTORINO, A. (1985) *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad.
- GRISOLÍA, J. A. (2012) *Manual de Derecho Laboral.*, Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.
- GARCÍA, H. O., SIMON, J. y AMBESI L. (2012) *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo* Vol. 2, Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- GOLDIN, A. (2009) *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- IZQUIERDO, R. en RODRÍGUEZ MANCINI, J. (Dir.) (2.010) *Derecho del trabajo. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*, Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- KROTOSCHIN, E. (1.981) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 4ta edición, actualizada y reelaborada, volumen II, Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- KROTOSCHIN, E. (1.993) *Manual de Derecho del Trabajo*, 4ta edición, actualizada por el Dr. Gustavo Raúl Meilu, Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- LÓPEZ, J. (1.972) *La huelga como acto jurídico colectivo*, en Legislación del Trabajo, t. XX-A, Buenos Aires, Argentina.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1972), *Huelga ilícita y despido en el Derecho del Trabajo alemán*, Madrid, España: Revista de Política Social n° 96.
- MATÍA PRIM, J. (1996) *El Abuso del Derecho de Huelga. Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*, Madrid, España: Consejo Económico y Social de España.

- MUGNOLO, J. (2008) *Titularidad del derecho de huelga*, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social N° 7, Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- SÁNCHEZ, R. (2009) *¡Huelga! Luchas de la clase trabajadora en Colombia, 1975-1981*, Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- RAFFAGHELLI, L. A. (2002) *Derecho del trabajo y emergencia*, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina: libro de ponencias a las XXVIII Jornadas de Derecho Laboral, Asociación de Abogados Laboralistas.
- RECALDE, M. (2017) *Manual de derecho colectivo del trabajo*, Buenos Aires, Argentina: Edupaz.
- RODRÍGUEZ MANCINI, J. (1998) *Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo y la Constitución Nacional*, Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- RODRÍGUEZ MANCINI, J. (2010), *Derecho del Trabajo. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*. Tomo 3, Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- SAGÜÉS, N. (2007), *Manual de derecho constitucional*, Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- TISSEMBAUM, M. R. en INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL (1951), *La Huelga. Grève – Sciopero – Streiks – Strikes – Greve. La acción gremial y sus aspectos jurídicos sociales en América y Europa*, Santa Fe, Argentina: Editorial Universidad Nacional del Litoral.
- VIEYTES, R. (2004) *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial de las ciencias.
- YUNI J. A. y URBANO C. A. (2003) *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- ZANCHEZ ZORRILLA, M. (2011), *La metodología de la investigación jurídica: características peculiares y pautas generales para investigar en el derecho*. Revista Telemática de Filosofía del Derecho, n° 14, 2011, pp. 317-358.

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II (07/11/2002) “Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) c. Estado Nacional s/Amparo” (Sent. n° 91.073).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III (22/04/2002) “Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP) c. Poder Ejecutivo Nacional y otro s/Amparo”, (Sent. 17.974).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (07/12/2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A. s/acción de amparo” (Fallos: 333:2306).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (11/11/2008), “ATE c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales” (Fallos: 331:2499).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (18/12/1961) “Carmen Julia Beneduce y otras c/ Casa Auguste” (Fallos 251:472).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (21/10/1980) “Esteban, Ricardo H. c/ Metal Madera S.R.L.” (Fallos: 302:1149).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (15/10/1962) “Font, Jaime Andrés y otros c. Carnicerías Estancias Galli S.R.L.” (Fallos:254:56).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (07/06/2016) “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo” (Fallos: 339:760).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (01/09/2009) “Pérez, Aníbal Raúl c. Disco SA”, (Fallos: 332:2043)

Corte Suprema de Justicia de la Nación (13/05/1964), “Ribas, Riego y otros s/Usurpación y desobediencia” (Fallos: 258:267).

Corte Suprema de Justicia de la Nación (09/12/2009) “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo”(Fallos: 332:2715).

Organización Internacional del Trabajo (06/11/1992) “Caso número 1679”. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902511

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires (06/07/1984) “Leiva, Horacio y otros c. Swift Armour S.A.” (L. 32.748, S. 6-07-84, DT, 1984-B,1436).

Legislación

Congreso de la Nación Argentina (06/09/1915) Ley n° 4.661 Descanso dominical.

Congreso de la Nación Argentina (29/09/1915) Ley n° 9.688 Accidentes de trabajo.

Congreso de la Nación Argentina (24/11/1923) Ley n° 11.308 Beneficios previsionales.

Congreso de la Nación Argentina (30/09/1924) Ley n° 11.317 Trabajo de las mujeres y de los niños.

Congreso de la Nación Argentina (22/12/1958) Ley n° 14.786 Conflictos de trabajo.

Congreso de la Nación Argentina (12/09/1929) Ley n° 11.544 Jornada de trabajo.

Congreso de la Nación Argentina (13/05/1976) Ley n° 20.744 Régimen de contrato de trabajo.

Congreso de la Nación Argentina (14/04/1988) Ley n° 23.551 Asociaciones sindicales.

Congreso de la Nación Argentina (24/04/1996) Ley n° 24.635 Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa.

Congreso de la Nación Argentina (18/03/2004) Ley n° 25.877 Régimen laboral.

Constitución de la Nación Argentina (1953) Recuperado de <http://www.biblioteca.jus.gov.ar/constitucionargentina1853.html>

Constitución de la Nación Argentina (1949) Recuperado de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ar/ar146es.pdf>

Constitución de la Nación Argentina (1957) Recuperado de http://www.saij.gov.ar/docs-f/ediciones/libros/Constituciones_argentinas.pdf

Constitución de la Nación Argentina (1994) Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Constitución de España (1978). Recuperado de <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Declaración Sociolaboral del Mercosur 10/10/1998. Recuperado de http://www.mercosur.int/innovaportal/file/4506/1/cmc_1998_ata02_declaracion_es_soc_iolaboral.pdf

Naciones Unidas (03/01/1976) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Naciones Unidas (23/03/1976) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra (1983), “Libertad sindical y negociación colectiva”, Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_091007.pdf

Organización Internacional del Trabajo (04/07/1950) Convenio n° 87 Recuperado: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo (18/07/1951) Convenio n° 98 Recuperado: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Organización Internacional del Trabajo (11/08/1983) Convenio n° 154 Recuperado: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154

Organización Internacional del Trabajo (29/06/1951) Recomendación n° 92 Recuperado: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092

Poder Ejecutivo de la Nación (10/03/2006) Decreto 272/2006 Régimen laboral.

Real Decreto-Ley 17/1977 de la Jefatura del Estado Español, Recuperado: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>