



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

Derechos del trabajo. Análisis del derecho a huelga en la Constitución Nacional art.
14 bis.

“Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/
juicio sumarísimo” (07/06/2.016).

Matías Darío Yebara.

Legajo:.

DNI:.

Abogacía

Doctor Dra. Vanesa Descalzo.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión final del fallo. III. *Ratio decidendi*. IV. Descripciones de los antecedentes de la causa, tanto doctrinarios como jurisprudenciales. V. Postura del autor del trabajo. VI. Conclusión. VII. Listado de bibliografía utilizada.

I. Introducción

El derecho a huelga. Sin perjuicio de señalar que dar una definición conceptual de la huelga presenta diversas complejidades, tratare de esbozar lo que podría llamar un concepto general señalando que la huelga es un derecho consistente en la abstención temporaria, colectiva y concertada de la prestación laboral, como modo de presionar al empleador con la finalidad de conseguir la obtención de un beneficio mediante la sanción de una nueva norma, o la reforma de una existente o el cumplimiento de una norma en vigencia. Pero si dejo aclarado que este concepto general no se acomoda ni al texto constitucional del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, ni menos aún a la legislación vigente en nuestro país, ni nos da la respuesta al interrogante de quién es el titular de este derecho.

Es que este derecho tiene diversas soluciones concretas en los diferentes países: así hay países que establecen la titularidad del derecho a declararla en cabeza de los trabajadores o de grupos de trabajadores, por ser un derecho colectivo, otros, en cambio, lo establecen en cabeza de los sindicatos. En lo que sí parece haber consenso es en aceptar que se trata de un derecho colectivo. Se debe tener presente que este derecho plantea una cuestión difícil por ser una de las excepciones que el ordenamiento jurídico establece a la prohibición de causar un daño a otro, y al mismo tiempo, al monopolio de la fuerza por parte del Estado.

Este derecho, plasmado en nuestra Constitución Nacional en el artículo 14 bis, no se encuentra regulado en la legislación argentina, con las excepciones de algunas regulaciones tales como la ley 14.786 de conciliación obligatoria y las normas de la ley 25.877 y del Decreto 272/06 referidos a los servicios esenciales. Esta falta de regulación legal lleva a la discusión acerca de la titularidad del derecho de huelga; ¿Quiénes son los titulares: los

sindicatos, o los sindicatos con personería gremial, o los trabajadores, o los trabajadores y sindicatos, u otros grupos colectivos de trabajadores como las comisiones internas o las coaliciones o las seccionales regionales de un sindicato?. Estos interrogantes en modo alguno agotan el análisis del tema, pues esos interrogantes acerca de la titularidad del derecho de huelga aparecen íntimamente vinculados a otros tales como ¿Qué clase y cantidad de daño son admisibles? ¿Cuándo una huelga o una medida de acción directa es legítima o ilegítima? ¿Qué fines tiene la huelga? ¿Puede la huelga implicar la violación de otros derechos también constitucionales?. Y en fin, ¿qué es la huelga?. Existen diversas teorías acerca de quién es el titular del derecho a declarar una huelga, y como he señalado diversas formas de determinar ese punto en los distintos países.-

Indudablemente el fallo de la Corte Suprema de Justicia aborda esta cuestión, por lo que he de limitar este breve análisis al mismo. Ello sin dejar de reiterar que resulta necesaria una regulación legal de este derecho constitucional, pues la poca regulación que existe en nuestro país es insuficiente. Y sin dejar de señalar que el derecho de huelga, como los demás derechos del hombre, tiene límites, por ser el hombre un ser limitado en el tiempo, en el espacio, en los conocimientos, etc. Todos los derechos del hombre, aun los más fundamentales como los derechos a la vida y a la libertad, tienen límites en el orden jurídico.

No podemos soslayar que mayor y gran relevancia y la justificación al analizar este tipo de fallos, radica en que el mismo emana de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y ello implica que es el máximo interpretador de las normas federales, la propia constitucional y hasta las normas internacionales convencionales.

En este tema adquiere importancia fundamental el análisis del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, toda vez que se ha entendido que el artículo 3º, inciso 1) al establecer que las organizaciones de trabajadores (y de empleadores) pueden formular su plan de acción, entendiéndose comprendido dentro de ese derecho al derecho de huelga. Esto es una interpretación, pero en rigor, no es lo que surge expresamente del Convenio. Pero aun aceptando esa interpretación, ese derecho es conferido a las organizaciones de trabajadores (y de empleadores). Y si analizamos otros artículos del Convenio (2º, 4º, 5º, 6º, 7º y 10º) resulta claro que el Convenio –que dicho sea de paso lo es

“sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”- se está refiriendo a los sindicatos. Estos aspectos se encuentran señalados en la sentencia de la Suprema Corte de Justicia analizada.

Por otra parte, no debe dejar de tenerse en cuenta que de la O.I.T. forman parte diversos países, algunos de los cuales tienen como titulares del derecho de huelga a los sindicatos (Alemania, Inglaterra, Estados Unidos, Japón, Francia con excepciones, etc.) y otros a los trabajadores (España, Italia, Rusia, etc.). Es decir que la OIT acepta estas diferencias, esto es, que deja a cada país la forma de resolver la cuestión.

Para describir el problema detectado, daremos una noción acabada del mismo a los fines de entenderlo con claridad y en profundidad. A todas luces notamos que los integrantes de la CSJN se encontraron con un problema jurídico de tipo axiológico, es decir, en otras palabras los litigantes pretendían imponer sus derechos, en primero término el actor al iniciar la acción pretendía que entre en operatividad el artículo 14 bis “protección contra el despido arbitrario y organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, y el demandado tratando de lograr eludir o esquivar el poder de acción intentaba sopesar sus principios como la defensa a su propiedad concedida por el artículo 17 de la C.N. ya que la demanda fue condenada a pagar una suma de dinero en concepto de daños y perjuicios ocasionados por el despido en la causal invocada en su oportunidad, artículo 18° (Defensa en juicio) y el doble conforme, imperativo legal ubicado en el artículo 8 pto. 2 inc. h) de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), esta última con jerarquía constitucional. (Const., 1994).

Denominaremos problemas axiológicos a aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto.

En los estados de derecho contemporáneos, junto con normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen otros estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el

juez al momento de justificar sus decisiones. Estos son los llamados principios jurídicos. (Dworkin, 2004).

Las reglas, son normas que sólo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces debe hacerse exactamente lo que ella exige, ni más ni menos. La conclusión natural es que las reglas se aplican bajo un esquema de todo o nada mientras que los principios deben ser ponderados. Para saber si resulta aplicable esta regla basta con utilizar el clásico silogismo, también conocido como método de la subsunción. Con los principios, en cambio, ocurre algo muy distinto, cuando un principio choca con otro, el método de la subsunción no puede resolver dicho conflicto, justamente porque los principios no operan en un esquema de todo o nada. Habrá que acudir, entonces, a la ponderación. Ponderar, no es otra cosa sino que pesar un principio como si se pudiera colocar en el plato de una balanza. Para esto aparece el principio de proporcionalidad, el cual implica esta ponderación. De hecho, siguiendo la terminología de Robert Alexy, el tercer subprincipio del principio de proporcionalidad no es otra cosa sino que el mandato de la ponderación. Cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro. (Cáceres, 2005).

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión final del fallo

La empresa demandada despidió al actor imputándole haber participado en la convocatoria y realización de medidas de fuerza que, según la empleadora, debían considerarse ilegítimas porque no contaron con el aval de los sindicatos que representaban al personal. Con fundamento en la ley 23.592.

La demanda fue instaurada ante el juez de primera instancia (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 72), quien hizo lugar a la demanda. La parte demandada (Correo Oficial de la República argentina) apela la sentencia. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (sala I), confirmó la sentencia de primera instancia y desestimó la

apelación y contra la decisión de la Cámara, la demandada interpuso el recurso de queja. El mismo fue concedido.

En su decisión el tribunal resolvió, previo a ser oída la señora Procuradora Fiscal subrogante, desestimar la petición articulada a fs. 150/153 de la presentación directa; y hacer lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia, con el alcance indicado. Costas por su orden en atención a la naturaleza de la cuestión debatida (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agregándose la queja al principal y devolviendo los autos al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo decidido. Asimismo, ordenó el reintegro del depósito obrante a pag. 3. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 93/2013).

III. *Ratio decidendi*

Varias fueron las razones que convencieron a los tres integrantes de la Corte Suprema, los cuales trataremos por partes. En el considerando 7º de la sentencia de la Corte trata el tema de los límites del derecho de huelga y de otras medidas de acción directa. En esa parte del fallo el Tribunal señala que el ejercicio del derecho de huelga exhibe dos aspectos ya conocidos: un aspecto individual consistente en el derecho subjetivo del trabajador de adherirse o no a la huelga, y otro aspecto colectivo, pues fijar las reivindicaciones, declarar o poner fin a la huelga o negociar la solución del conflicto son derechos que se ejercen a través de una agrupación de trabajadores.

En el considerando 8º la Corte analiza el artículo 14 bis de la Constitución, señalando las tres partes que contiene: la primera referida a los trabajadores que finaliza con la garantía de la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción de un registro especial (cfr. Art. 14 bis “in fine”); la segunda referida a los derechos de los gremios al garantizarles los derechos a concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga y la protección de los

representantes gremiales para el cumplimiento de su gestión sindical; y la tercera parte referida a derechos de la seguridad social. La Corte entiende que el derecho de huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizado en función de intereses comunes, no al trabajador individual ni a cualquier grupo de trabajadores, señalando que los gremios son las entidades sindicales que surgen del ejercicio del derecho a la organización sindical libre y democrática, a los que la Constitución habilita para ejercer derechos mediante la exigencia de la simple inscripción en un registro especial. Y es que sostener que el derecho de huelga no pertenece exclusivamente en su titularidad a los sindicatos, implicaría tanto como decir que tampoco son derechos exclusivos de los sindicatos los otros derechos colectivos del segundo párrafo del artículo 14 bis de la Constitución, tales como los derechos a negociar convenios colectivos o los derechos a la conciliación y al arbitraje. Resulta claro que la finalización de una huelga es negociada por un sindicato y el fruto de esa negociación es un convenio colectivo. Y que estos derechos no son, y no pueden ser derechos de los trabajadores individuales o de grupos de trabajadores. También señala la sentencia que la tutela sindical prevista en la Constitución para los representantes gremiales lo es para aquellas personas que ocupan cargos en los sindicatos y para proteger su acción sindical.

En los considerandos 9º y 10º el Tribunal descarta, con buen criterio, la discusión acerca del sentido que los Constituyentes de 1957 dieron a la voz “gremio”, señalando que algunos de los Constituyentes entendieron esa palabra como agrupamiento de trabajadores, no necesariamente sindicatos, y otros entendieron “gremio” como “sindicato”, por lo que dilucidar la cuestión en base a “que entendieron” se torna prácticamente imposible. Lo que se discute en la sentencia es que dice el artículo 14 bis de la Constitución, y otras normas, no que dijeron, entendieron u opinaron los Constituyentes de 1957.

En los considerandos 11º y 12º: En los mismos la Corte analiza las normas de la Organización Internacional del Trabajo y los Tratados de Derechos Humanos de rango constitucional señalando que de ninguna de estas normativas surge una interpretación distinta a la que se adopta en la sentencia.

En el Considerando 15° se aclara que el análisis de la normativa federal se refiere al derecho a declarar una huelga, estableciendo que el único requisito al que queda supeditado el ejercicio de los derechos sindicales, entre ellos el de declarar una huelga, por parte de los sindicatos, es la simple inscripción en un registro especial, que es el que registra los sindicatos simplemente inscriptos. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 93/2013).

IV. Descripciones de los antecedentes de la causa, tanto doctrinarios como jurisprudenciales

Ya hace varios años en que los juristas y hombres del derecho argentino, vienen advirtiendo, sobre las posibles consecuencias gravosas de la falta de delimitación normativa del efectivo ejercicio del derecho constitucional de huelga por parte de los trabajadores, reclamando una efectiva actividad legislativa al respecto, que el órgano que ejerce la función legislativa del Estado nacional no puede soslayar. Empero, dicha actividad legislativa imprescindible no ha sido concretada hasta el día de hoy, lo cual implica una sumisión absoluta al caos de las relaciones laborales en materia de medidas de acción directa. Por tal motivo, era previsible que, en algún momento, el máximo tribunal de garantías constitucionales del país hubiera de entender en el tema, al serle sometido un caso particular en el cual se discutió la naturaleza jurídica, constitucional y legal, del mencionado derecho de huelga. (Díez, 2016)

Claro es que la huelga como derecho humano fundamental no depende de su recepción en las normas positivas de manera expresa, es dable resaltar la incorporación de numerosos instrumentos internacionales sobre derechos humanos con jerarquía constitucional y supralegal que lo contemplan y que remarcan el compromiso asumido por la República Argentina ante la comunidad internacional y sus habitantes. En primer lugar, debe contemplarse el principio *pro persona*, que se encuentra consagrado expresamente, entre otros tratados, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 29, incs. b, c y d. (Moiraghi y Castelli 2019)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos tiene el criterio de interpretar las normas de la mencionada Convención contemplando su objeto y finalidad, que es la eficaz protección de la persona humana, así como mediante una interpretación evolutiva de los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos. Se entiende que las normas deben ser interpretadas como parte de un todo cuyo significado y alcance debe fijarse en función del sistema jurídico al cual pertenecen.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por la República Argentina mediante la Ley 23.313 de 1986, en su art. 8, inc. 1 , establece lo siguiente: «Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: d. el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país». El mismo artículo, en su apdo. 3, resalta la importancia del Convenio 87 de la OIT, conminando a los Estados partes a respetar sus garantías y a no aplicar leyes que las menoscaben. Asimismo, el art. 3 recepta el principio *pro homine* destacando el compromiso asumido por los Estados Partes de asegurar a los hombres y mujeres igual título para el goce de los derechos enunciados en el Pacto.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Ley 23.313, en su art. 22, inc. 3, reitera iguales conceptos que el mencionado apdo.3 del art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos instrumentos sientan el criterio de interpretación de sus postulados en su art. 5, incs. 1 y 2, aplicable al derecho de huelga como propio de la persona humana. De esta manera el Convenio N.º 87 (25) goza de jerarquía constitucional por haber sido integrado a los Pactos referidos, elevados a esa escala normativa por el art. 75, inc. 22, de la CN. (Schwartz, 2017).

En sintonía con lo antes dicho y en un fallo reciente el Máximo Tribunal argentino resolvió que es procedente dejar sin efecto la sentencia que declara la inconstitucionalidad de una resolución ministerial homologatoria de un convenio colectivo de trabajo celebrado sin participación de los sindicatos simplemente inscriptos del sector, ya que la concertación del convenio solo con el sindicato con personería gremial no merece reproche constitucional alguno porque el art. 31, inc. c , de la Ley 23.551, que reconoce a los sindicatos más representativos -esto es, en nuestro sistema legal, los que cuentan con

personería gremial- una prioridad en la negociación colectiva, no resulta constitucionalmente objetable. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, FA20000092, 2020).

V. Postura del autor del trabajo

Mi postura técnicamente jurídica es en favor en la forma que resolvió la CSJN, ya que el derecho a declarar una huelga, o bien a participar en ella, o incluso a recurrir a medidas de acción directa por parte de los trabajadores, se encuentra en cabeza solo de sindicatos, sean estos con personería gremial o meramente inscriptos, pero no de grupos informales de trabajadores o de estos individualmente. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el presente fallo, ha fallado de conformidad con la normativa legal y constitucional vigente, ya que el sistema legal que rige en la República Argentina, establecido fundamentalmente a través de la ley de asociaciones sindicales 23.551, si bien con sustento en la distinción terminológica del final del primer párrafo del artículo 14° bis de la CN y el principio del párr. 2° el cual establece un régimen de sindicato único o de unicidad gremial, en el cual solo el sindicato más representativo de la actividad puede ejercer los derechos laborales colectivos más importantes, entre los que el texto constitucional incluye el derecho de huelga, no resulta consecuente con su propio sistema de unicidad, pues a diferencia del referido texto constitucional interpretado de conformidad con la distinción terminológica señalada, la Ley de Asociaciones Sindicales no reserva el derecho de huelga para los sindicatos con personería gremial.

En este tren de ideas, la L.A.S. N° 23.551 establece, en su título preliminar, la tutela de la libertad sindical, garantizando la libertad sindical a través de todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales conforme art. 1, para señalar inmediatamente que dicha ley regula todas las asociaciones cuyo objeto sea defender los intereses de los trabajadores conf. art. 2, y determinando, a su vez, en su art. 4, los derechos sindicales de los trabajadores, así como los derechos de las asociaciones sindicales en el art. 5, entre los cuales se detallan: determinar su nombre, objeto, ámbito de actuación, adoptar sus estatutos, programa de acción, etc., y especialmente la facultad de ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar

demás medidas legítimas de acción sindical. Por todo esto concluyo que, por medio del inciso última parte de su artículo 5, la Ley de Asociaciones Sindicales no hace más que reconocer a todas las asociaciones sindicales, tengan o no personería gremial, los derechos colectivos del trabajo incorporados a nuestra C.N. del 57, todo lo cual queda ratificado al no incluirse el derecho de huelga en el art. 31 de la norma, que consagra los derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial.

Por medio del presente fallo, quedó evidenciado que la CSJN ha avanzado en su propia doctrina en relación con la libertad sindical, en los términos previstos por la legislación vigente, y de alguna manera, en una interpretación amplia del texto constitucional. Lamentablemente, lo ha hecho, una vez más, sin superar la dualidad contradictoria del propio sistema, que no aporta sino un aspecto de inseguridad jurídica, y con ello, se reafirman las graves consecuencias que implica mantener un sistema de sindicato único con fisuras, que abre la puerta a una actuación legal y legítima de otras agrupaciones de trabajadores, pero manteniendo parcialmente una imposición de representación colectiva de un solo sindicato por actividad para todos los dependientes de una actividad, cuando lo lógico sería, o bien confirmar el sistema de unicidad, con el claro establecimiento de un solo sindicato, el más representativo, como interlocutor colectivo de los empleadores, o bien liberar totalmente el sistema, con posibilidad de cada sindicato de representar a sus afiliados solamente. Implícitamente la Corte ha avanzado, en su camino de reconocerles a los sindicatos meramente inscriptos un plano de igualdad práctica con los sindicatos con personería gremial. Ello implica una decisión de liberar las relaciones laborales colectivas. Pero tal decisión, por razones de seguridad jurídica, no debería tener medias tintas, sino que tendría que implicar una liberalización total, o bien una confirmación del sistema actual de sindicato único. En suma, no resulta posible, lógicamente, quedarse a mitad de camino, sino que debería sostenerse el sistema legalmente vigente, o bien establecerse una desregulación total al respecto, con reglas claras, en aras de la seguridad jurídica -importante valor en nuestra sociedad actual- que, sin duda alguna, se ve afectada por un sistema emparchado y ambiguo, que no permite conocer al empleador cómo debe conducirse frente a los grupos de empleados, con el objeto de ejercer sus derechos, cumplir sus obligaciones propias, y trabajar en pos de la paz social. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 93/2013).

VI. Conclusión

La función del poder judicial no se agota con la remisión a la letra de la ley, toda vez que los jueces, servidores del servicio justicia y para la realización de ella, no pueden prescindir de la *ratio legis* y del espíritu de la norma. No se trata de desconocer las palabras de la ley, sino de dar preeminencia a su espíritu, a sus fines, al conjunto armónico del ordenamiento jurídico, y a los principios fundamentales del derecho en el grado y jerarquía en que éstos son valorados por el todo normativo, cuando la inteligencia de un precepto, basada exclusivamente en la literalidad de uno de sus textos conduzca a resultados concretos que no armonicen con los principios axiológicos enunciados, arribe a conclusiones reñidas con las circunstancias singulares del caso o a consecuencias concretas notoriamente disvaliosas.

El derecho constitucional de huelga no ha sido reglamentado, justamente porque cualquier regulación reglamentaria de ese derecho implicaría una limitación inadmisibles. El único facultado para reglamentar los derechos constitucionales es el legislador nacional y no los jueces de la Corte, estos deben respetar las funciones de los otros poderes del Estado y limitarse a interpretar el texto y sus garantías para que el derecho cumpla su fin y sus garantías. En la inteligencia de esa función que es el único autorizado en reglamentar ese derecho habla de los sujetos que intervienen en un conflicto colectivo, que se haya suscitado entre las partes, que fuese algún sujeto colectivo determinado (art. 2 de la Ley 14786) y por otro lado el art. 24 de la Ley 25877 cuando habla de conflicto se refiere: algunas de las partes, ni delimita al sujeto titular precisamente para no restringir el derecho. Los jueces no deben convertirse en legisladores y menos aún cuando el propio legislador reglamentó el derecho respetando su contenido (arts. 14, 14 bis y 28 de la CN) sin asignarle los límites que la Corte pretende otorgarle a la titularidad del derecho de huelga. En este tren de ideas, cabe recordar que el ingente papel que en la interpretación y sistematización de las normas infraconstitucionales incumbe a los jueces, no llega hasta la facultad de instituir la ley misma, siendo entonces la misión más delicada de la justicia la de saberse mantener dentro del ámbito de su jurisdicción, sin menoscabar las funciones que le incumben a los otros poderes.

La Corte legitima al sindicato con personería gremial y al sindicato simplemente inscripto, siendo que esto no fue el tema en discusión, disparidad que genera la lógica consecuencia de posibilitar la negociación colectiva y sus formas de solución a los sindicatos simplemente inscriptos, tema que preocupará a los empresarios y a los sindicatos con personería gremial, sin que las partes se lo propusieran, la Corte logra un efecto ajena a solución del debate. El concepto “gremio” es el que motivó la apertura de la instancia, sin embargo generó en el fallo más confusiones que certezas, pues se aparta de lo que dijeron los constituyentes, modifica el significado expuesto en el art. 14 bis de la CN, lo que interpretó la doctrina especializada sobre el tema e ignora totalmente la definición de la Real Academia Española, tanto en cuanto a la palabra “gremio”, como el vocablo “sindicato”. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, FA20000092, 2020).

VII. Listado de bibliografía utilizada

Doctrina.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos. Aires: Astrea.

Cáceres, Nieto Enrique (2005). La ponderación como procedimiento para interpretar los derechos fundamentales. Problemas contemporáneos de la filosofía del derecho, México, UNAM. *Recuperado de:* <http://www.scielo.org.mx/scielo>.

Díez S. M. (2016). La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el derecho de huelga. Cita: MJ-DOC-9946-AR | MJD9946. *Recuperado de:* <https://microjuris.com/2016/10/20/la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion-y-el-derecho-de-huelgas-a/>.

Dworkin, R. (2004). Los derechos en serio. Madrid: Ariel. *Recuperado de:* <https://login.ebook.21.edu.ar/>

Moiraghi J. L. y Castelli M. Á. (2019). El derecho colectivo del trabajo, conflictos sindicales y de encuadramiento. Segunda parte. Cita: MJ-DOC-14984-AR MJD14984. *Recuperado de:* <https://microjuris.com/2019/10/01/el-derecho-colectivo-del-trabajo-conflictos-sindicales>.

Schwartz, C. F. (2017). Derecho de huelga y libertad sindical. Estándares internacionales: Su recepción en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Cita: MJ-DOC-12031-AR MJD12031. *Recuperado de:* <https://microjuris.com/?s=derecho+a+huelga>

Leyes.

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Conferencia Internacional del Trabajo – Comité de Libertad Sindical de la OIT Convenio 87. Extraído de: <https://www.ilo.org/public/spanish>

Ley 23.592 “Actos Discriminatorios”. Extraído de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Extraído de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/>

Jurisprudencia.

Fallo CSJN 93/2013 (49-0)/CS1 “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”. Extraído de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>

Fallo CSJN FA20000092/2020 (49-0)/CS1 “Ademus y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta y otro s/ amparo sindical”. Extraído de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>