



Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Sede regional Rosario
Trabajo Final carrera de Abogacía

“Derecho de Huelga. Análisis del fallo
“Orellano” C.S.J.N.”

Tutora: Dra. Mariana Victoria García.

Alumno: Franco Ghisolfi.

Título al que aspira: Abogado.

Fecha de presentación: Febrero 2017.

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS:

A mis padres, Jose y Nora, a quienes amo y agradezco profundamente haberme brindado la posibilidad de estudiar y un apoyo incondicional en todo momento y proyecto a lo largo de mi vida.

A mis abuelos, tíos, primas y demás miembros de la familia por acompañarme, enviarme siempre sus buenos deseos e intenciones de éxito y prosperidad.

A mi novia, Antonella, por acompañarme siempre y apoyarme en todo momento, transitando éste como tantos otros caminos juntos con alegría.

A mis amigos de Rosario, del barrio, de la escuela, del club que nos vio nacer y crecer, por siempre estar y enseñarme que la amistad verdadera siempre perdura, sin importar tiempo ni distancia.

A la Universidad Abierta Interamericana, a sus directivos, personal, profesores y ciertamente a todas las amistades y gratos recuerdos que de ella me llevo.

A mi tutora, Mariana García, por guiarme y acompañarme en este trabajo, aún con sus ajetreada agenda, siempre con buena predisposición, transmitiéndome todos sus conocimientos y calidez personal.

1.- RESUMEN:

El tema propuesto recorre el ámbito del derecho colectivo, por lo cual partiremos de un análisis global de dicha rama del derecho del trabajo.

Analizaremos el sistema sindical argentino, recordando breve y concisamente la historia sindical argentina, actos y hechos cuales han derivado en la concepción y conflictos actuales éste derecho colectivo.

Posteriormente, veremos las medidas que se utilizan, por parte del sector trabajador esencialmente – como parte más débil de la relación laboral -, para dar solución a estas problemáticas, conocidas como “medidas de acción directa”.

Luego haremos hincapié en la herramienta de coacción por excelencia, base del presente trabajo, la huelga.

Pretenderemos ser lo más objetivos posibles, sin caer en discusiones políticas innecesarias a la hora de analizar la misma, en cuanto a sus concepciones, legitimidad y titularidad para su ejercicio, observando su abordaje y conceptualización en distintos sistemas y legislaciones extranjeras.

Finalmente, luego de haber contextualizado la problemática realizaremos, con el análisis e información recabados en los precedentes capítulos, un análisis de la sentencia dictaminada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el reciente fallo “Orellano”.

2.- ESTADO DE LA CUESTION.

Actualmente, el Derecho del Trabajo en nuestro país, está basado en un sistema de relaciones laborales que unen a sujetos comprendidos por distintos sectores sociales, entre los cuales se generan conflictos derivados de sus distintas realidades. Dicha circunstancia fáctica encuentra su máxima expresión en la huelga.

Desde esa perspectiva, se advierte que el difícil terreno del conflicto colectivo -estructurado sindicalmente de manera piramidal en nuestra legislación- en reiteradas ocasiones conlleva cierta vulnerabilidad en los derechos de los trabajadores limitándoseles las posibilidades de intervenir en los conflictos que les afligen.

Afectación que exige la necesidad de una urgente intervención.

Por su parte, los distintos modelos políticos que han accedido a la dirección de nuestro país, con intereses claramente divergentes, han ocasionado que hoy nos encontremos frente a una concurrencia normativa de modelos totalmente opuestos, como así se demuestra no solo en el ámbito legislativo sino también el ámbito judicial, en el dictado de normas y en fallos con posturas (fundamentos y resoluciones) totalmente opuestas.

Es decir, el ojo de la tormenta, consiste en delimitar quién posee la titularidad de ejercicio del derecho de huelga, y ciertamente cuándo su ejercicio resulta legítimo y cuándo no.

Considerando a la huelga tanto una forma de expresión de la acción sindical como del colectivo de trabajo que la ejerce, reclamando un mejoramiento de sus condiciones, se encuentra vinculada a una comunidad de intereses.

Estos intereses, que resultan afectados, son los del colectivo de trabajadores que la ejercen y, en contraposición de éstos, los del destinatario directo de ella, que será en primer término el empleador individual o el conjunto de empleadores involucrados en el conflicto.

Asimismo debemos destacar la participación del Estado, no solo como órgano de contralor, especialmente al poseer el poder para regular situaciones que alteren la paz social, sino también en aquellas situaciones donde ejerza funciones de empleador.

A lo largo de nuestra historia ha habido innumerables casos jurisprudenciales que versan sobre la materia, de manera ejemplificativa con la generalidad con que se ha

resuelto, encontramos el caso “Luzuriaga c/ Sist. Nac. De Medios. Radio Nacional”¹, cuya sentencia dictada por la Sala X de la Cámara Nacional del trabajo, dictada el 11 de marzo del 2016, donde el Dr. Daniel Stortini ha sostenido que: “si bien se ha reconocido que los trabajadores del caso no gozaban de la tutela sindical prevista por la ley 23.551, se ha sostenido que ello no priva de la protección genérica que el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional establece a favor de los gremios y trabajadores en el ejercicio de la libertad sindical, entendida esta como el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales de los trabajadores (**faz individual**) y a las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos (**faz colectiva**)” –SIC- (la negrita nos pertenece).

Para sostener dicha posición, la Sala X citó los fallos de la Corte Suprema “ATE1”², “ATE2”³ y “ROSSI”⁴.

Posteriormente, durante el año 2016, surge expedido por la Corte Suprema de Justicia de la nación el fallo “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ Juicio Sumarísimo”⁵, a diferencia de los anteriores, según nuestro criterio de manera correcta, antes de resolver si el trabajador había sido discriminado por motivos gremiales, la Corte Suprema de Justicia llamó a verificar la legitimidad activa para limitar quienes pueden ejercer el derecho a huelga, observando asimismo si ello vulnera o no el derecho constitucional a ejercer la actividad sindical de manera libre y democrática.

Finalmente cabe aclarar que la Corte se ha pronunciado estableciendo que la titularidad corresponde al sindicato, ya sea éste con personería gremial o simplemente inscripto, y no así a los trabajadores individualmente considerados o a grupos de trabajadores que no sean sindicato.-

¹ Expte. CNT 17025/2011/CA1 (37090) – “Luzuriaga Marina Laura y otros c/ Sist. Nac. de Medios Publ. Soc. del Est. Unidad de Neg. Radio Nacional s/ diferencias de salarios” – CNTRAB – SALA X – 11/03/2016

² “Asociación Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales.” – CSJN – 11/11/2008

³ “Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad” – CSJN – 18/06/2013

⁴ “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo.” – CSJN – 09/12/2009

⁵ Expte. CSJN 93/2013 – “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S. A. s/ juicio sumarísimo” – CSJN – 07/06/2016

3.- MARCO TEORICO:

El derecho de huelga, concebido como un derecho social y herramienta fundamental de lucha para los trabajadores, ha sufrido los condicionamientos de cada etapa de desarrollo de la sociedad capitalista, y de los propios gobiernos.

En nuestro país comienza a adquirir relevancia a partir de la reforma constitucional de 1949, en donde se han incluido numerosos preceptos vinculados a la cuestión social. A modo ejemplificativo podemos destacar en el Capítulo III art. 37, donde se ven reflejados Derechos especiales del trabajador.

Asimismo, en el capítulo IV se nominaban las Atribuciones del Congreso, puntualmente en su art. 68 inc.11, se atribuía la potestad de dictar códigos de “Derecho Social”, ampliándose al inciso 16 de mismo artículo la atribución de proveer lo conducente, entre otras cosas, a la “asistencia social”.

Sancionándose en período de vigencia de dicha reforma la ley 14.250 de 1953, donde se concebía la posibilidad, dentro de los denominados derechos sociales, de concertar convenios colectivos de trabajo.

Posteriormente debe destacarse la reforma, clave para los derechos sociales, a nuestra constitución nacional del año 1957, con base en el Decreto 10.956/57, donde se incorpora el Art. 14 bis, garantizándose de manera directa el derecho de huelga a los gremios.

De ello deviene que el derecho de huelga, tal y como se encuentra concebido a partir de 1957, es directamente operativo. Con ello queremos decir que no necesita del dictado de alguna norma complementaria al reconocimiento constitucional para que pueda ser ejercitada por sus titulares. De más está aclarar que la misma se ha ejercitado con anterioridad a su reconocimiento, en “rebeldía” contra prohibiciones legales o en ausencia de las mismas.

Este derecho constitucional ha sufrido una serie de limitaciones impuestas por sucesivas leyes: la ley 14.786, que establece la conciliación obligatoria, la ley 16.936 que impuso el arbitraje obligatorio (hoy derogada), y la ley 25.551, cuyo art. 31 inc. a) declara que “son derechos exclusivos de la asociación gremial con personería sindical, defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivo de los trabajadores.”.

Ha habido muchos doctrinarios críticos de dicha postura, como Krotoschin Ernesto, quien ha sostenido que si bien la huelga es un derecho de los gremios, de ningún modo puede identificarse con los sindicatos, sino con una “pluralidad de trabajadores, unidos por el hecho de pertenecer al mismo gremio, y no con sentido limitado al sindicato o asociación profesional”.⁶

Asimismo, en el fallo emitido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, de fecha 28/12/2012, dentro de los autos “Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”, se ha sostenido que el art. 5 inc. d) de la ley 23.551 incluye como derecho de todas las asociaciones sindicales -sin circunscribirlo a las que cuentan con personería gremial- el derecho de huelga y de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical y el art. 31 al describir los “derechos exclusivos” de los sindicatos con personería gremial no menciona el derecho de huelga, por lo tanto no podría entenderse que las medidas de acción directa son exclusivas de la asociación con personería gremial.⁷⁸

Por otra parte, hay otros ámbitos donde el ejercicio de éste derecho deviene en la interrupción de servicios públicos o de utilidad pública donde se ven afectados los derechos de toda la comunidad, siendo el primer decreto que la restringe de 1945, n° 536. A éste le siguen el Decreto 4551 de 1951, los Decretos Leyes 879/57, 10.596/57 y la ley 17.183, siendo la última utilizada contra la huelga ferroviaria de 1991, en la que el gobierno menemista cesanteo a miles de trabajadores para después liquidar la empresa estatal en nuestro país.

Mismo gobierno en 1990 mediante el dictado del decreto 2.184 establece la primer regulación del derecho de huelga en los servicios esenciales, contemplados posteriormente mediante la ley 25.250, determinando la obligatoriedad de cubrir servicios mínimos cuando las medidas de acción directas afecten a actividades que pueden ser consideradas servicios esenciales, remitiéndose para su calificación a las normas y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo.

⁶ KROTOSCHIN, Ernesto, “Tratado práctico de derecho del trabajo”, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1977, vol. II pág. 217

⁷ CNacApTr, sala I 28/12/2012, “Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”; DT 2013 (mayo), 1022, AR/JUR/74970/2012.-

⁸ El Cronista, publicación 03/09/2015, “La huelga y los que tienen legitimación para promoverla en un fallo que está por dictar la Corte”. - Julián A. de Diego / Director del Posgrado en Dirección Estratégica RR. HH. U.C.A.

Según el art 24 de la ley 25.877, se consideran servicios esenciales:

1. Servicios sanitarios y hospitalarios.
2. Producción y distribución de agua potable.
3. Energía eléctrica.
4. Producción y distribución de gas.
5. Control del tráfico aéreo.

A ellos la OIT agrega:

6. Servicios de trasbordadores de una isla.
7. Servicios de la empresa portuaria nacional.
8. Subterráneos.
9. Transporte de pasajeros y mercancías.
10. Transporte ferroviario.
11. Servicio de correos.
12. Bancos.
13. Sector petrolero.
14. Instituto monetario nacional.

Debemos puntualizar que en nuestro país el conflicto no es reconocido como algo inherente a la sociedad capitalista, sino como una anomalía, un virus que hay que combatir. Todos los instrumentos de prevención y resolución de conflictos y particularmente la práctica llevada a cabo por los organismos administrativos de trabajo tienden a debilitar o a desalentar la capacidad de organización y lucha de los trabajadores, favoreciendo el accionar de las patronales⁹.

⁹ Jorge Luis Elizondo – “Derecho colectivo del trabajo. Conflictos actuales” – 1ra. Ed.- Rosario Editorial Nova Tesis, 2008 – pag. 31

4.- INTRODUCCION:

El presente proyecto será realizado con la idea de demostrar la efectiva y real afección que esta situación, descripta en el “estado de la cuestión”, genera para todos los miembros de la comunidad, ante la convergencia de esencialmente dos tipos de intereses contrapuestos, con situaciones latentes y permanentes de conflicto.

Especialmente para aquellos titulares de dichos intereses, por un lado el empleador, quien pretende obtener del trabajo humano el máximo rendimiento al menor costo, y por el otro el trabajador, quien pretende obtener de su vínculo laboral, el máximo beneficio con el menor esfuerzo.

Para la obtención de dicho objetivo, se ahondará en la temática lo mayor posible, se recabará la información y documentación necesaria para el correcto abordaje y se buscará confirmar la necesidad y urgencia que implica la problemática, encuadrando el obrar de los sujetos comprendidos, tanto los sectores empresarial y trabajador como asimismo las propias asociaciones sindicales y el Estado.

Puntualmente nuestra hipótesis consiste en la verificación de lo pronunciado por la Corte Suprema de Justicia en el fallo Orellano, en cuanto a quienes poseen legitimidad activa para ejercer el derecho a huelga, y si ello vulnera o no el derecho constitucional a ejercer la actividad sindical de manera libre y democrática.

Finalmente, brindaremos nuestra conclusión final, idónea como propuesta superadora para una futura y efectiva solución, acorde a la realidad de los hechos y con la intención de posibilitar la creación de un cuerpo legal y jurisprudencial uniforme en la materia, mediante la elaboración de una acordada legislativa y/o judicial -y demás soluciones y/o recomendaciones- tendientes a evitar resultados que generen una crisis en el ámbito del Derecho Laboral indeseada a la hora de concertar colectivamente condiciones de trabajo y empleo y/o asistir a trabajadores particulares frente a irregularidades originadas ya sea en su contrato individual, en la normativa que regule su actividad o en las convenciones colectivas aplicables.

5.- OBJETIVOS:

En el desarrollo del presente trabajo, fueron perseguidos los siguientes objetivos:

1. Primero y principal objetivo:

- El análisis de lo pronunciado por la C.S.J.N en el mencionado fallo “Orellano”, esencialmente en cuanto al ejercicio del derecho de Huelga en la Argentina.

2. Como secundarios:

- Analizar la problemática generada por la coexistencia de normas que tratan la temática.
- Analizar el sistema sindical piramidal.
- Comparar el ejercicio de dicho derecho en países con distintos regímenes sindicales.
- Finalmente, elaborar una propuesta superadora.

Capítulo I

“El Derecho Colectivo: sistema sindical argentino”

Sumario: 1.- Introducción. 2.- El Derecho Colectivo. 3.- Las Asociaciones Sindicales y el Sistema Sindical Argentino. 4.- Reseña histórica del sindicalismo. 5.- Conclusión.

1. INTRODUCCIÓN.

En el presente capítulo aprenderemos sobre el derecho colectivo del trabajo, veremos el funcionamiento del sistema sindical argentino y ubicaremos dentro de los mismos a las distintas medidas de acción directa, entre las cuales se encuentra la huelga.

2. EL DERECHO COLECTIVO.

Según Grisolía¹⁰ el Derecho Colectivo *“Es la parte del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, la negociación colectiva y los conflictos colectivos de trabajo. Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones que surgen entre: Las asociaciones sindicales entre sí, las asociaciones sindicales con los representantes de los empleadores y las asociaciones sindicales con los trabajadores y con el estado”*.

Es decir, las relaciones que surgen entre los sujetos mencionados son esencialmente: los conflictos colectivos, las medidas de acción directa (entre ellas la huelga), las asociaciones sindicales de trabajadores, la negociación y los convenios colectivos de trabajo.

Estas relaciones normadas por el derecho colectivo se estructuran de manera piramidal en nuestro país, por un lado las asociaciones sindicales (exigiéndose, para la representación de trabajadores en cuanto a la negociación sobre cuestiones primordiales de la relación laboral, que posea personería gremial), por el otro un empleador, grupo de empleadores o asociación representativa de empleadores (entendiendo a la empresa como sede principal del conflicto y de la negociación colectiva), y por encima de ellos como órgano de contralor al Estado ejerciendo su potestad de autoridad administrativa (ejercicio efectivizado a través del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social). También puede ocurrir que el Estado en algunos casos asuma el rol de empleador.

¹⁰ Grisolía, Julio Armando. – “Manual de Derecho Laboral” – Editorial Abeledo Perrot, Edición 2016 – Pag. 773

De allí deviene la diferencia fundamental con el derecho individual del trabajo, donde el Estado no asume un rol en la relación (salvo en la ley de jornada, que también se aplica en aquellas relaciones donde el estado actúa como empleador).

Tal y como podemos observar en la definición que abordamos, se denota que las relaciones supuestamente reguladas en el derecho colectivo excluyen la presencia de trabajadores que no se encuentren asociados a ningún sindicato o gremio. Problemática abordada en el presente trabajo, temática central dentro del fallo “Orellano” y en el capítulo destinado al derecho de huelga.

Tiene como fuentes principales a la Constitución Nacional, a los Tratados Internacionales, a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), a la normativa específica en la materia como ser leyes, decretos reglamentarios, resoluciones ministeriales primordialmente del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, Resoluciones de organismos paritarios, principios generales, doctrina y jurisprudencia.

Según el autor citado, hay principios generales del derecho colectivo que devienen de distintos convenios de la O.I.T. y del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en búsqueda de paliar las desigualdades sociales, estableciendo garantías mínimas para el trabajo¹¹. Entre otros son:

- Subsidiariedad: Introducido esencialmente por encíclicas papales. Refiere a la necesidad de que determinadas cuestiones sean manejadas por las comunidades inferiores, mientras que el estado y las comunidades superiores deben colaborar en esa función e intervenir en caso de que exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior. Es decir, se le deja a los organismos superiores una potestad controladora.

- Pureza: Consagra la independencia de la organización de trabajadores respecto de los diversos sectores involucrados, excluyendo la posibilidad de la creación de asociaciones mixtas con empleadores.

- Libertad Sindical: Tiene sustento en el art 14 bis C.N. y en el convenio 87 de la OIT. Abarca tanto el aspecto individual como el colectivo, ya que consiste en la

¹¹ Grisolia, Julio Armando. – “Manual de Derecho Laboral” – Editorial Abeledo Perrot, Edición 2016 – Pag. 774

posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o no hacerlo, o bien desafiliarse, así como el ejercicio de los derechos sindicales de manera voluntaria como ser elegir representantes, postularse, etc.

- Autarquía sindical: Es el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración. Se observa también en la facultad de discutir y negociar con las entidades de empleadores, promover medidas de acción directa, etc.

El convenio 87 de la OIT dispone que los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen pertinentes, determinar la estructura y composición de los sindicatos, crear una o varias organizaciones por empresa, profesión, y constituir federaciones y confederaciones a su elección.

- Democracia sindical: Deviene tanto del art. 14 bis de la CN como del art. 8 de la ley 23.551, estableciendo que las asociaciones sindicales garantizaran la efectiva democracia interna, ejercicio garantizado por sus estatutos.

3. LAS ASOCIACIONES SINDICALES Y EL SISTEMA SINDICAL ARGENTINO.

Preliminarmente, debemos delimitar la naturaleza jurídica de las Asociaciones Sindicales. En tal sentido, cabe recordar que resultan ser entidades asociativas de derecho privado.

A modo de definición, podemos decir que las mismas son agrupaciones voluntarias y permanentes de trabajadores que ejercen una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de sus intereses, y para lograr mejores condiciones de vida y trabajo. Es decir que su objeto va a ser la defensa de los intereses de los trabajadores.¹²

¹² Grisolia, Julio Armando. – “Manual de Derecho Laboral” – Editorial Abeledo Perrot, Ed. 2016 – P. 775

Se puede diferenciar el Gremio, que es un conjunto de personas que tienen mismo oficio, profesión, categoría o estado social; con Sindicato que es la organización del gremio, es decir el gremio jurídicamente organizado.

Dicho esto, es preciso señalar los modelos sindicales por los que pueden optar los Estados para posibilitar a dichas asociaciones ejercer su actividad sindical:

- **UNIDAD:** (o unicidad) donde la ley impone o reconoce un solo sindicato por actividad, oficio o profesión, o bien cuando coexisten varios, solo uno tiene funciones sindicales.
- **PLURALIDAD:** donde es posible constituir varias asociaciones por actividad, oficio o profesión, con iguales derechos sindicales.

En nuestra jurisdicción se ha optado por un modelo de **UNICIDAD INDUCIDA**, es decir en la que solo se otorga personería gremial a la organización sindical más representativa.

La principal normativa nacional es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en su segundo párrafo, donde se tratan los derechos esenciales de los gremios como también las garantías que gozan los representantes de los trabajadores:

“... 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. ...”

Asimismo, la regulación específica en la materia deviene actualmente de la ley 23.551, conocida como “Régimen de Asociaciones Sindicales”, con su Decreto Reglamentario n° 467/88.

A grandes rasgos, dicha normativa determina que las asociaciones sindicales son organizaciones permanentes, de afiliación voluntaria, los trabajadores tienen derecho a afiliarse y desafiliarse, a participar en la vida interna de las asociaciones, de elegir representantes, ser elegidos y postular candidatos, como asimismo a constituir una

nueva asociación sindical y demás derechos reconocidos en el artículo 4 de la ley citada y en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna.

La ley también establece que el Estatuto interno de la asociación sindical es la regulación interna de la misma.

En ese orden de ideas, cabe diferenciar las distintas formas de asociaciones sindicales que coexisten en nuestro territorio:

- De primer grado: Son los llamados sindicatos o uniones.
- De Segundo grado: Son las federaciones, que agrupan a las asociaciones de primer grado.
- De tercer grado: Confederaciones, asocia a las de segundo y primer grado.

Asimismo, en nuestro país, las asociaciones que aglutinan los derechos sindicales son las que obtienen la personería gremial. Esta es la calificación legal que el Ministerio de Trabajo concede a la Asociación Sindical que resulte más representativa dentro de una actividad, oficio o profesión, como vimos anteriormente, conocido como sistema de unicidad inducida.

Se encuentra regulada en los artículos 25 al 31 de la ley 23.551. El artículo 25 establece los requisitos que debe cumplimentar la asociación para acceder a dicho otorgamiento: debe encontrarse inscripta, haber actuado durante un periodo no menor de 6 meses y afiliar a más del 20% de los trabajadores que intente representar.

La resolución que otorga la personería tiene carácter constitutivo y confiere una capacidad especial para ejercer la representatividad profesional y territorial, cualidades precisadas por la autoridad administrativa del trabajo o judicial, que no puede exceder del establecido en los estatutos, pero bien puede ser reducida si existiera una superposición con otra asociación sindical.

A la par de ellas encontramos a las asociaciones simplemente inscriptas, que si bien carecen el ejercicio de los derechos gremiales y facultades fundamentales respecto

de la defensa de los derechos colectivos, pueden luego de la inscripción cuyos requisitos se encuentran en el artículo 21 de la ley 23.551, peticionar y representar a solicitud de parte los intereses individuales de sus afiliados (derechos enumerados en el Art. 23 de dicha ley). Es decir, poseerán personalidad jurídica pero no gremial a partir de la inscripción.

4. RESEÑA HISTORICA DEL SINDICALISMO ARGENTINO.

El fenómeno social de nuestros tiempos conocido como el sindicalismo tuvo su origen en la realidad social contemporánea, como consecuencia de la llamada Revolución Industrial. Fenómeno que aparece con otro de gran influencia político-social como ser la Revolución Francesa¹³.

Ambos acontecimientos han creado un ciudadano como categoría racional del ordenamiento político de la sociedad, otorgando al proletariado una categoría social derivada de una nueva organización económica. Si bien han brindado de libertad al hombre, a la vez han limitado el ejercicio de esa libertad, al ser concebida como un contrato entre partes.

El ejercicio de la misma (la libertad) opera como un fenómeno de la concentración industrial, en grandes explotaciones que han unificado la oferta y demanda de operarios a gran escala. Situación que se ha visto mermada por el gran avance de la tecnología, reemplazando por máquinas a muchos trabajadores, quienes al denotar que el contrato de trabajo no es más que una adhesión a las estipulaciones interpuestas por el patrón, con el agravante que el trabajo humano se considera mercancía, han comenzado a agruparse en asociaciones estables, distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses profesionales de categoría, desarrollado en su seno la figura del sindicalismo.

Fenómeno social trascendental de nuestra época que se ha situado entre el proletariado industrial moderno, como individuo, la figura capitalista del empleador y el

¹³ Perez, Benito. – “Derecho del Trabajo” – Editorial Astrea, 1983, pág. 303.-

Estado, adquiriendo forma y expresión institucional.

Si bien las causas principales del sindicalismo son el maquinismo y la expansión de la gran empresa, hoy en día las problemáticas de las sociedades contemporáneas han aumentado significativamente, debido a la búsqueda como objetivo primordial de la figura del “bien común”, expresado en la necesidad constante de eliminar la desigualdad entre los sectores sociales.

El desarrollo del movimiento sindical depende exclusiva y principalmente del grado de incremento adquirido en el proceso industrial de cada país y de la política social observada por ellos en materia de derecho laboral.

Cada país presenta un tipo de sindicato con características que varían según las estructuras económicas y sociales en las que opera, y al ritmo de los cambios que tales estructuras experimentan al correr de los tiempos.

En nuestro país, debido a las características predominantemente agropecuarias, el movimiento sindical aparece en la escena de las relaciones jurídico-laborales mucho más tarde que en los países occidentales.

Podemos decir que el sindicalismo argentino ha pasado por tres etapas, atento lo expresado por Benito Pérez¹⁴, ex decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Plata:

a) La primera se extiende desde la organización nacional, con la vigencia de la Constitución de 1853 por ser esta la que garantiza el derecho de asociación, hasta la llamada “semana trágica” de 1919.

Las primeras fábricas y talleres comienzan a implantarse en la ciudad de Buenos Aires, después de la organización nacional y a desarrollarse a consecuencia del gran movimiento inmigratorio y la construcción de ferrocarriles.

En 1878 surge la Unión Tipográfica con un sentido gremial. En 1881 se constituyen La Unión de Obreros Panaderos y la Sociedad de Obreros Molineros. Y así sucesivamente, organizándose cada asociación, generalmente, en torno a un conflicto o necesidad puntual, que una vez solucionado, dichas entidades desaparecían. El ambiente para la organización de los gremios era francamente hostil, al extremo de llegar a aplicar multas a quienes hablaran de asociaciones gremiales.

¹⁴ Pérez, Benito. – “Derecho del Trabajo” – Editorial Astrea, 1983, pág. 306/310.-

Las divergencias políticas predominaban sobre el movimiento obrero, circunstancia aprovechada por los empresarios para continuar explotando a los trabajadores.

Es decir que durante éste periodo el movimiento obrero se desarrolló en la ilegalidad. Fue una etapa revolucionaria y se caracterizó por la prevalencia de luchas ideológicas, predominando el anarcosindicalismo y el comunismo. Los dirigentes sindicales eran en su mayoría extranjeros.

Los hechos de violencia más destacados en los primeros años del siglo XX, fueron las huelgas o coaliciones con manifestaciones violentas que dieron lugar a la sanción de la ley de residencia número 4144.

También tuvo lugar la conocida “semana trágica” a raíz de los hechos acontecidos en el año 1919 por la huelga de los obreros de los talleres de Vesena en Avellaneda, que arrojaron un saldo considerable de muertos y heridos.

b) La segunda etapa comenzaría en el año 1922, en que la Unión Ferroviaria, organizada en asociación obrera, adquiere personería jurídica y asume la primacía del movimiento obrero argentino. Si bien no se había sancionado una ley que reconozca el movimiento sindical, el Estado permite que los obreros se organicen en asociaciones de hecho o jurídicas.

Se advierte el predominio de la ideología socialista reformista. Se celebra un plenario entre los diversos consejos directivos sindicales constituyendo la Confederación General del Trabajo, representando en ese entonces a trabajadores del transporte, ferroviarios, marítimos, estibadores, cargadores de puertos y estaciones, etc. Confederación declarada independiente de todo partido político o afiliación ideológica, constituyéndose en la más importante entidad sindical existente hasta el presente en el país.

Esta segunda etapa culmina con la conocida “Revolución del 43”, golpe militar producido el 4 de junio de 1943 -que derrocó al gobierno de Ramón Castillo y puso fin a la denominada Década Infame- y la dictadura militar que resultó del mismo, hasta la asunción del gobierno constitucional electo de Juan Domingo Perón el 4 de junio de 1946.

En su transcurso, el sindicalismo accedió al poder político por primera vez en la historia argentina, con una alianza conformada principalmente por las corrientes socialista y sindicalista revolucionaria, liderada por el entonces coronel Juan Domingo Perón, que fundó el Partido Laborista y dio origen al peronismo. Tres dictadores con el

título de presidente se sucedieron en el mando durante la Revolución del 43: los generales Arturo Rawson (que estuvo al mando del país durante 3 días), Pedro Pablo Ramírez y Edelmiro Farrell. A su vez, durante este período se designaron cuatro militares en el puesto de vicepresidente: Sabá H. Sueyro, Edelmiro Farrell (luego presidente), Juan Domingo Perón (derrocado por un golpe de estado militar en octubre de 1945) y Juan Pistarini.

c) La tercera etapa comienza en 1945, con la sanción del Decreto Ley 23.852, ratificado por la Ley 12.921, que en conjunto con la creación de la Secretaría de Trabajo y previsión de 1943, consolidaron y desarrollaron el sindicalismo argentino.

Este sistema se sustenta en los principios de la democracia sindical. El decreto y posterior ley fueron derogados por un nuevo decreto que conculcó con la personalidad gremial, pero en 1958 por medio de la Ley 14.455 se restituyó el reconocimiento y, con ello, el verdadero derecho sindical.

Fue reformada posteriormente en perjuicio del derecho sindical por la Ley 20.615 y ésta, posteriormente, por la Ley 22.105.

Durante esta etapa de reconocimiento legal los gremios adquieren un desarrollo inusitado, aprovechando las garantías legales para su ejercicio y el desarrollo industrial operado como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial.

Los primeros sindicatos tratan de organizarse sobre la base de la profesión, es decir en estructuras horizontales para transformarse posteriormente en estructuras verticales en base a una rama de actividad industrial sin distinción de profesión, oficio o jerarquía.

Pasa de un sindicalismo de clase a un sindicalismo consolidado. La acción sindical que se despliega es mucho más eficaz en la defensa de los intereses profesionales.

Ahora bien, en cuanto a los cambios que ha sufrido el sindicalismo argentino contemporáneo, posterior a las etapas tratadas, consecuencia de las distintas ideologías políticas que han dirigido nuestro país, de la exposición brindada por Horacio Guido y Alberto Odero denominada “Libertad sindical y democracia en los países del Mercosur (1983-2003), las quejas presentadas al Comité de Libertad Sindical de la OIT como elemento de análisis”¹⁵ brindada para Microjuris en el año 2005, podemos remarcar lo siguiente:

¹⁵ Guido, Horacio y Odero, Alberto - Exposición “Libertad sindical y democracia en los países del Mercosur” (1983-2003)

En 1983 asumió la presidencia de Argentina un presidente electo democráticamente y se ponía fin así a un gobierno militar que había comenzado en 1976.

Durante los gobiernos militares, el Comité de Libertad Sindical (CLS) del Consejo de Administración de la OIT se vio obligado a examinar graves casos de violaciones de los derechos sindicales, no solo en Argentina sino en la mayoría de los países del Mercosur. Indudablemente el retorno a la democracia conlleva aparejado que el movimiento sindical ha podido volver a ejercer sus derechos nuevamente.

Se hace así patente una vez más que sin democracia no hay libertad sindical. Como el CLS ha manifestado, *"el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales"*¹⁶.

En efecto, en diciembre de 1983 asumió la presidencia de la República Argentina Raúl Alfonsín. Desde entonces, aunque existieron algunos intentos militares aislados y no exitosos de retomar el poder, se realizaron elecciones democráticas y fueron electos cuatro presidentes (sin inmiscuir en demasiado detalle de los interinatos o en las disposiciones legales para reemplazar a los presidentes que renunciaron a sus cargos de manera previa a la fecha descripta).

En lo que aquí nos interesa, los principales temas abordados en el contexto del retorno a la vida democrática fueron la normalidad de la vida sindical y la plena vigencia de los derechos fundamentales, entre ellos los derechos sindicales.

Ejemplo de ello fue en 1984 cuando el Gobierno manifestó la intención de revisar la legislación sindical teniendo en cuenta las conclusiones y sugerencias formuladas por una misión de contactos directos.

Finalmente en 1988 se adoptó la Ley de Asociaciones Sindicales número 23.551. Se alegaba la necesidad de derogar las leyes 21.307 (de 1976) sobre la fijación de los salarios y 22.105 (de 1979) sobre las asociaciones profesionales de trabajadores, ambas adoptadas por las autoridades militares entonces en el poder; y se objetaba un proyecto de ley que obstaculizaba el ejercicio de los derechos sindicales del personal jerárquico.

Sin embargo, de manera posterior se objetó también la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 (de 1988) y su decreto reglamentario, en particular: el artículo 28 sobre el porcentaje de afiliados para poder disputar la personería gremial; el artículo 29 que requiere que en la misma zona de actuación no haya otra asociación sindical en la actividad o categoría; el artículo 30 que establecía condiciones excesivas para la

¹⁶ Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 1996, párrafo 34.

concesión de la personería gremial a los sindicatos de oficio, profesión o categoría; y los artículos 48 y 52 sobre fuero sindical exclusivo para los dirigentes de las organizaciones con personería gremial.

Por su parte, distintas asociaciones sindicales comenzaron a objetar el decreto número 1334/91 reglamentario de la ley 23.928 (de convertibilidad), concretamente la restricción de la negociación salarial al aumento de la productividad con exclusión de cualquier otro parámetro y la intromisión de la autoridad administrativa a través de la aprobación por parte del Ministerio de Trabajo de las bases de cálculo y el método para medir la productividad, y a través de la homologación, subordinándola a la verificación ministerial de que los incrementos salariales acordados respondan a efectivos aumentos de la productividad.

Asimismo, se discutió en cuanto al contenido y aplicación el decreto 2184/90 sobre reglamentación de los procedimientos destinados a prevenir o encauzar los conflictos de trabajo. En particular, las organizaciones querellantes objetaban la exigencia prevista de mantener un servicio mínimo durante las huelgas en el sector del transporte terrestre, aéreo o ferroviario; el establecimiento de los servicios mínimos en forma unilateral por parte del Ministerio de Trabajo; la facultad del Ministerio de Trabajo de declarar la ilegalidad de la huelga en caso de no cumplimiento de los servicios mínimos, de someter el conflicto a arbitraje obligatorio y pedir a la autoridad judicial la suspensión o cancelación de la personería gremial de la organización gremial implicada.

5. CONCLUSION:

El sindicalismo argentino se encuentra fuertemente vinculado a las diversas agrupaciones políticas que han estado en su poder o dirigencia. Se encuentra caracterizado por la organización profesional en sindicatos constituidos sobre la base de profesión o rama de actividad productiva.

No es posible brindar una historia del sindicalismo argentino sin hacer referencia sobre el movimiento obrero a partir de las diferentes reformas constitucionales y sanción de leyes en la materia.

Capítulo II

“CONFLICTOS COLECTIVOS”

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Conflictos Colectivos. 3.- Soluciones: Medidas de acción directa. 4.- Conciliación obligatoria y Arbitraje. 5.- Medida de Acción por excelencia. 6.- Conclusión.

1. INTRODUCCIÓN:

Para que podamos ahondar en la problemática esencial del presente trabajo, debemos hacer una breve referencia al origen de la misma, derivada de los conflictos intersectoriales y las medidas tomadas para dar o buscar solución a los mismos.

2. CONFLICTOS COLECTIVOS.

En sentido amplio, un conflicto es una controversia o confrontación entre dos partes o sectores que se materializa por medio de acciones que buscan lograr los objetivos que cada una de ellas pretende¹⁷.

Concretamente, se trata de un derecho colectivo cuando la confrontación sucede entre los distintos sujetos del derecho colectivo del trabajo, es decir, entre las asociaciones sindicales y los representantes de los empleadores.

Estos pueden ser:

a) Conflictos Individuales: Afectan a un trabajador determinado en el marco de su contrato individual; por ejemplo, quien intenta el cobro de una indemnización por un despido injustificado.

b) Conflictos pluriindividuales: Aquellos que si bien afectan a varios trabajadores determinados e individualizados, la controversia se circunscribe a sus intereses individuales, es decir, originados en el contrato individual de cada uno de ellos.

c) Conflictos Colectivos: Estos involucran el interés abstracto (general, colectivo) de una determinada categoría profesional, es decir, de todo un mismo sector de trabajadores en relación de dependencia, sin ocuparse de personas individualizadas o determinadas. Son los que pueden generar medidas de acción directa. A su vez estos pueden ser:

¹⁷ Grisolí, Julio Armando. – “Manual de Derecho Laboral” – Editorial Abeledo Perrot, Ed. 2016 – P. 835

i.- Conflictos colectivos de derecho: refieren a la creación o modificación de una norma a los fines de que se les reconozca un derecho a los trabajadores, y son resueltos mediante comisiones negociadoras.

ii.- Conflictos de intereses: aquellos donde el problema va a radicar en la interpretación o aplicación de una norma ya existente, son resueltos mediante paritarias.

3. SOLUCIONES: MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA.

Las medidas de acción directa son la exteriorización del conflicto colectivo. Tienen como fin inmediato el producir un daño al empleador y como fin mediato obtener un beneficio laboral para los trabajadores. Es decir, tienden a afectar la continuidad de las prestaciones laborales.

Estas medidas no pueden ser confundidas con las medidas violentas ya que para ser legítimas acciones directas no deben realizarse mediante la utilización de violencia física.

En nuestro territorio rige un procedimiento obligatorio previo a recurrir a este tipo de medidas, destinado como un periodo de “enfriamiento” consistente en el trámite de la Conciliación Obligatoria, llevado a cabo por ante el Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social (Temática abordada con mayor detalle dentro del siguiente punto del presente capítulo).

La medida de acción directa por excelencia –y la única reconocida por nuestro ordenamiento normativo- es la Huelga, tratada en el siguiente capítulo en mayor detalle. Algunas otras son:

a) Paro: Es la medida con más similitud a la huelga, por lo que suele llamársele en algunos ordenes normativos con el nombre de “huelga de brazos caídos”. Se distingue de ésta debido a configurar una interrupción por tiempo determinado, y si bien existe una abstención de tareas, los trabajadores permanecen en el lugar de trabajo.

La permanencia de los dependientes en el establecimiento no constituye una forma ilícita de la exteriorización de la medida siempre y cuando no exista una orden de desalojarlos, medida iniciada mediante una intimación por parte del empleador.

Sin embargo, la situación puede agravarse cuando los trabajadores ejercen algún tipo de actos de violencia, como ser la toma del establecimiento. Situación donde solo convierte en ilícito el actuar de quienes hayan incurrido en la conducta, sin declarar la ilicitud de la huelga.

b) Trabajo a reglamento: Tiene lugar cuando no se interrumpen las prestaciones sino que lo que disminuye es el ritmo normal de la tarea, bajo la apariencia de un cumplimiento estricto de las exigencias que establece el reglamento laboral. Es decir, el trabajador deja de colaborar y se limita al mínimo esfuerzo posible sin configurar abandono de trabajo.

Se dice que la medida verifica una violación al deber de actuar como un “buen trabajador”.

c) Sabotaje: Es un acto o actos de destrucción o depredación de los instrumentos de trabajo, materia prima o elaborada, maquinarias, edificios que forman parte de la infraestructura de la empresa, etc.

La medida tiende a impedir el cumplimiento de la prestación laboral. Configura un ilícito grave bajo una figura delictiva de carácter penal.

d) Piquete: Es el apostamiento pacífico de los trabajadores que llevan adelante una huelga en el exterior de los accesos o salidas del establecimiento.

Su objetivo es poner en conocimiento de los trabajadores que no participan de la medida e intentar persuadirlos a su adhesión. Generalmente se usa complementariamente a una huelga.

Cuando es ejercido por medio de la restricción a la libre circulación de trabajadores, clientes, proveedores, etc. Y se verifica con violencia sobre bienes de la empresa, se convierte en una acción ilícita que transforma la huelga en delito penal.

e) Boicot (o Listas Negras): Constituyen un medio de presión, ya que en ellas se alistan a empleadores con los cuales no se deben efectuar relaciones contractuales.

Es una medida ilícita que produce una violación al deber de lealtad, pero sin embargo el hecho resulta de difícil acreditación, ya que suelen difundirse en forma clandestina.

Parte de la doctrina no considera que configura una medida directa, porque va dirigida a terceros.

Como contraposición a las descriptas, también puede ocurrir la existencia de listas configuradas por empleadores, en donde se identifican determinados trabajadores que han tenido algún conflicto laboral con ellos para que no se los contrate debido a sus antecedentes.

f) Ocupación de la empresa: La ocupación entendida como medio de acción directa, es aquella que da paso a la recuperación de la empresa como medio de autotutela del derecho del trabajo.

Los trabajadores no solo asumen la responsabilidad de producir, sino también la de organizar la venta de los productos, encontrándose precipitados dentro del mundo del mercado.

En caso de su efectividad los titulares de dominio invocan su derecho de propiedad y generalmente requieren el desalojo de los trabajadores, pero desde hace tiempo las sociedades más avanzadas han incorporado el concepto de la función social de la propiedad.

El art. 14 bis de nuestra constitución reconoce a los trabajadores el derecho a la participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección.

Asimismo, el art 75. Inc. 19 señala que el Poder Legislativo debe “proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo ...” Si el empleo no solo no es generado, sino que ha sido destruido por

el capitalismo externo o interno, si el estado no genera empleo productivo, produciendo los cierres y quiebras un acrecentamiento de desocupados, no puede reprocharse a los trabajadores la lucha por el mantenimiento de la fuente y puestos de trabajo.

Similitud a estos casos sucede con la transformación de empresas en cooperativas por medio de los trabajadores.

Cabe destacar que si bien la medida es encausada debido a una necesidad de supervivencia, si los trabajadores no avanzan hacia una idea de empresa, inmiscuidos en sus experiencias o realidades anteriores, bajo un régimen de seguridad jurídico-económica, puede suceder que estas experiencias generen un contexto retrogrado para los trabajadores, transformando el esfuerzo aportado en jornadas más duraderas y agotadoras, baja o nula rentabilidad, y demás situaciones derivadas, hasta desembocar en una posible futura quiebra de la empresa.

g) Lockout (o Cierre Patronal): Es la medida de acción directa dispuesta por el empleador, que consiste en el cierre temporal del establecimiento a fin de impedir el ingreso a los trabajadores. La expresión viene del inglés “*to lock out*”, que significa “cerrar la puerta”.

Su objeto puede ser el de imponer condiciones determinadas de trabajo, responder a huelgas u otras medidas de presión, razones de solidaridad o bien circunstancias políticas.

En nuestro país no hay norma que regule tal derecho. Tampoco se encuentra reconocido en los convenios de la OIT expresamente. Parte de la doctrina ha sostenido que con el reconocimiento del derecho de asociación empresarial se podría interpretar la atribución implícita del derecho.

Jurisprudencialmente, y de manera excepcional, se ha reconocido un carácter defensivo solo en aquellos casos donde se opone a las demandas injustas de los huelguistas (eximiendo a los empleadores el pago de los salarios a los trabajadores), y no para imponer a estos distintas condiciones a las preexistentes.

4. CONCILIACION OBLIGATORIA Y ARBITRAJE.

Debemos recalcar que en nuestro derecho positivo coexisten mecanismos o medidas tendientes a dar rápida y efectiva solución tanto a los conflictos colectivos como a las medidas de acción directa, entre ellas la huelga.

Actualmente rigen la conciliación obligatoria contenida en la ley 14.786, la mediación y el arbitraje voluntario contemplado en el decreto 272/06.

Anteriormente, existía la figura del arbitraje “obligatorio” mediante la ley 16.936, figura derogada con el dictado de la ley 25.250 y ratificada su derogación a través de la ley 25.877.

En cuanto a la conciliación, la ley precisa en su artículo 2 que suscitado un conflicto colectivo que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo podrá intervenir de oficio si lo estimare oportuno en atención a la naturaleza o dimensión del conflicto, obligando a las partes a retrotraer la situación al día anterior a la iniciación del mismo, con la prohibición de llevar a cabo medidas de acción directa durante el procedimiento de conciliación. Asimismo, la autoridad administrativa puede disponer la realización de audiencias si lo estimare necesario para arribar a un acuerdo (art. 2 y 3).

Si la fórmula de conciliación propuesta o sugerencias expresadas no fueran admitidas, el conciliador invita a las partes a someter las cuestiones a arbitraje (art. 3). Si dicho método de resolución del conflicto no es aceptado, debe publicarse un informe que contenga las causas del conflicto, resumen de negociaciones, fórmula de la conciliación propuesta y parte que la propuso, aceptó o rechazó, dando conocimiento a la opinión pública (art. 4).

En caso que las partes acepten el ofrecimiento de arbitraje, deben suscribir un compromiso con plazo de ejecución y plazo en el cual se deberá expedir el árbitro

designado (art. 5). La sentencia arbitral se debe dictar en el término de diez días hábiles prorrogables y tiene un plazo mínimo de vigencia de seis meses, admitiéndose solo contra ella el recurso de nulidad (art. 6).

Como hemos anticipado, durante el período conciliatorio no se pueden realizar medidas de acción directa. De lo contrario, trae aparejado para los trabajadores la posible pérdida de la remuneración correspondiente al período de cesación de trabajo si mantienen su actitud luego de recibida la intimación de la autoridad de aplicación, como así también puede culminar en el despido con causa de quienes hayan continuado con dicho comportamiento, luego de haberseles intimado a que corrijan su conducta indebida.

Ahora bien, el caso del arbitraje, se trata de una medida de resolución de conflictos colectivos de carácter voluntario. Es decir, que se basa en el compromiso previo (cláusula arbitral) de las partes para someterse a la decisión arbitral, indicando el árbitro o la delegación de su designación, el procedimiento al cual se ajustara su actuación y la previsibilidad del pronunciamiento.

También es voluntario cuando las partes aceptan el ajuste de las diferencias bajo una metodología arbitral determinada previamente en la norma estatal.

Actúa el árbitro designado a título de simple particular, quien evaluará las posiciones de las partes y la prueba ofrecida. El laudo dirimente del conflicto adquiere los efectos de un convenio colectivo. Da por terminado el conflicto y es recurrible ante la justicia en determinados casos, como ser la arbitrariedad manifiesta o error esencial¹⁸.

Se dice que es obligatorio, pero su obligación surge de la obligación legal de las partes al someterse a este método de solución¹⁹.

¹⁸ Grisolía, Julio Armando. – “Manual de Derecho Laboral” – Editorial Abeledo Perrot, Ed. 2016 – P. 845

¹⁹ Grisolía, Julio Armando. – “Manual de Derecho Laboral” – Editorial Abeledo Perrot, Ed. 2016 – P. 845

5. MEDIDA DE ACCION POR EXCELENCIA.

La medida de acción directa por excelencia es la Huelga.

En nuestra jurisdicción constituye un derecho que cuenta con rango constitucional, garantizado y delimitado su ejercicio a los gremios, expresamente en el segundo párrafo del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional.

La expresión “huelga” está definida como el incumplimiento o abstención colectiva y concertada de la prestación laboral debida, adoptada como medida de conflicto.

Mayores detalles brindaremos en el capítulo posterior.

6. CONCLUSIÓN.

A la luz del precedente podemos llegar a la conclusión de que las medidas de acción directa pueden llevar a la paralización total de la prestación laboral.

Presentan características que las distinguen unas de otras y deben ser reguladas para evitar su ejercicio arbitrario, en abuso del derecho.

A la luz de evitar ésta situación, las partes pueden verse obligadas a someterse a la intervención de un tercero, actuando en carácter de mediador, o bien someterse a procedimientos de carácter voluntario.

En los casos donde las partes deben someterse obligadamente a procedimientos, en la práctica debemos remarcar conforma una situación de mero trámite, o trabas, en la mayoría de los casos, a los cuales las partes se someten sin intenciones de arribar a una solución.

Capítulo III

“LA HUELGA”

Sumario: 1. Introducción. – 2. Derecho de huelga. Aspectos generales en el derecho argentino– 3. Legislación comparada.- 4. Naturaleza Jurídica.- 5. Titularidad y legitimidad.- 6. Conclusión.-

1. INTRODUCCION.

En el presente capítulo analizaremos la medida de acción directa por excelencia, que bien precedentemente hemos visto es la “huelga”. Destacaremos aspectos esenciales de la misma y la ubicaremos dentro de la legislación e historia argentina. Veremos cómo es contemplada la misma dentro de legislaciones extranjeras.

2. DERECHO DE HUELGA. ASPECTOS GENERALES EN EL DERECHO ARGENTINO.

Los primeras nociones sobre la huelga elaboradas por la doctrina jurídica argentina —a partir de fines de la década de 1920 y hasta la introducción del art. 14 bis en el texto constitucional— no llegaban a conceptualizarla como un derecho subjetivo sino, situándose a dos aguas entre la sociología y el derecho, apenas alcanzaban a observarla —no sin desconfianza— como un “hecho” al que trataban de encajar, a veces incurriendo en contradicciones teóricas, en el marco del ordenamiento jurídico no represivo.²⁰

Mariano R. Tissembaum, en tiempos en que se encontraba vigente la Constitución aprobada en 1949, veía a la huelga como un “fenómeno de características sociológicas”, un “hecho” o un “recurso de hecho derivado inicialmente de las relaciones obrero-patronales”, del que emanan “diversas proyecciones de orden económico-social y también jurídico”²¹.

A partir de la identificación de tres elementos o “aspectos esenciales que deben considerarse en el enfoque de la huelga” —a) el hecho; b) el sujeto activo; y c) la finalidad—, Tissembaum construye una definición de huelga situada “dentro del planteo del derecho laboral”, en la cual identifica al fenómeno con “la suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales”²².

²⁰ Cfr. PÉREZ BOTIJA, E., “La huelga ante el derecho español”, en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. II, p. 321.

²¹ TISSEMBAUM, Mariano, “La huelga tema de estudio universitario”, en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. I, pp. 13/39

²² TISSEMBAUM, Mariano R., “La huelga y el lock-out ante el derecho”, en INSTITUTO DE

Como puede observarse en las nociones hasta aquí vertidas, en la medida que la huelga no era aún reconocida como un “derecho”, la titularidad de la misma no constituía un aspecto problemático ni que concitara mayor preocupación en los juristas argentinos. Tales cuestiones van a ser planteadas con unanimidad y creciente intensidad —que se sostiene hasta nuestros días— a partir de la consagración constitucional de la huelga como un derecho garantizado a los gremios por la enmienda de 1957.

Una conceptualización fundamental en la doctrina argentina es la de Ernesto Krotoschin, quien luego de calificar a la huelga como “el medio de lucha por excelencia usado por los trabajadores contra los empleadores” —que puede ser dirigido contra uno solo o varios patronos o contra varias asociaciones patronales—, la identifica con el “abandono del trabajo —actitud positiva que, por un lado, se diferencia de la neutralidad que expresa la mera abstención, aunque como contrapartida restringe el alcance del concepto, excluyendo a la huelga de brazos caídos, que se ejecuta con permanencia en el establecimiento—, realizado en común por una pluralidad de trabajadores con un fin determinado”²³.

Actualmente, adherimos a la definición de Julio A. Grisolia, quien sostiene que: *“es un derecho que la constitución concede a los gremios, y consiste en la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, como forma de presión sobre la voluntad del empleador, con el propósito de conseguir un beneficio mediante la sanción de una nueva disposición o la reforma de una vigente, o bien el cumplimiento de una norma en vigor”*.²⁴

La huelga resulta de una voluntad colectiva de los trabajadores, es decir que es colectiva porque colectivo es el fenómeno social que ella significa. Es la herramienta fundamental de lucha de los trabajadores. Estos pueden estar reunidos en grupo que puede asumir un carácter formal y estable, como es el sindicato, o bien informal y transitorio o *ad hoc*, como son las coaliciones, las asambleas o cualquier conjunto identificable con la noción amplia de *gremio*.

Con ésta última noción, tal como hemos dicho, se ha consagrado constitucionalmente a la huelga como un derecho garantizado a los gremios, por la enmienda de 1957. Regulación de carácter genérica, ubicada en el segundo párrafo del

DERECHO..., op. cit., t. I, pp. 167/175.

²³ KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Depalma, Buenos Aires, 1948, t. II, p. 177.

²⁴ Julio A. Grisolia – “Manual de derecho laboral” – Editorial Abeledo Perrot. Edición 2016 – Pág. 836

artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, al expresar: “...*Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. ...*”

Misma connotación amplia que establece expresamente el art. 10 del Convenio n° 87 de la OIT, siempre que la misma se encuentre instrumentada hacia la defensa o promoción de un interés económico-social de los trabajadores.

Asimismo, la huelga en tanto acto colectivo, expresa la decisión adoptada mediante la concertación entre los miembros del sujeto o ente colectivo.

Sin embargo, en nuestro país no presenta regulación legal específica, considerando las excepciones, anteriormente vistas, de algunas regulaciones como la ley de conciliación obligatoria o las leyes y decretos referidos a su ejercicio en los servicios esenciales.

Como bien vimos en su definición, tiene sus bases en una causa específica de naturaleza laboral, o bien el objeto de reconocimiento de prestaciones de política social.

Los trabajadores no van a concurrir a su puesto de trabajo, por lo menos en una jornada, pero por tiempo indeterminado.

La falta de regulación legal específica, se lleva a la discusión acerca de la titularidad del derecho de huelga; ¿Quiénes son sus titulares: los sindicatos, los gremios, los sindicatos con personería gremial, los trabajadores, otros grupos colectivos, comisiones?

Estos interrogantes aparecen íntimamente vinculados a otros como ser que daño es admisible, cuando es legítimo su ejercicio, cuáles son sus fines, etc.

Indudablemente el fallo de la corte suprema “Orellano”²⁵ aborda ésta cuestión, por lo cual he de limitar este breve análisis al mismo, así como se ahondará en el próximo título sobre la titularidad de su ejercicio.

Si bien la huelga integra claramente la órbita del derecho colectivo del trabajo,

²⁵ Expte. CSJN 93/2013 – “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S. A. s/ juicio sumarísimo” – CSJN – 07/06/2016

su ejercicio genera profundos efectos y consecuencias en el contrato individual. Uno de los principales efectos tiene que ver con el análisis que implica el derecho a adquisición de salario durante los plazos en los que el trabajador ejerce este derecho de raíz constitucional.

Asimismo, el problema de la falta de regulación específica, se acrecienta en nuestro ordenamiento jurídico al no existir tampoco una uniforme definición legal que nos permita establecer qué es la huelga en el derecho positivo argentino.

Esta ausencia de definición legal es un problema, toda vez que la conceptualización jurídica de la huelga resulta necesaria por elementales razones de seguridad jurídica, puesto que, es indispensable conocer cuáles son los comportamientos que constituyen el sustrato material para el ejercicio legítimo de ese derecho. Es decir, quiénes son los sujetos habilitados para ejercerlo, bajo que modalidades y/o requisitos y cuáles los efectos jurídicos de su ejecución.

Diferencia esencial ya que cuando la huelga es legal, cosa que se presume, no se lo puede intimar al trabajador para que se restituya en su puesto de trabajo, tampoco sancionar, pero el empleador no tiene la obligación de abonar la remuneración cuando los trabajadores se adhieren a la huelga.

Ahora bien, cuando la huelga es declarada ilegal, el empleador tiene el derecho y/o facultad de intimar a los trabajadores a que restituyan a su puesto de trabajo, circunstancia que si no efectivizan configura la figura de abandono de trabajo.

3. LEGISLACION COMPARADA:

El derecho de huelga a la luz de algunas legislaciones que lo consagran.

a) Francia

La definición de huelga que ha tenido mayor difusión es la que proporciona Hélène Sinay, quien dice que: la huelga comporta un derecho económico y social de carácter *sui generis*, correctivo del desequilibrio existente entre el grupo de trabajadores subordinados y los empresarios dotados de un poder cuasi soberano cuyo ejercicio expresa un “rechazo colectivo y concertado del trabajo, manifestando la intención de los trabajadores de situarse provisionalmente fuera del contrato, a fin de asegurar el éxito de sus reivindicaciones”²⁶.

En obras más recientes de la doctrina francesa, la huelga es caracterizada como un “fenómeno social de fuerza” —al mismo tiempo que derecho fundamental— “cuya eficacia depende de la capacidad de resistencia respectiva de las partes” y cuyo ejercicio consiste en “la cesación colectiva y concertada del trabajo en vista de sustentar reivindicaciones profesionales”¹¹.

b) Alemania

A diferencia de la tradición jurídica francesa, el punto de partida del sistema germano en materia de huelga —según Matía Prim— está en la atención a la función o la finalidad que la huelga cumple en el seno de las relaciones colectivas, más precisamente, por la vinculación que se establece entre huelga y convenio colectivo.

Precisamente el hecho de que la huelga no se encuentra autónomamente reconocida como derecho constitucional, ha ocasionado que en Alemania se haya arribado a la conclusión de que la huelga constituye un instrumento puesto al servicio de las organizaciones sindicales negociadoras para compensar la diferencia de poder entre las partes y presionar en la negociación de un convenio mediante la participación de los trabajadores afectados por él.²⁷

Ante la inexistencia de un marco legal regulatorio, las condiciones, consecuencias y límites de este derecho en el sistema germano han sido establecidos y desarrollados por la jurisprudencia, sobre la cual ha tenido una influencia decisiva la opinión de Hans Nipperdey, traducido al castellano por Ernesto Krotoshin.

Este ha definido a la huelga como “la suspensión del trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores, dentro de una

²⁶ SINAY, Hélène, « La grève », en CAMERLYNK, G. H. (Dir.), *Traité de Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 1966, vol. VI, p. 103.

²⁷ MATÍA PRIM, Javier, *El Abuso del Derecho de Huelga. Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*, CES, Madrid, 1996, p. 59.

profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga”. El propio autor aclara los efectos de la huelga, señalando que su puesta en práctica no importa denuncia de los contratos de trabajo por los trabajadores y describía la situación de los trabajadores que participaban en ella como “resistencia pasiva” por cuanto continúan trabajando solo en forma teórica. Considera, como se anticipó, “irregulares” o “salvajes” a las huelgas que “no son ejecutadas por sindicatos obreros”, y con respecto a los fines, entendía que los mismos pueden ser de lucha, “en primera línea, objetos económicos o sociales”, pero también admitía que la huelga persiga finalidades políticas²⁸.

c) *Reino Unido*

En el complejo sistema jurídico laboral británico, conformado por la ley, los precedentes jurisprudenciales y la práctica regida por la costumbre, la huelga no es un derecho sino en todo caso una libertad que posee cada trabajador, de hacer huelga y de formar un piquete (*freedom to strike and picket*).

El ejercicio de dicha libertad depende de las inmunidades acordadas al sindicato o a los trabajadores. Se sucedieron reformas legislativas que debilitaron al movimiento sindical a través de la obstaculización de la acción colectiva —principalmente por medio de la supresión de inmunidades y la imposición de requisitos como un preaviso de siete días hábiles y un escrutinio entre los afiliados carácter previo a la convocatoria— y tuvieron como efecto secundario la generación de una importante falta de claridad en el régimen jurídico de la acción conflictiva²⁹.

d) *México*

La Constitución liberal mexicana de 1857 no garantizaba, obviamente, el derecho de huelga, sino la “libertad de trabajo”, garantía que se ha calificado de “ilusoria” pues del mismo modo tenía garantizado el patrón la libertad de continuar la producción con los trabajadores que no secundaran la huelga.

²⁸ NIPPERDEY, Hans, “El derecho de huelga en Alemania” (versión de Ernesto Krotoschin), en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. II, p. 11.

²⁹ Sobre la huelga en el sistema británico, véase CARBY-HALL, Jo, “Informe británico”, en MARZAL, A. (Ed.), *La huelga hoy...*, cit., pp. 25/67.

Además, desde 1871, la huelga fue tipificada como delito en el Código Penal.

Reconocida posteriormente como un derecho constitucional, mediante el art. 123 de la Constitución Mexicana que establece que la huelga será considerada lícita cuando tengan por objeto la consecución del equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores. Misma norma exige cuando de servicios públicos se trate, que se avise con diez días de anticipación la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Asimismo, el art. 440 de la Ley Federal del Trabajo, determina que: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.” Pero ello requiere aclararse que conforme al art. 441 de la misma ley, los sindicatos son considerados “coaliciones permanentes” a los efectos del procedimiento legal de huelga. La coalición es una agrupación transitoria de trabajadores para la defensa de los intereses comunes, que se disuelve una vez realizada su finalidad esporádica; en tanto que el sindicato es considerado una coalición permanente, o sea, la coalición institucionalizada para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores que lo integran. Por ello, sindicatos y coaliciones pueden concurrir en un procedimiento de huelga, pero los primeros tienen primacía en la medida que representan la superación de las agrupaciones transitorias por las permanentes y, por tanto, una etapa más avanzada en la evolución del movimiento obrero³⁰.

e) Brasil

La huelga, a lo largo de su existencia en el Brasil, ha sido tratada de las más variadas formas, e incluso hoy en día es objeto de opiniones encontradas en la doctrina, la jurisprudencia y los sujetos involucrados directa o indirectamente los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.”

Su constitución establece en el art. 9 que: “es asegurado el derecho de huelga, correspondiendo a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de su ejercicio y sobre los intereses que deban por medio de ellos defender”. Siguiendo en el inc. 2 de mismo artículo: “Los abusos cometidos sujetan a los responsables a las penas de la ley”.

³⁰ CLIMÉNT BELTRÁN, op. cit., pp. 138/139.

Arnaldo Sussekind, señala una correspondencia entre la huelga y dos fenómenos sociales distintos: a) puede tratarse de una insubordinación concertada de personas interconectadas por intereses comunes, con la finalidad de modificar o sustituir instituciones públicas o sistemas legales; y b) de una presión ejercida contra empresarios, orientada a la obtención de un resultado exitoso en la negociación colectiva sobre aspectos jurídicos, económicos o ambientales del trabajo. En la primera hipótesis, se trata de una manifestación sociopolítica de índole revolucionaria; y en la segunda, de un procedimiento jurídico laboral a ser reglamentado, ya sea por ley (supuesto de sistema heterónomo) o por entidades sindicales de grado superior (sistema autónomo).³¹

Cesarino Junior no era menos condescendiente con la huelga, cuando aseguraba que la evolución de la humanidad se caracteriza, sobre todo, en el aspecto jurídico, por la sustitución de la protección por la autoridad pública de la defensa propia, de tal manera que a nadie le es lícito, salvo casos especialísimos, hacer justicia por sus propias manos³².

En la doctrina brasileña actual, si bien continúa predominando la conceptualización restrictiva de la huelga, plasmada como se ha visto en la legislación, se encuentran algunas nociones más amplias en términos de abarcabilidad fenomenológica y de fines, como la que concibe la huelga como “paralización colectiva del trabajo con el objeto de proteger una pretensión sostenida por los trabajadores en aras del interés colectivo de la clase”, sin dejar de tener en cuenta que existen huelgas en las que los trabajadores no cesan sus tareas, como es el caso de la huelga de celo³³.

Lo cierto es que la jurisprudencia limita el alcance del concepto, remarcando que su garantía no es irrestricta en cuanto concierne a la oportunidad de su declaración y a los intereses tutelables.

f) Uruguay

³¹ SUSSEKIND, A., “Responsabilidade pelo abuso do direito de greve”, Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Ano I, n.1, 1993, pp. 37/38.-

³² FERREIRA CESARINO JUNIOR, Antonio, Direito Social, p. 567, citado por FREDIANI, op. cit., p. 59.

³³ AMORIM E SOUZA, Ronald, Greve e Locaute, LTr, São Paulo, 2007, p. 53.

Couture y Plá Rodríguez requerían tres elementos para considerar la existencia de huelga: a) la omisión de prestar el trabajo; b) la voluntad de dar, a esa omisión, significado de reclamación o protesta; y c) el carácter colectivo del hecho³⁴.

Actualmente se evita pronunciar un enunciado categórico que precise y delimite el significado del término, remitiéndose, en cambio, a las diversas manifestaciones que asume la conflictividad gremial en la práctica, en su imprescindible búsqueda de adaptación a las nuevas y cambiantes formas de organización de la producción y de configuración estructural de la empresa. Ocurrendo como respuesta refleja o natural a la “flexibilización de la organización del trabajo” impulsada desde la empresa³⁵.

g) Reflexiones:

A raíz de lo precedente podemos observar reflejado que las razones que pueden motivar a una huelga son muy diferentes de país a otro, lo cual es perfectamente válido y justificado. Desarmonía cual observa su máximo esplendor a la hora de la ratificación e incorporación de normas del Derecho Internacional del trabajo, esencialmente de aquellos países integrantes de la Organización Internacional del Trabajo.

Monereo Pérez advierte que la huelga, aun siendo la expresión más típica de los medios de autodefensa de los trabajadores, recibe en cada momento una respuesta jurídica diversa en función de la valoración política y social, de la autonomía colectiva y de los medios de autotutela colectiva³⁶.

4. NATURALEZA JURIDICA:

A partir del momento histórico en que se produce dicho reconocimiento constitucional, se plantea el problema de su naturaleza jurídica.

En un comienzo, la doctrina trató este problema desde dos enfoques bien diferenciados: como un derecho *individual* o como un derecho *gremial*.

³⁴ COUTURE, Eduardo – PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, en Derecho Laboral, Montevideo, t. V, Nº 28, p. 220, citados por TISSEMBAUM, “La huelga y el lock-out ante el derecho”, cit., p. 169.

³⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar, La flexibilización de la huelga, Fundación de Cultura Universitaria, Cuadernos de Fundación – Derecho del Trabajo y la Seguridad Social 2, Montevideo, 1999, pp. 17/18 y 35/41.

³⁶ MONEREO PÉREZ (Coord.), *Derecho...*, cit., p. 7.

La idea de huelga como un *derecho gremial* —receptada por la Constitución Argentina, como lo hace la del Uruguay e implícitamente la mexicana— constituye un resultado de la evolución del Derecho del Trabajo, en la que fue adquiriendo mayor relevancia lo estatutario sobre lo contractual, acompañando el avance del grupo profesional, cada vez más organizado, sobre los derechos individuales³⁷.

Castorena desconocía a la huelga todo carácter de “acto jurídico”, afirmando que en cambio se trataba de “un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo”³⁸.

Para Mario de la Cueva, la huelga fue inicialmente un *hecho jurídico* devenido un *acto jurídico*, enmarcado como derecho en el ordenamiento legal.

Coincidimos con García Héctor Omar en que, bien no puede dudarse que la huelga es un *derecho de libertad sindical* y, como tal, puede ser ejercido tanto por los trabajadores como por sus organizaciones —de acuerdo con la doctrina de los órganos de control de normas de la OIT— pero siempre *colectivamente*.

La huelga es un acto colectivo y su ejercicio también lo es; su naturaleza no se desdobra sino que es *compleja*, provista de facultades o poderes individuales y colectivos, positivos y negativos, enderezados a la protección del interés colectivo de los trabajadores.

Es tanto un derecho colectivo cuando la pone en práctica un sujeto que posee ese carácter —esto es un sindicato o una coalición— como cuando la ejercitan los trabajadores, que lo hacen no de manera individual sino colectiva, aunque sean unos pocos o uno solo el que adhiera a ella, luego de que la mayoría decida no hacerlo en ejercicio de la *libertad sindical individual* negativa por parte de cada uno.³⁹

5. TITULARIDAD Y LEGITIMIDAD:

Tal y como vimos, acorde nuestro texto constitucional, debe ser concertada por un grupo indeterminado de trabajadores y se exige que sea decretada o convocada por la asociación sindical con personería gremial.

³⁷ DE FERRARI, Francisco, “El derecho de huelga”, en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. I, pp. 77.

³⁸ CASTORENA, José de Jesús, *Manual de derecho obrero*, pp. 293/294

³⁹ GARCÍA, HÉCTOR OMAR, “El derecho de huelga”. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial, Astrea, Buenos Aires, 2010, t. 3, pp. 82.

La fórmula utilizada por el Constituyente nacional tiene como antecedente el art. 56 de la Constitución del Uruguay de 1934, modificada en 1942, que declara: “*la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad*”⁴⁰.

En la discusión suscitada en el seno de la Convención Reformadora reunida en 1957, se destacaron tres posiciones de peso equivalente, alrededor del sujeto titular del derecho de huelga: a) una primera que intentaba reconocerlo a las “personas o habitantes”; b) la segunda, que proponía hacerlo en favor de los “trabajadores”; y c) la tercera —que finalmente triunfó—, de “*los gremios*”.

Un importante sector de la doctrina nacional y parte de la jurisprudencia se ha pronunciado a favor de una interpretación amplia del vocablo “gremios”, comprensiva de una pluralidad de trabajadores, unidos por el hecho de pertenecer al mismo gremio, descartando el sentido limitado. Ejemplo de ellos son los doctrinarios Lopez, Guillermo⁴¹ y Bidart Campos⁴².

Este último autor, señala que la afirmación de la huelga como derecho gremial apunta a dos cosas: a que su naturaleza responda a lo que se llama conflictos “colectivos” —es decir, no individuales— de trabajo; y a que el sujeto activo de la huelga no sea un trabajador aislado sino muchos concertados, o acaso un “gremio”, con lo que se vuelve a la pregunta en torno al significado de este concepto⁴³.

El convencional Alfredo Palacios había propuesto que la palabra “gremios” se sustituyera por “trabajadores”, recordando que la primera huelga se había llevado a cabo en 1878 por grupos aislados de trabajadores y considerando la huelga como un derecho natural de los obreros, ya que “puede existir huelga sin que existan gremios”, por lo que enunciarla como un derecho gremial implicaba limitarla, contrariando su naturaleza como hecho⁴⁴.

⁴⁰ COUTURE, Eduardo J. – PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “La huelga en el derecho uruguayo”, en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. III, pp. 268/269

⁴¹ Lopez, Guillermo: “La huelga y sus efectos sobre el contrato de trabajo”, Dt 1990-A-539.

⁴² Bidart Campos: “Tratado elemental de derecho constitucional argentino”. Buenos Aires, Ediar, 1989, p 417.

⁴³ BIDART CAMPOS, “Tratado elemental de derecho constitucional argentino”. Buenos Aires, Ediar, 1989 p. 520.

⁴⁴ La huelga “es un derecho que tienen los trabajadores de concertarse con el propósito de no trabajar”. Cfr. MUGNOLO, op. y loc. cit.; FERRARI, Alejandro, “La titularidad del derecho de huelga: entre la criminalización y el control social”, DL, t. 32, año 1990, p. 29

Por su parte, la ley 23.551, en su art. 5 determina que las asociaciones sindicales (con personería gremial o simplemente inscriptas) tienen el derecho a decidir una huelga.

Sin embargo, en su art. 31 coloca en cabeza de las asociaciones sindicales más representativas, aquellas que cuenten con personería gremial, la titularidad de la representación de los intereses colectivos en la negociación y concertación de convenios colectivos de trabajo. Permitiendo también a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas ejercitar la representación de los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial.

Circunstancia invocada para sostener que la declaración de huelga es resorte exclusivo de las asociaciones gremiales con personería gremial⁴⁵.

Debe agregarse que la ley 14.250 establece que solo los sindicatos con personería gremial podrán representar a los trabajadores en una negociación colectiva y suscribir un convenio colectivo, indisolublemente unidos al derecho de huelga.

Es decir, que no se encuentran legitimados los trabajadores en forma individual o grupal para el ejercicio de este derecho, requiriendo la presencia de una asociación sindical con personería gremial, o simplemente inscripta sólo en casos donde no exista una con personería gremial en misma actividad o categoría.

En éste sentido se ha inclinado la jurisprudencia, que solo excepcionalmente se ha apartado de esa línea. Por ejemplo la Corte Suprema de la Provincia de Bs.As, en la sentencia “Leiva, Horacio y otro c/ Swift Armour S.A.” (06/07/1984), en donde se convalido la huelga declarada por un grupo de trabajadores, aunque en el mismo fallo el tribunal aclaró que esto era así debido a que estaba vedada la actividad sindical.⁴⁶

Por otro lado, el cambio trascendente se ha generado por la enmienda constitucional de 1994, transformando la jurisprudencia laboral a partir de 2004, en el contenido del art. 75, inciso 22, que incorpora los tratados ratificados por la Argentina como normas propias del Derecho interno de nuestro país, otorgándoles en general jerarquía superior a la ley (art. 75.22, primer párrafo).

⁴⁵ Deveali, Mario. “La huelga y otras medidas de acción directa”, Dt. T XX, p. 403.

⁴⁶ Julio A. Grisolia – “Manual de derecho laboral” – Editorial Abeledo Perrot. Edición 2016 – Pág. 837

El Convenio n° 87 de la OIT alude al derecho de huelga en su art. 3.1, cuando garantiza la autonomía de las *organizaciones de trabajadores* para formular su “*programa de acción*”³³³, remarcando en el art. 10 del propio instrumento que el término “*organización*” significa “*toda organización de trabajadores (o de empleadores) que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores...*”.

De ello surge indudablemente una titularidad amplia que consiente el ejercicio del derecho de huelga por todo conjunto de trabajadores, organizados institucionalmente en un sindicato o de manera informal, espontánea y transitoria como puede ser una coalición o una asamblea en el establecimiento, siempre que dicho agrupamiento se encuentre enderezado a la promoción o defensa del interés colectivo de los trabajadores.

De la interpretación efectuada por los órganos internacionales de control de las normas sobre libertad sindical, es decir la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, surge un principio básico que reconoce a la huelga como un derecho esencial de los trabajadores y sus organizaciones, entendidas éstas en el sentido amplio subrayado por el art. 10 del Convenio n° 87, que incluye agrupamientos de todo tipo conformados por trabajadores con el fin de promover o tutelar sus derechos e intereses económicos y sociales.

Conforme a la normativa citada, la titularidad amplia del derecho de huelga cuenta con fuertes garantías provenientes de las fuentes más elevadas del ordenamiento jurídico argentino, de lo que deriva como consecuencia que las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga pueden provenir válidamente, en primer lugar, como es obvio, de la propia Constitución o de la autonomía colectiva, sindical o negociada por las partes del conflicto, que también se encuentra garantizada constitucionalmente, y en el plano de la normativa estatal inferior al nivel constitucional, exclusivamente de la ley.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido criterios acerca de éste derecho constitucional, siendo precedentes donde se ha discutido el problema de la legalidad o ilegalidad de la huelga, pero no de modo directo y concreto, el problema de la titularidad a decidir una huelga, criterios que veremos en el próximo capítulo, difieren también entre las sentencias de primera instancia y cámara con el efectuado por la Corte Suprema, dentro del fallo “Orellano”.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, asimismo en diversos fallos se ha pronunciado por decidir que el derecho de huelga pertenece al sindicato, difiriendo en algunos de ellos acerca de si se trata de todos los sindicatos o solo a los que poseen personería gremial. Ejemplo de ello fallo de la Sala II, Zavaglia, Gustavo⁴⁷.

En éste se destaca que la titularidad del derecho de huelga corresponde en cuanto a su declaración al sindicato.

6. CONCLUSION:

En todos los casos, cualquiera sea la fuente de la que emanen las condiciones impuestas a su ejercicio, éstas no consistan ni en la disminución de la garantía ni mucho menos en su anulación sino, teniendo en cuenta que se trata de una de las máximas expresiones de la libertad sindical, aseguren en forma recíproca que los demás derechos sean ejercidos sin menoscabar el derecho de huelga⁴⁸.

Ambos aspectos de legitimidad y titularidad para decidir una huelga se encuentran íntimamente relacionados.

A no haber unanimidad de criterios, la definición concreta para cada caso queda a disposición de los Jueces.

⁴⁷ “Zavaglia, Gustavo c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/ Despido”, 20/07/2007. Cam. Nac. De Apel. Del Trabajo, Sala II.

⁴⁸ LITTERIO, Liliana Hebe, “Régimen legal en cuyo marco se desarrolla el conflicto laboral. Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas sobre huelga en los servicios esenciales”, ponencia oficial en el Seminario Internacional sobre Eficacia, efectividad y eficiencia del derecho del trabajo, en los regímenes legales de condiciones de trabajo, conflicto laboral e inspección del trabajo, Facultad de Derecho de la UBA, Bs. As., sept. 13/15 de 2005.

Capítulo IV

“ANÁLISIS DEL FALLO ‘ORELLANO’ DICTADO POR LA C.S.J.N.”

Sumario: 1. Introducción: Resumen del fallo “Orellano”. – 2. Análisis del pronunciamiento de la corte.- 3. Diferencias de criterios y objeto de análisis. – 4. Conclusión.

1.- INTRODUCCIÓN. RESUMEN DEL FALLO ORELLANO

En el caso que analizaremos, la empresa demandada, Correo Oficial de la Republica Argentina S.A., despidió el día 14 de julio de 2009 al actor, Orellano, Francisco Daniel, imputándole como causal el haber participado en la convocatoria y realización de medidas de fuerza (o de acción directa) y de asambleas celebradas entre el 13 y 29 de mayo de 2009, en horario de trabajo. Ambas situaciones no contaron con el aval de ningún sindicato, siendo en principio ilegítimas e implicando daños a la empleadora como así a los usuarios de su servicio.

El actor demando a la empresa pidiendo la invalidación del despido por calificar de discriminatoria la medida adoptada por la empleadora, invocando una representación sindical, siendo las medidas adoptadas ilegítimas.

Dicha postura fue acogida tanto por el Juez de Primera Instancia, tanto como por aquellos integrantes de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo.

Contra dicha sentencia de Cámara la demandada interpone recurso extraordinario que le fuere desestimado.

Ante el recurso de queja por denegatoria del extraordinario, la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió hacer lugar a la misma y dejar sin efecto la sentencia de Cámara, con el respectivo alcance indicado.

2.- ANALISIS DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA CORTE:

Como hemos visto, a raíz de un recurso de queja por denegatoria del extraordinario la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado específicamente sobre quien tiene la titularidad del derecho constitucional de huelga, siendo su interpretación inobjetable a raíz del art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Inclinándose por una postura más restrictiva, ha entendido 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 a los que refiere el artículo, 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.-

Si bien no se discute que la titularidad del derecho de huelga pertenece a cada trabajador, puesto que es quien decide en definitiva y ejercerá su libertad de trabajo decidiendo si presta o no servicios con normalidad, lo cierto es que la finalización de una huelga es negociada por un sindicato y el fruto de esa negociación es un convenio colectivo. Siendo estos derechos colectivos, y no pueden ser derechos de los trabajadores individuales o de grupos de trabajadores. Es decir, en lo referido a la entidad del sujeto que exterioriza su voluntad para llevar adelante las medidas de huelga es donde radica la discusión.

La sentencia si bien adopta un criterio restrictivo, otorga una mayor amplitud que el régimen legal vigente (observado en el capítulo anterior), en tanto no lo restringe como exclusivo de las asociaciones sindicales más representativas que gozan de personería gremial.

El Tribunal señala con buen criterio que, en el marco de la Convención Constituyente de 1957, se abrió un arduo debate a raíz de las disímiles posturas (reflejadas en los numerosos proyectos presentados sobre el tema) referidas al sentido brindado a “los gremios”, disparidad que solo dejó bien en claro que el derecho a declarar la huelga es de carácter gremial y no individual. Señalando que dilucidar la cuestión en base a “que entendieron” se torna prácticamente imposible.

En esencia, lo que se discute en la sentencia es que dice el artículo 14 bis de la Constitución, y otras normas, no la opinión de los Constituyentes de 1957.

Por su parte, las normativas de la Organización Internacional del Trabajo y los Tratados de Derechos Humanos de rango constitucional, no configuran un sustento a la conclusión arribada por la cámara acerca de la titularidad del derecho a declarar una

medida de fuerza, en tanto refieren a los derechos y objetivos de las “organizaciones sindicales”.

Por lo que adecúan una interpretación distinta a la que se adopta en dicha sentencia. Sustentan que el Estado argentino asumió el compromiso de garantizar el derecho de huelga como inherente a la libertad de sindicalización.

Toman como sustento el rumbo marcado en otros fallos precedentes, tales como los conocidos como “ATE 1”, “Rossi” y “ATE 2”, equiparando a los sindicatos con personería gremial y a los simplemente inscriptos, reconociendo a ambos grupos el derecho constitucional a declarar una huelga, sin posibilidad de ser discriminados en razón de su grado de representatividad. Siempre refiriéndose a asociaciones sindicales, no reconociendo tal derecho a grupos informales de trabajadores.

3.- DIFERENCIAS DE CRITERIOS Y OBJETO DE ANALISIS:

Como bien hemos visto anteriormente, la diferencia concebida entre las soluciones y fundamentos brindados, por un lado por el Juez de Primera Instancia y la Cámara, por el otro la Corte Suprema de Justicia, radica en la base del análisis.

Sin inmiscuir en el fondo de la cuestión, de manera correcta la Corte primero concibe como necesario realizar un ahondamiento sobre la titularidad del derecho constitucional a declarar una huelga, realizando a tal fin una amplia investigación, donde se han celebrado diversas audiencias con la asistencia de especialistas en la materia.

De ello ha establecido que esa titularidad corresponde al sindicato, ya sea éste con personería gremial o simplemente inscripto. No perteneciendo, en cambio a los trabajadores individualmente considerados o a grupos que no sean el sindicato. Implicando ello la ilegitimidad de las medidas y de la conducta del actor.

4.- CONCLUSIÓN.

Luego del análisis realizado en el presente capítulo y teniendo en cuenta las diferentes opiniones, podemos concluir que la sentencia recaída en el caso “Orellano” refiere exclusivamente a la titularidad del derecho a declarar una huelga, estableciendo que el titular de ese derecho es el sindicato de trabajadores, tanto a los simplemente inscriptos como a los que detentan la personería gremial.

El máximo tribunal sostiene y profundiza la doctrina de los casos “ATE” y “ROSSI”, bajo los alcances de la ley 23.551.

Muy probablemente esto implique una próxima discusión en marco de negociación y celebración de convenios colectivos, que se encuentra reconocida exclusivamente a los sindicatos con personería gremial. Poniendo asimismo en discusión el sistema sindical argentino, basado en el modelo de la “unicidad inducida”.

La huelga debe considerarse un acto colectivo en la deliberación que lleva a una agrupación de trabajadores a declararla para tutelar sus intereses, lo que implica señalar que ese derecho, como los otros, tiene límites.

Capítulo V

“CONCLUSIONES”

Sumario: 1.- Conclusiones finales. 2.- Propuesta.

1.- CONCLUSIONES FINALES:

A lo largo del trabajo hemos expuesto el estado actual del ejercicio del derecho de huelga, desde el punto de vista jurisprudencial, normativo y doctrinario.

Analizamos los aspectos más importantes del derecho colectivo, ubicando al lector dentro del marco teórico y normativo actual de la cuestión, para luego introducirnos en las cuestiones particulares sobre la huelga.

Entendiendo a la huelga tanto una forma de expresión de la acción sindical como del colectivo de trabajo que la ejerce, reclamando un mejoramiento de sus condiciones, se encuentra vinculada a una comunidad de intereses.

Estos intereses, que resultan afectados, son los del colectivo de trabajadores que la ejercen y, en contraposición de éstos, los del destinatario directo de ella, que será en primer término el empleador individual o el conjunto de empleadores involucrados en el conflicto, destacando la participación del Estado, no solo como órgano de contralor, especialmente al poseer el poder para regular situaciones que alteren la paz social, sino también en aquellas situaciones donde ejerza funciones de empleador.

Debemos reconocer que todos los instrumentos de prevención y resolución de conflictos, y particularmente la práctica llevada a cabo por los organismos administrativos de trabajo, tienden a debilitar o a desalentar la capacidad de organización y lucha de los trabajadores, favoreciendo el accionar de las patronales.

Asimismo recalamos que el ejercicio del derecho debe ser sujeto a condiciones, puesto que no concebimos la existencia de derechos absolutos, y como vimos puede generar daños con sus consecuentes responsabilidades, tornándose abusivo.

Efectos indeseables que cobran mayor relevancia cuando su ejercicio afecta a los servicios esenciales, por la envergadura del perjuicio que tales falencias provocan a la comunidad.

La necesidad imperiosa de una legislación específica, y uniforme, en la materia

resulta imprescindible para propiciar a limitar las posturas objetivas de los magistrados.

En lo que respecta a la legislación actual en la materia, leyes 14.786, 25.250, Decreto 843/00, han guardado silencio respecto a su alcance, el sujeto legitimado, los fines, modalidades de su ejecución.

Por otro lado, la ley 25.551 resulta controvertida, puesto que en su art. 31 inc. a) declara que “son derechos exclusivos de la asociación gremial con personería sindical, defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivo de los trabajadores.”.

Pero en el art. 5 inc.d) de la ley 23.551 incluye como derecho de todas las asociaciones sindicales -sin circunscribirlo a las que cuentan con personería gremial- el derecho de huelga y de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical y el art. 31 al describir los “derechos exclusivos” de los sindicatos con personería gremial no menciona el derecho de huelga, por lo tanto no podría entenderse que las medidas de acción directa son exclusivas de la asociación con personería gremial.

Consideramos que algo está fallando, y si bien no pretendemos haber encontrado la respuesta a tal compleja cuestión, creemos que se ha sentado una de las llaves en la consideración brindada por el máximo tribunal en los autos “Orellano”, esencialmente delimitando quién posee la titularidad de ejercicio del derecho de huelga, y ciertamente cuándo su ejercicio resulta legítimo y cuándo no.

Esto ha puesto en discusión el sistema sindical argentino, basado en el modelo de la “unicidad inducida”, implicando una próxima discusión en marco de negociación y celebración de convenios colectivos, que se encuentra reconocida exclusivamente a los sindicatos con personería gremial.

2.- PROPUESTA:

Como pudimos observar, el caso que analizamos pone de manifiesto la necesidad actual de soluciones legislativas concretas a un derecho que llega tarde.

La ausencia de regulación en cuestiones, como las desarrolladas a lo largo del trabajo, pone en crisis las normas actuales y aun así el texto constitucional, que si bien trata la temática lo realiza de una forma muy genérica.

Otra de las problemáticas que se denotan, es delimitar claramente los fines del ejercicio de la huelga, puesto que carece de una clara delimitación.

Esencialmente procura ejercer un daño al empleador en pos de un resultado buscado, si bien lleva implícito esta causación del daño, para que sea lícito los resultados buscados deben consistir en respuestas a cuestiones profesionales.

El comité de libertad sindical ha reconocido siempre como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones, en defensa de intereses económicos y sociales. Ha explicado que el derecho de huelga de los trabajadores constituye uno de los medios esenciales de que dispone para promover y defender sus intereses profesionales, estimando que estos no solo abarcan la obtención de mejores condiciones de trabajo o reivindicaciones colectivas, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social.

En consecuencia, proponemos regular éstos aspectos de manera conjunta.

Como primera medida, es necesario que la futura normativa indique y defina claramente quiénes son aquellos sujetos que son titulares del ejercicio del derecho de huelga, requiriendo que lo delimite de manera específica, en tanto sean:

- Sindicatos
 - Simplemente inscriptos
 - Con personería gremial

- Uniones de trabajadores
- Grupos de trabajadores
- Trabajadores individuales
- Otros

Desde nuestro punto de vista, sería acorde a nuestro sistema sindicalista piramidal, continuar con la legitimidad activa solo para los sindicatos, no así para los grupos de trabajadores, pero con la obligatoriedad de que estos sindicatos estén por lo menos simplemente inscriptos, a los fines de facilitar y agilizar el contralor.

Es preciso delimitar en qué momento se presume su ejercicio ilegítimo, para lo cual primero, como hemos dicho anteriormente, delimitar claramente los fines del ejercicio de la huelga.

Estableciéndose, en caso de que sea manifiestamente ilegal o direccionen a fines ilegales, un sistema de denuncia e intermediación, mucho más eficaz y simple, puesto que por ejemplo en caso de que se tome una fábrica de manera ilegítima los tiempos actuales para su recuperación a través del accionar judicial tienden a ser muy prolongados, considerando la necesidad de las empresas de su continua producción o servicio.

Además estimamos muy importante llevar adelante una política de educación de los trabajadores y empleadores, a la hora de llevar adelante un conflicto colectivo. Pudiendo recibir volantes sobre los medios legales para hacer valer sus derechos, sin necesidad de la utilización de medios de presión tales como la huelga, recibir asesoramiento gratuito en instituciones estatales, charlas cuales podrían hasta dotarse de obligatorias.

ANEXO I

Fallo de la C.S.J.N. “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”

BIBLIOGRAFIA

• **Bibliografía General:**

1. GRISOLIA, Julio Armando. – “Manual de Derecho Laboral” – Editorial Abeledo Perrot, Edición 2016.
2. KROTOSCHIN, Ernesto, “Tratado práctico de derecho del trabajo”, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1977, vol. II.
3. KROTOSCHIN, Ernesto, “Instituciones de Derecho del Trabajo”, Depalma, Buenos Aires, 1948, t. II.
4. PEREZ, Benito. – “Derecho del Trabajo” – Editorial Astrea, 1983.

• **Bibliografía Específica:**

1. AMORIM E SOUZA, Ronald, Greve e Locaute, LTr, São Paulo, 2007.
2. BIDART CAMPOS, “Tratado elemental de derecho constitucional argentino”. Buenos Aires, Ediar, 1989.
3. CARBY-HALL, Jo, “Informe británico”, en MARZAL, A. (Ed.), “La huelga hoy”.
4. CASTORENA, José de Jesús, Manual de derecho obrero.
5. C.I.J. - Página web del Centro de Información Judicial, nota “La Corte resolvió que solo los gremios tienen el derecho de promover huelgas y que los grupos informales de trabajadores no pueden promover medidas de fuerza” – Fallo Orellano.-
6. COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL, “Recopilación de decisiones y principios”, cuarta edición, 1996.
7. COUTURE, Eduardo – PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, en Derecho Laboral, Montevideo, t. V, N° 28,, citados por TISSEMBAUM, “La huelga y el lock-out

ante el derecho”.

8. DE FERRARI, Francisco, “El derecho de huelga”, en INSTITUTO DE DERECHO..., cit.
9. DEVEALI, Mario. “La huelga y otras medidas de acción directa”, Dt. T XX.
10. EL CRONISTA, publicación 03/09/2015, “La huelga y los que tienen legitimación para promoverla en un fallo que está por dictar la Corte”. - Julián A. de Diego / Director del Posgrado en Dirección Estratégica RR. HH. U.C.A.
11. ELIZONDO, Jorge Luis – “Derecho colectivo del trabajo. Conflictos actuales” – 1ra. Ed.- Rosario Editorial Nova Tesis, 2008.
12. ERMIDA URIARTE, Oscar, La flexibilización de la huelga, Fundación de Cultura Universitaria, Cuadernos de Fundación – Derecho del Trabajo y la Seguridad Social 2, Montevideo, 1999.
13. FERREIRA CESARINO JUNIOR, Antonio, “Direito Social”, p. 567, citado por FREDIANI, op. cit.
14. GARCÍA, HÉCTOR OMAR, “El derecho de huelga”. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial, Astrea, Buenos Aires, 2010, t. 3.
15. GUIDO, Horacio y ODERO, Alberto - Exposición “Libertad sindical y democracia en los países del Mercosur” (1983-2003)
16. LITTERIO, Liliana Hebe, “Régimen legal en cuyo marco se desarrolla el conflicto laboral. Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas sobre huelga en los servicios esenciales”, ponencia oficial en el Seminario Internacional sobre Eficacia, efectividad y eficiencia del derecho del trabajo, en los regímenes legales de condiciones de trabajo, conflicto laboral e inspección del trabajo, Facultad de Derecho de la UBA, Bs. As., sept. 13/15 de 2005.
17. LOPEZ, Guillermo: “La huelga y sus efectos sobre el contrato de trabajo”, Dt 1990-A-539.
18. MATÍA PRIM, Javier, El Abuso del Derecho de Huelga. Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español, CES, Madrid, 1996.
19. MUGNOLO, Juan: La huelga “es un derecho que tienen los trabajadores de concertarse con el propósito de no trabajar”. op. y loc. cit.; FERRARI, Alejandro, “La titularidad del derecho de huelga: entre la criminalización y el control social”, DL, t. 32, año 1990.
20. NIPPERDEY, Hans, “El derecho de huelga en Alemania” (versión de Ernesto Krotoschin), en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. II.

21. PÉREZ BOTIJA, E., “La huelga ante el derecho español”, en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. II.
22. SINAY, Hélène, « La grève », en CAMERLYNK, G. H. (Dir.), *Traité de Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 1966, vol. VI.
23. SUSSEKIND, A., “Responsabilidade pelo abuso do direito de greve”, *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, Ano I, n.1, 1993.
24. TISSEMBAUM, Mariano, “La huelga tema de estudio universitario”, en INSTITUTO DE DERECHO..., cit., t. I.
25. TISSEMBAUM, Mariano R., “La huelga y el lock-out ante el derecho”, en INSTITUTO DE DERECHO..., op. cit., t. I.

INDICE

1 – Resumen.....	02
2 – Estado de la cuestión.....	03
3 – Maco teórico.....	05
4 – Introducción.....	08
5 – Objetivos.....	09

Capítulo I

“El Derecho Colectivo: sistema sindical argentino”

1 – Introducción.....	11
2 – El Derecho Colectivo.....	11
3 – Las Asociaciones Sindicales y el Sistema Sindical Argentino.....	13
4 – Reseña histórica del sindicalismo.....	16
5 – Conclusión.....	21

Capítulo II

“CONFLICTOS COLECTIVOS”

1 – Introducción.....	23
2 - Conflictos Colectivos.....	23
3 – Soluciones: Medidas de acción directa.....	24

	61
4 – Conciliación obligatoria y Arbitraje.....	28
5 – Medida de acción por excelencia.....	30
6 – Conclusión.....	30

Capítulo III

“LA HUELGA”

1 – Introducción.....	32
2 - Derecho de huelga. Aspectos generales en el derecho argentino.....	32
3 – Legislación comparada.....	36
a – Francia.....	36
b – Alemania.....	36
c – Reino Unido.....	37
d – México.....	38
e – Brasil.....	38
f – Uruguay.....	40
g – Reflexiones.....	40
4 – Naturaleza jurídica.....	41
5 – Titularidad y legitimidad.....	42
6 – Conclusión.....	45

Capítulo IV

“ANÁLISIS DEL FALLO ‘ORELLANO’ DICTADO POR LA C.S.J.N.”

1 – Introducción: Resumen del fallo “Orellano”.....	47
2 – Análisis del pronunciamiento de la corte.....	47

	62
3 – Diferencias de criterios y objeto de análisis.....	49
4 – Conclusión.....	50

Capítulo V

“COLOFÓN”.

1 – Conclusiones finales.....	52
2 – Propuesta.....	54

Anexo I

Fallo de la C.S.J.N. “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”	56
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Bibliografía

1 - Bibliografía General.....	57
2 - Bibliografía específica	57