



Seminario Final de Abogacía

Modelo de Caso

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

LA TITULARIDAD DEL DERECHO A HUELGA.

Análisis de la calificación legal de una conducta discriminatoria en el marco de la causa “Orellano”

CSJN, (2016) “Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”

Alumno: Sergio Alejandro Damián González

DNI: 39.002.809

Legajo: VABG59766

Profesora: Ab. María Lorena Caramazza

2021

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica. Historia procesal y descripción del Tribunal. III. La *ratio decidendi* en la sentencia. IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial. IV. 1 La huelga. IV. 1.1 La huelga y la Constitución Nacional. IV. 1.1.2 La huelga y los sindicatos. IV.2 El despido por causa de huelga. IV. 3 El cambio de postura de la Corte. V. Postura del autor. VI. Reflexiones finales. VII. Referencias. 1. Doctrina. 2. Legislación. 3. Jurisprudencia.

I. Introducción

Jorge Luis Borges refería que:

...según se dice, todos los hombres nacen aristotélicos o platónicos. Ello equivale a declarar que no hay debate de carácter abstracto que no sea un momento de la polémica de Aristóteles y Platón; a través de los siglos y latitudes, cambian los nombres, los dialectos, las caras, pero no los eternos antagonistas (2005, p.112).

La afirmación es adecuada para describir el dilema jurídico que llegó al entendimiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y que lleva al interés por comentar. El 7 de junio de 2016, en autos caratulados “Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (CSJN, 2016), la Corte Federal se pronunció sobre la titularidad del derecho de huelga y sobre la calificación que merecía el movimiento colectivo en el que había participado el actor, despedido por esa participación. Fue así que dejó firme la sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo la cual ya había confirmado la sentencia dictada en primera instancia admitiendo el reclamo del trabajador.

El fallo a comentar resulta de indispensable análisis en tanto la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció límites a la posibilidad de que los trabajadores realicen huelgas o negocien colectivamente cuando no hayan sido reconocidos como sindicatos por el Estado. De lo dicho puede advertirse que la anotación de esta causa hace residir su relevancia tanto para la comunidad jurídica, pero también para la sociedad, especialmente para los trabajadores en materia de conocimiento de la extensión de sus derechos laborales y sindicales.

En el mundo jurídico operan distintos interlocutores, múltiples discursos, y las decisiones que adoptan los jueces afectan en forma directa a un diverso conjunto de personas; en este caso a los trabajadores. Ello implica la necesidad de criterios rectores que de algún modo aporten certeza jurídica. Las normas no son solo proposiciones teóricas que describen una realidad, sino prescripciones que imponen deberes y otorgan

facultades, creando de ese modo los espacios dentro de los cuales se desenvuelve el comportamiento de las personas.

En línea con lo antes dicho, es posible afirmar que los efectos de esta sentencia de la Corte Suprema en materia de titularidad del ejercicio del derecho de huelga, al distinguir entre aquellos sujetos con capacidad jurídica para convocar a huelga (sindicatos reconocidos, con personería o inscripción gremial) y aquellos quienes solo poseen capacidad jurídica para adherir a una huelga ya convocada (trabajadores), se insertan en un escenario caracterizado por una conflictividad laboral que viene sostenida en el tiempo y por una puja entre trabajadores y empleadores que en los últimos años ha tenido una alta intensidad. Este es otro de los aspectos que la tornan sumamente trascendente

Con respecto al problema jurídico que se suscitó en la causa de marras, es dable manifestar que fue Herbert L. Hart quien recurrió a la aplicación del término *hard cases* (casos difíciles) para referirse a aquellos casos que escapan a la aplicación mecánica de la norma por parte del juez, por ser tal operación insuficiente para dotar de una solución acorde al caso concreto. Hart (1998) distinguió entre casos fáciles y casos difíciles; para este autor un caso fácil tiene lugar cuando el supuesto de hecho concreto ingresa en el número de significados de la norma y, por ende, es evidente que ella se aplica en aquel caso, en cambio, un caso difícil es aquel que el supuesto de hecho se emplaza en un área gris de la norma y, por tanto, no es evidente si ella debe o no aplicarse al caso.

En los casos difíciles, como hay problemas de interpretación, clasificación o relevancia, se debe recurrir a la deducción (Maccormik, 2003). Y eso ocurre en autos “Orellano” (CSJN, 2016) donde surge un problema de relevancia. Éste aparece ante el dilema de determinación de la norma aplicable a un caso, e implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004).

En el caso que aquí ocupa la demanda se fundó en la invalidez del despido por reputar que se había producido una medida discriminatoria basada en la participación del actor en la huelga, por lo cual reclamaba la reincorporación, invocando el art. 1 de la ley 23.592 (Ley N°23.592, art. 1, 1988). Por lo tanto, la cuestión a resolver giraba en torno a la calificación de la conducta discriminatoria del empleador respecto de la participación del trabajador en una medida que se reputaba ilegal y no en la justa causa del despido a la que he aludido el cimero Tribunal.

Se trata de encuadramientos diferentes que, a los fines de fijar el alcance y efectividad de la sentencia, debían distinguirse por el Alto Tribunal Federal. Esto se

afirma ya que el pronunciamiento negativo efectuado por la Corte respecto de la “calificación legal de la huelga” (cons. 7°), suprimiría el derecho al que se alude en la demanda como afectado por la discriminación.

Surge de lo manifestado que lo que ha de resolverse es si esto implica, simultáneamente, justificación de la medida adoptada por el empleador o si, por el contrario, trasladado el supuesto de despido discriminatorio — con efecto de nulidad — al de despido con invocación de causa, ésta resulta justificada o por el contrario representa un supuesto de despido indemnizable en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°20.744, art.242, 1976).

Para concluir palabras introductorias, se deja asentado que el presente artículo ha sido sistematizado de forma tal que habilita el análisis de la causa a partir de la exposición de la plataforma fáctica, continuando con la historia procesal, para luego describir los argumentos que brindó la Corte Suprema al resolver la cuestión. Se presentan, finalmente, unas breves que permiten tomar posición sobre el resultado del fallo.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica. Historia procesal y descripción del Tribunal

El fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación se originó con la demanda interpuesta por el accionante contra una empresa postal en tanto ésta lo despidió al imputarle el haber participado en la convocatoria y ejercicio de una huelga que, a criterio de la demandada, era ilegítima. Sustentada la acción judicial en la ley 23.592, el actor solicitó la declaración de invalidez del despido dispuesto por la empleadora al entender que se trataba de una conducta discriminatoria la medida por ella adoptada, su reinstalación en su puesto de trabajo, pago de los salarios caídos y resarcimiento por daño moral.

La empresa sostuvo que la huelga no era legítima porque los sindicatos que representaban al personal no contaban con el aval necesario a tal efecto. Además, entendía que:

...Las reuniones...en el lugar de trabajo y durante la jornada habitual” afectaron gravemente el desarrollo normal de las tareas en el centro operativo de Monte Grande, lo cual se tradujo “en demora, retardo y retención en las imposiciones postales de todo tipo confiadas por nuestros clientes...

El juez de primera instancia (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 72) hizo lugar a la demanda y ordenó la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo. La parte demandada (Correo Oficial de la República argentina) apeló la sentencia.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, confirmó la sentencia de primera instancia y desestimó la apelación. Admitió el reclamo de invalidación del despido y condenó a la demandada a reinstalar al actor en su puesto de trabajo y a pagarle tanto los salarios caídos desde el cese hasta la efectiva reincorporación como también un resarcimiento por daño moral de \$ 10.000.

Contra la decisión de la Cámara, la demandada interpuso el recurso de queja que fue concedido. Fue finalmente, la Corte Federal, al entender en el recurso extraordinario y la queja ante su denegación, la que resolvió interpretando el alcance del derecho a huelga. Los tres integrantes del máximo Tribunal fallaron en idéntico sentido

La Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó sin efecto la sentencia de Cámara y resolvió en contra de la acción sindical de los trabajadores en el lugar de trabajo. Decidió también imponer costas por su orden en atención a la naturaleza de la cuestión debatida.

III. La *ratio decidendi* en la sentencia.

En el fallo en comentario la Corte se pronunció acerca de uno de los puntos que se hallaba en disputa en la causa: el de la titularidad del derecho de huelga y, consiguientemente, sobre la calificación que merecía el movimiento colectivo en el que había participado el actor despedido por su participación en la huelga.

En contra de la acción sindical de los trabajadores en el ámbito de trabajo, el máximo Tribunal federal dispuso que su accionar no contaba con la protección constitucional garantizada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN, art.14 bis, 1994). Es decir, entendió que la titularidad del derecho de huelga es del sindicato reconocido por el Estado ya sea con simple inscripción y/o con personería gremial, y no de los trabajadores.

En primer lugar, la Corte, en el Considerando 1 señala que la empresa, en la comunicación del despido, expresa que las medidas en las cuales funda el despido consistieron en la celebración de sucesivas “reuniones en el lugar de trabajo y durante la jornada habitual”.

Ahora bien, la Corte omite tratar el tema de que el derecho de reunión se encuentra consagrado expresamente en la Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Cons, 1994, art.75 inc. 22), aun cuando, como

se dijo precedentemente, reconoce expresamente que la causal del despido de Orellano se sustentó en las reuniones que habría realizado el actor en su lugar de trabajo.

En el Considerando 7°, la Corte establece que:

...Es así que el desarrollo de la huelga provoca una evidente tensión con el ejercicio de los derechos del empleador... así como también con derechos de terceros o de la sociedad (de transitar, de 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 eficiencia de los servicios públicos, etc.)

En este punto, el cintero tribunal no advierte que esos derechos citados como “de terceros” también son derechos de los que gozan los trabajadores y que, sin lugar a dudas, fueron cercenados por el comportamiento de la demandada.

En el Considerando 8°, cuarto párrafo, la Corte hace una interpretación arbitraria y restrictiva del concepto de “gremio” y que es lo que luego le permite desentrañar el alcance del 2° párrafo del artículo 14 de la Constitución Nacional.

Al respecto, se trae a colación las propias palabras de la Corte en el fallo resaltadas en el Considerando 2 cuando dice que “...la titularidad del derecho de huelga reconocido por el arto 14 bis de la Constitución Nacional concierne al «gremio» entendido como grupo de trabajadores de la misma actividad u oficio unidos por una causa...”. En relación a ello, es menester destacar que se debe tener presente que la palabra gremio posee un sentido y alcance mucho mayor a la palabra sindicato o asociación gremial.

Un trabajador pertenece a un gremio por el solo hecho de pertenecer a determinada actividad. En cambio, tal situación (la de pertenecer a determinada actividad) no le hace pertenecer a un sindicato o entidad sindical si no se cumple con el requisito de afiliarse a dicha entidad, para lo cual es necesario que cumpla con los requisitos establecidos en la ley 23.551 y en el estatuto de la entidad correspondiente.

En el tercer párrafo del Considerando 9° cuando el máximo Tribunal hace referencia a la alocución del convencional Jaureguiberry que dice: “que es derecho porque es una facultad, una facultad que debe pertenecer al gremio, y no a los trabajadores individualmente considerados”... no repara que la medida adoptada no ha sido llevada a cabo solo por Orellano, sino por una cantidad considerable de trabajadores.

En el mismo Considerando, parecería que la Corte al citar las manifestaciones del convencional Acuña pone en evidencia su pensamiento respecto de que el sindicato está para disciplinar a la clase trabajadora y no para luchar por los derechos de esta, cuando reproduce la exposición de aquel.

Por último, en lo que respecta a este Considerando N° 9, se debe exponer la contradicción que se observa entre el primer párrafo de éste: “Que la conclusión precedentemente expuesta encuentra apoyo en varias expresiones vertidas en la Convención Constituyente de 1957...” y el último párrafo del Considerando N° 10 cuando expresa “En suma, no es posible apoyarse en lo debatido en la Convención Constituyente para arribar a una conclusión definitiva sobre el punto en discusión en esta causa...”.

En el Considerando 12° la Corte manifiesta que el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, consagra expresamente “el derecho de huelga (inc. d)...”. Sin lugar a dudas, ello no es así. Lo que el Pacto estipula es que “d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país...”; por tanto no regla que sea un derecho exclusivo de los sindicatos y que cada Estado debe garantizar el derecho de huelga sin otorgar exclusividad a los sindicatos.

La Corte Suprema, en definitiva, no reconoció el derecho de huelga a los trabajadores porque consideró que puede llevar a la anarquía de la clase trabajadora en la postulación de sus reivindicaciones fundamentales. El fallo de la Corte es contundente en este sentido.

IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

IV. 1 La huelga

El concepto de huelga puede sintetizarse del siguiente modo:

...es el poder jurídico de causar un perjuicio absteniéndose de cumplir una prestación laboral como instrumento de presión sobre la voluntad del empleador, para compeler a la aceptación de un beneficio o a la efectivización de lo dispuesto por la norma preestablecida (Álvarez, 1991, s.d).

Como se advierte, se admite la posibilidad de que la huelga y las medidas de acción directa se lleven a cabo en las dos posibles tipologías de conflicto, ya sea la obtención de un nuevo beneficio o el logro del acatamiento de una norma incumplida.

La huelga es un instrumento de carácter legal que tienen los trabajadores para minimizar la desigual distribución de poder frente a sus empleadores. Por tanto, si a trabajador se le impide el ejercicio del derecho de huelga o de negociar junto a sus colegas mejores condiciones laborales, se lo obliga a acatar decisiones unilaterales del empleador (Mansueti, 2014), sin ningún otro propósito que no sea el lucro.

IV. 1.1 La huelga y la Constitución Nacional

La reforma constitucional de 1957 incluyó dentro del art. 14 *bis* la alusión al derecho de huelga que se “garantizaba” a los “gremios”. La modificación adquirió singular trascendencia porque en la reforma de 1949 los constituyentes se negaron a su incorporación sobre la base de la ruptura que la huelga implicaba en sí en las relaciones jurídicas, lo que, a su vez, es demostrativo de la conmoción que implicó su admisión en las concepciones tradicionales del derecho (Pisacco, 2015).

No podría discutirse, en consecuencia, al menos en el derecho positivo argentino, la existencia de la huelga como potestad legítima y garantizada en la pirámide jurídica.

IV.1.2 La huelga y los sindicatos

El sindicato y la huelga son instrumentos con base legal que colaboran con los trabajadores y que existen independientemente del reconocimiento jurídico del Estado (Caubet, 2013). En ese orden de ideas, es posible interpretar que puede realizarse una huelga sin sindicato reconocido formalmente por el Estado, pero resulta imposible sostener y ejecutar una huelga con sindicato pero sin trabajadores

Es doctrina aceptada, no sólo por la incidencia de fallos plenarios, sino por la incorporación de criterios generalizados, que para que un despido con causa en la participación del trabajador en una huelga o cualquier otra medida de fuerza resulte justificado en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, no basta con calificar esa acción como colectiva (y ya provenga la calificación de sede administrativa o judicial), sino que es insoslayable la valoración del comportamiento individual del trabajador para encuadrar la rescisión del contrato en el marco de la norma del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dicho de otro modo, con la calificación de legalidad o de ilegalidad de la huelga, siempre será la ponderación de la conducta propia del trabajador la que defina si el despido impuesto por el empleador en el contexto de dicha medida, se encuentra comprendido y aprobado a la luz del mentado precepto de la Ley de Contrato de Trabajo (Machado, 2008).

IV.2 El despido por causa de huelga

En primer lugar es preciso recordar que el ejercicio de un derecho de raigambre constitucional no puede constituir en ilícito ningún acto. En consecuencia, la participación de un trabajador en una huelga no puede ser invocada por el empleador como causal de despido en los términos del artículo 242 de la LCT (Caubet, 2013).

Pero este criterio, obviamente, debe juzgarse ceñido a aquellos casos en que la huelga asume la forma típica de la definición antes dada, porque no debe confundirse el ejercicio del derecho a la huelga con el reproche que podrían suscitar actitudes agresivas en el marco del conflicto, como la destrucción de la infraestructura, el boicot, la toma del establecimiento, etc. (Elías, 2007).

IV. 3 El cambio de postura de la Corte

Resulta paradójico que haya sido el propio Máximo Tribunal federal quien al resolver la causa “Alvarez c. Cencosud” (CSJN, 2010) tuteló los derechos de un grupo informal de trabajadores despedidos por ejercer su derecho a conformar un sindicato. En este caso, la Corte reconoció el derecho a la reincorporación de trabajadores despedidos sin expresión de causa por entender que se trató de un acto discriminatorio.

Del voto mayoritario, pronunciado por Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni, se puso de relieve la necesidad de restituir las condiciones primigenias de la relación laboral. En ese sentido, el reinstalar a los trabajadores es razonable y coherente con los principios que rigen en materia de protección de los derechos humanos.

Los votos en disidencia parcial de los Dres. Lorenzetti, Highton y Argibay, se ocupó del examen del equilibrio que debe darse entre el derecho del trabajador a no ser despedido por motivos discriminatorios y la libertad de contratar del empleador; o, lo que es lo mismo, la facultad de dar por concluido la relación contractual. Ellos entendieron que la legislación especial contiene soluciones para los casos de despidos discriminatorios, como es una tutela más contundente para el trabajador que la prevista para el despido sin justa causa; no obstante, ello no es óbice para que el empleador ponga fin al vínculo laboral.

V. Postura del autor

El pronunciamiento de la Corte Suprema en “Orellano” produce efectos circunscriptos para el resultado de la causa y de casos análogos que puedan presentarse en algún momento futuro. Esta sentencia, de acuerdo a los argumentos brindados, implica un retroceso para los trabajadores y configura la oposición del desarrollo efectuado por el propio tribunal federal en autos “Álvarez Maximiliano y otros c. Cencosud”. Cabe recordar que en este precedente, el trabajador fue particularizado como sujeto de preferente tutela constitucional.

Esta decisión tomada por el cimero tribunal afecta negativamente a quienes, dentro del contexto laboral están en una posición de mayor debilidad para reclamar: los trabajadores no sindicalizados, los tercerizados y los informales; todos sujetos de derecho olvidados por la Corte en este pronunciamiento.

Va de suyo que no puede negarse que el fallo genera incertidumbre sobre el derecho a la huelga y sobre los márgenes de acción a los que restringe a los trabajadores no sindicalizados en tanto los deja sometidos a las decisiones que adopten los sindicatos reconocidos previamente por el Estado. Es decir, la Corte parece manifestar que la única forma de representación posible de los trabajadores es a través de sindicatos con personería gremial y a aquellos simplemente inscriptos (cabe recordar en este aspecto que esto no fue el tema en debate).

En otro orden de ideas, y de conformidad a las sentencias que declaran la nulidad de los despidos por actos discriminatorios que violentan derechos laborales y constitucionales de los trabajadores, ha quedado esclarecido que resulta dicha acción aplicable a esta causa una resolución de similar impacto. Sin embargo la Corte pareció omitirlo aunque ella misma lo instó en otras oportunidades; además esto era la pretensión de la demanda y no la calificación de huelga, tal como terminó sucediendo en el pronunciamiento cortesano, y también es este precisamente el problema jurídico que debió haberse resuelto y que fuera señalado al inicio del comentario, pero no tuvo respuesta.

No hay dudas que el fallo dictado por la Corte negó la interpretación equilibrada entre los derechos sociales y laborales. Además, el hecho de considerar lícitas sólo las huelgas declaradas por sindicatos con personería gremial o con simple inscripción expresa un criterio restringido en relación a la dimensión y variedad de sujetos.

VI. Reflexiones finales

La resolución judicial comentada se originó en los autos *sub examine* “Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (CSJN, 2016). Cabe recordar que en esta causa se presentó un problema de relevancia que, a tenor de lo analizado hasta aquí, no parece haber sido resuelto.

En el supuesto del mencionado fallo, llegó a la Corte una sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Este tribunal laboral condenó a la demanda a la reinstalación del actor en su puesto de trabajo, con más el pago de salarios caídos, y una suma por daño moral, todo por considerarlo víctima de un despido

discriminatorio, en tanto había participado en la realización de medidas de acción directa que consideró legítimas.

Al analizar la cuestión, la Corte interpretó que era necesario desentrañar si las medidas de acción directa resultaban legítimas o si su ilegitimidad implicaba una injuria que justificara el despido dispuesto por la empleadora. De esa exégesis, la Corte concluyó revocando la sentencia de la Cámara al interpretar que el despido de Orellano había sido legal y legítimo.

De la sentencia surgen algunos aspectos que merecen destacarse debido a la importancia que suscita en los trabajadores el resultado. Esto se sostiene ya que el criterio trazado por la Corte tiene una clara dirección restrictiva del derecho de huelga que busca, al menos, limitar el ejercicio de ese derecho.

Si bien del decisorio se infieren algunas certezas, también se advierten otras tantas incertidumbres sobre los supuestos a los cuales se aplica la doctrina emergente del fallo “Orellano”. En primer lugar, es evidente que todas las organizaciones sindicales reconocidas formalmente por el Estado pueden ejercer el derecho a convocar a una huelga en sus distintas modalidades. El fallo de la Corte es terminante en ese aspecto.

En cuanto a los trabajadores que se ubican en un estado de mayor indefensión organizativa, éstos son los más perjudicados por la sentencia del mayor tribunal de garantías constitucionales del país. La exigencia de que la huelga sea convocada por una organización sindical excluye del ejercicio de este derecho a todos los trabajadores que, por las características de las relaciones laborales en las que se encuentran, carecen de representación sindical.

Sobre la determinación de cuál es el órgano sindical legitimado para convocar a la huelga, la Corte tampoco avanza, al contrario. Al confirmarse que una convocatoria a huelga debe dictarse por la dirección superior de cada sindicato lo que se logra es burocratizar una decisión colectiva que, en ciertas circunstancias, debe ser adoptada en forma urgente.

De acuerdo a este razonamiento, si de lo que se trata es que la convocatoria a huelga sea un acto emanado de un órgano directivo sindical con capacidad de expresar la voluntad de los afiliados, resultará suficiente con que cualquiera de dichos órganos lleve adelante la convocatoria de la huelga, para que luego el resto de los trabajadores pueda adherirse. Sin embargo, ¿qué ocurrirá si, por ejemplo, aparecen pronunciamientos contradictorios entre los distintos órganos que integran la estructura sindical al convocarse a una huelga?

Según surge de la sentencia, resultará suficiente con que un órgano sindical lleve adelante la convocatoria a la huelga para que se considere satisfecho el requisito consagrado por la Corte. Es decir, parece no importarle al cimerio tribunal que pueden existir voluntades opuestas provenientes de los distintos ámbitos de la estructura sindical.

Atento lo dicho hasta aquí, en la causa “Orellano” es posible advertir una grave regresión en materia de derecho a huelga para los trabajadores. Además, puede ser motivo de persecuciones y/o amenazas de despido a los asalariados, afectando sobre todo a aquellos que laboran en condiciones precarias y cuyas reivindicaciones por mejoras en sus derechos laborales muchas veces requieren de la huelga como mecanismo de presión o como auto tutela.

Es preciso recordar, ya para ir cerrando estas palabras finales, que al inicio del comentario se hizo alusión al problema jurídico de relevancia presente en este caso y se mencionó, también, que a criterio personal, no logró ser resuelto. Al respecto, es preciso destacar que este problema podría haberse solucionado si la Corte se abstenía de pronunciarse respecto a cuestiones conexas a la pretensión originaria del actor, y se abocaba a resolver sobre la calificación de la conducta discriminatoria del empleador respecto de la participación del trabajador en una medida que se reputaba ilegal, tal cual fue el origen de la demanda.

No obstante lo dicho, del comentario emergen una serie de preceptos que pueden constituirse como medios para hacer efectivo el derecho a huelga. Y ello aún con las imposiciones de la Corte en la sentencia anotada y los peligros que ella acarrea para los trabajadores.

VII. Referencias

1. Doctrina

Álvarez, E. O., (1991) “Reflexiones sobre el Derecho a la Huelga”, DT, 1991-B-1581

Caubet, A. (2013) *Trabajo y seguridad social* (3ª ed. actualizada) Buenos Aires: La Ley

Elías, J., (2007) “Procedimiento de la negociación”, en Ackerman, Mario E. (dir.) - Tosca, Diego M. (coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, (T. VIII, Relaciones Colectivas de Trabajo - II, 1ª ed.) Santa Fe: Rubinzal-Culzoni

Hart, H. (1998) *El concepto de derecho*, (traducción G. Carrió) Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Maccormick, N, (2003) *Legal Reasoning and Legal Theory*, Reino Unido: Oxford University Press.

Machado, J. D. (2008). Discriminación y Trato Desigual: Una diferencia jurídicamente relevante – Discriminación y Violencia Laboral – I., en *Revista de Derecho Laboral*. Rubinzal - Culzoni (T.II (2), 3)

Mansuetti, H. (2014) La libertad sindical y la Constitución Argentina. *Revista Argentina de Derecho Laboral*, diciembre 2014

Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons

Pisacco, M. (2015) “Ley 14.250. Arts. 3 a 6” en *Derecho Laboral* (T.III), Pirolo (Dir.) Buenos Aires: La Ley

2. Legislación

Constitución Nacional. [Const.] (1995). Infoleg

Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Ley N° 23.592. Medidas Contra Actos Discriminatorios (1988). Infoleg

3. Jurisprudencia

CSJN, “Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (2016).

CSJN, “Álvarez Maximiliano y otros c. Cencosud S.A. s/acción de amparo” (2010)

