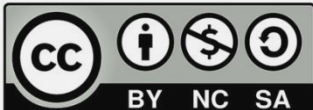




Repositorio Digital de  
Trabajos finales y Tesinas



Esta obra es compartida bajo Licencia Creative Commons **CC BY-NC-SA 4.0**  
Atribución/Reconocimiento-No Comercial -Compartir Igual:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Usted es libre de:

**Compartir:** copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

**Adaptar:** remezclar, transformar y construir a partir del material.

El licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia.

Bajo los siguientes términos:

**Atribución:** Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciente.

**No Comercial:** Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.

**Compartir Igual:** Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la la misma licencia del original.



Universidad Nacional de Avellaneda



[www.undav.edu.ar](http://www.undav.edu.ar)

**EL TRATAMIENTO JUDICIAL DEL DERECHO  
DE HUELGA EN ARGENTINA.  
UN ANÁLISIS DE LOS CASOS AGR (2004),  
CORREO ARGENTINO (2009) Y LÁCTEOS  
VIDAL (2022).**

**VICONDOA, DIEGO IGNACIO**

**LEGAJO: 30.433**

**[dvicondoa@yahoo.com](mailto:dvicondoa@yahoo.com)**

**DIRECTOR: Dr. Enrique Catani**

**Fecha de entrega: 23/02/2024**

**Universidad Nacional de Avellaneda  
Departamento de Ciencias Sociales  
Carrera de Abogacía**

## **SUMARIO**

RESUMEN _____	4
INTRODUCCIÓN _____	5
CAPÍTULO I - MARCO NORMATIVO _____	16
CAPÍTULO II – HUELGAS Y PROCESOS JUDICIALES _____	28
CAPÍTULO III - TITULARIDAD DEL DERECHO _____	40
CAPÍTULO IV - MODALIDAD Y FINALIDAD DE LA HUELGA _____	53
CONCLUSIONES _____	62
ABREVIATURAS _____	66
BIBLIOGRAFÍA _____	67

Repositorio Digital de  
Trabajos finales y Tesinas

*“Trescientos presos en un día. Está espantado el país, repletas las cárceles. ¿El proceso? Todo lo que va dicho, se pudo probar; pero no que los ocho anarquistas, acusados del asesinato del policía Degan, hubiesen preparado, ni encubierto siquiera, una conspiración que rematase en su muerte. Los testigos fueron los policías mismos y cuatro anarquistas comprados, uno de ellos confeso de perjurio (...) Plegaria es el rostro de Spies; el de Fischer, firmeza, el de Parsons, orgullo radioso; a Engel, que hace reír con un chiste a su corchete, se le ha hundido la cabeza en la espalda. Les atan las piernas, al uno tras el otro, con una correa. A Spies el primero, a Fischer, a Engel, a Parsons, les echan sobre la cabeza, como el apagavelas sobre las bujías, las cuatro caperuzas. Y resuena la voz de Spies, mientras están cubriendo las cabezas de sus compañeros, con un acento que a los que lo oyen le entra en las carnes: «La voz que vais a sofocar será más poderosa en lo futuro que cuantas palabras pudiera yo decir ahora»”.*

**José Martí**, Un drama terrible (1887)

## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

*“Los agentes del imperialismo, desde los cargos oficiales, utilizan el monopolio de la propaganda para atribuir al paro general los móviles más aviesos y las complicidades más absurdas. Basándose en la tesis reaccionaria de que las agrupaciones gremiales sólo deben discutir temas específicos de cada gremio, dan la calificación de política a la huelga general que se está cumpliendo con éxito total.*

*De esta manera la oligarquía argentina se reserva el derecho a decidir cuál huelga es lícita y cuál debe ser reprimida con las fuerzas pretorianas. Esta huelga es política, en el sentido de que obedece a móviles más amplios y trascendentes que un aumento de salarios o una fijación de jornada laboral. Aquí se lucha por el futuro de la clase trabajadora y por el futuro de la nación”.*

**John William Cooke**, Proclama de la huelga del Frigorífico Lisandro de la Torre (1959)

Cada año se producen en Argentina cientos de huelgas, tanto en el ámbito privado como en el público, con diversas modalidades y reclamos. El derecho de huelga y su ejercicio generan extensos debates a nivel doctrinario y jurisprudencial, así como también en la sociedad civil, en la cuál se expresan y fijan postura los distintos actores sociales que intervienen en el conflicto, sus representantes políticos y los medios de comunicación, entre otros. La presente investigación se propone analizar desde una metodología cualitativa cómo ha sido el tratamiento del derecho de huelga en la instancia judicial en tres conflictos relevantes para la jurisprudencia nacional. ¿Cómo se interpreta la titularidad del derecho? ¿Cuál es su contenido? ¿Qué modalidades de la huelga son tuteladas por la ley y cuáles son sus fines previstos? ¿Es posible penalizar el ejercicio de un derecho reconocido al más alto nivel normativo? ¿Se ajusta, en cada caso, lo resuelto en la instancia jurisdiccional y lo peticionado por las partes a la normativa vigente sobre la materia? A partir del análisis de los expedientes judiciales generados a instancia de los conflictos colectivos en AGR (2004), Correo Argentino (2009) y Lácteos Vidal (2022) se indagará en las resoluciones y las argumentaciones jurídicas de jueces y juezas, así como también de las partes involucradas en los procesos: la representación de las trabajadoras y trabajadores, de un lado, y del sector empresario, del otro.

#### **PALABRAS CLAVE**

Huelga – Derecho de huelga – Derecho colectivo del trabajo – Conflicto colectivo - Criminalización

## INTRODUCCIÓN

El estudio del derecho de huelga y su ejercicio por parte de los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras resulta un tema de gran interés para la ciencia jurídica. Por un lado, constituye una de las problemáticas más controvertidas del derecho colectivo del trabajo que ha generado múltiples debates a nivel doctrinario y jurisprudencial, tanto en Argentina como en otros países de la región y del mundo. Por otra parte, la huelga, actualmente reconocida como un derecho fundamental en nuestra Constitución Nacional y en tratados internacionales de DDHH suscriptos por nuestro país, tiene una importancia trascendental ya que constituye -incluso antes de su reconocimiento normativo- la herramienta con la que cuentan los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones para conquistar derechos y defender los ya conquistados. Así lo define Ricardo Cornaglia cuando afirma que “la huelga, ejercida por los trabajadores, como medida de acción directa, en defensa de derechos conculcados y para alcanzar nuevos niveles de protección de los mismos y la consagración de otros, es el instituto madre de todos los que integran el derecho del trabajo y de la seguridad social”. (Cornaglia, 2016)

Todos los años se producen en Argentina cientos de conflictos colectivos en el ámbito laboral. Según el relevamiento de conflictos laborales colectivos que realiza la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS), entre 2006 y 2021, se desarrollaron 15.910 conflictos con paro de actividades, de los cuales 10.169 ocurrieron en el sector estatal y 5.992 en el sector privado. De acuerdo a este relevamiento oficial participaron, durante este período, 1.296.190 huelguistas en promedio por año. En cuanto a los fines que motivaron las huelgas, la mayoría se debió a la búsqueda de mejoras salariales (5.697), seguidas por las que reclamaron por pagos adeudados (3.802), contra despidos (1.821) y por mejores condiciones laborales (1.748).

Es importante destacar que la inmensa mayoría de los conflictos colectivos que se desarrollan en Argentina no se judicializan, sino que surgen, transcurren y concluyen en el ámbito privado entre las partes o, en ocasiones, con intervención de la autoridad administrativa del trabajo -MTESS o las respectivas carteras provinciales y sus delegaciones locales- a través de la negociación colectiva y los procesos conciliatorios. Es decir, por lo general, será la correlación de fuerzas entre los trabajadores y las empresas, en un momento determinado, la que definirá los conflictos en un sentido o el

otro, permitiendo o no al colectivo obrero que convoca a la huelga alcanzar sus reivindicaciones. Los casos que, por el contrario, sí acceden a sede judicial lo hacen, las más de las veces, debido a despidos dispuestos por las empresas con motivo de la huelga.

Sin embargo, más allá de que son relativamente pocas las huelgas que llegan a los tribunales, la ausencia de una definición normativa precisa y los debates que existen a nivel doctrinario, así como entre los propios sujetos que protagonizan los conflictos, derivan en que las interpretaciones que se han dado sobre el contenido y alcance del derecho huelga a nivel judicial cuentan con una relevancia que no puede ser pasada por alto. Tal es así que Mario Ackerman señala que “el marco normativo más trascendente que ha recibido la huelga en la realidad argentina ha sido el que progresivamente ha construido la jurisprudencia” (Ackerman, 1996).

Los principales debates sobre el derecho de huelga han girado, como veremos, en torno a su titularidad, sus fines y las modalidades y formas que puede adquirir. A su vez, es habitual que se intente restringir el derecho de huelga a partir de la apertura de causas penales contra trabajadores o dirigentes gremiales. En este sentido, regularmente, y cada vez con más frecuencia, se alzan voces de sectores políticos y de representantes del poder económico que atacan a las organizaciones sindicales, a la justicia del trabajo y la legislación laboral, con el objetivo de limitar o directamente suprimir el derecho a la protesta y a la huelga.

Si bien existe una amplia diversidad de trabajos académicos abocados al estudio del derecho colectivo de trabajo, son pocas las investigaciones científicas de carácter empírico que profundizan en el estudio de la regulación y el ejercicio del derecho de huelga. Y entre ellas, son más reducidas aún las que se enfocan en el análisis de la jurisprudencia, a partir de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo (CNAT) y los tribunales penales o civiles que a menudo intervienen en la materia. Resulta, por lo tanto, importante investigar sobre este área.

En este marco, la investigación se abocará al análisis de tres casos de singular importancia en los que se han establecido límites o, por el contrario, se han rechazado los intentos de limitar el ejercicio del derecho de huelga. Asimismo, los casos abordan aspectos fundamentales de este instituto como ser su titularidad, sus límites en relación al tipo de acciones que se pueden desplegar en su ejercicio y la criminalización de la huelga. El universo de estudio estará compuesto por los expedientes judiciales

generados a partir de los conflictos en Artes Gráficas Rioplatense (2004), Correo Argentino (2009) y Lácteos Vidal (2022).

El objetivo general de la investigación será, por lo tanto, analizar cómo los jueces y las partes intervinientes han interpretado el derecho de huelga en los casos seleccionados. A su vez, para realizar dicho análisis, la investigación se guiará por los siguientes objetivos específicos:

- i. Analizar a nivel discursivo y argumentativo las sentencias y escritos incorporados en los expedientes por las partes intervinientes (representantes de los trabajadores y del sector empresario) en cada uno de los casos.
- ii. Examinar cómo consideran el órgano jurisdiccional y las partes intervinientes en el proceso la titularidad del derecho de huelga en cada caso.
- iii. Analizar cómo consideran el órgano jurisdiccional y las partes intervinientes en el proceso los alcances del derecho de huelga en cuanto a su contenido, modalidades y fines en cada caso.
- iv. Examinar las tensiones entre lo resuelto a nivel jurisdiccional en los casos analizados y la normativa nacional e internacional sobre derecho de huelga.

## ESTUDIOS ANTECEDENTES

Existen numerosos tratados doctrinarios de derecho colectivo del trabajo que incorporan un estudio pormenorizado sobre el derecho de huelga desde el enfoque de la ciencia jurídica. Analizan su definición y alcances, y cómo se ha ido modificando la regulación y su ejercicio a lo largo del tiempo, tanto a nivel nacional como en el derecho comparado.

Entre estos tratados, por destacar sólo algunos a modo de referencia, podemos mencionar el *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo* (2014), coordinado por Julio Simón, en el cual se encuentran capítulos específicos que desarrollan extensamente distintos aspectos del derecho de huelga como los elaborados por Héctor Omar García, José Tribuzio y Eduardo Álvarez. También, el *Tratado de Derecho del Trabajo* (2007), coordinado por Mario Ackerman.

A su vez, encontramos otros textos académicos que abordan el derecho colectivo del trabajo como el *Manual de Derecho Colectivo de Trabajo* (2017) y *El modelo sindical argentino* (2015), ambos elaborados por Mariano Recalde.

Asimismo, se destacan obras específicas dedicadas al conflicto colectivo como *Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo. La huelga, sus modalidades, efectos y procesos* (2021), elaborado por César Arese, de reciente publicación, y *Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de Huelga* (2006), de Ricardo Cornaglia.

Por otra parte, se han elaborado una importante cantidad de artículos publicados en revistas especializadas en Derecho del Trabajo sobre la titularidad del derecho de huelga, fundamentalmente a partir del resurgimiento de la polémica luego del fallo Orellano de la CSJN (2016). Dentro de estos artículos destacamos los realizados por Ricardo Cornaglia, Matías Cremonte, Juan Orsini y Enrique Arias Gibert. Otros artículos, por su parte, indagan sobre la vinculación entre la huelga y el derecho penal, analizando críticamente el proceso de criminalización de la protesta social, como ser los publicados por Alexis Barraza y Jorge Elizondo.

Es extenso, como se podrá observar, el campo de estudio de las ciencias jurídicas dedicado al derecho colectivo del trabajo, y del derecho de huelga en particular, desde el punto de vista doctrinario y teórico. Sin embargo, son pocas las investigaciones empíricas que se abocan específicamente al estudio de la jurisprudencia y del tratamiento que ha tenido el conflicto laboral y, en particular, la huelga en las distintas instancias jurisdiccionales en Argentina. En este sentido, nos encontramos ante una faceta que no ha sido estudiada en profundidad desde la ciencia jurídica y cuyo desarrollo puede representar un aporte en la materia. Como excepción a esta ausencia o limitado desarrollo, podemos mencionar el artículo publicado por Lucas Caparrós, bajo el título "Titularidad del derecho de huelga: nuevo enfoque jurisprudencial". En su artículo, a partir del análisis de diversos fallos de la CNAT, Caparrós plantea que:

El cambio de criterio de algunas de las Salas integrantes de la CNAT es francamente categórico. El traslado que se registra desde una hacia otra tesis –desde la restringida hacia la amplia- ha sido de extremo a extremo (...) En este escenario cargado de disímiles interpretaciones, resulta de sumo interés estudiar, entonces, cuáles han sido los argumentos de iure utilizados en esta nueva línea jurisprudencial; y, asimismo, analizar las distintas posturas sobre la titularidad del derecho de huelga a la luz de la moderna doctrina de la CSJN. (Caparrós, 2014)

Sí existen, por el contrario, una gran cantidad de investigaciones científicas de carácter empírico que analizan el fenómeno de la huelga desde una perspectiva sociológica. En ese sentido, no se abocan al análisis normativo ni al vínculo entre la huelga y el derecho, sino que estudian cómo se han organizado los trabajadores y

trabajadoras de distintas ramas o sectores de la producción, qué tipo de medidas de acción directa llevan adelante y cómo las definen, entre otros aspectos. Es decir, se abocan al estudio sobre el hecho de la huelga y sobre los actores y procesos sociales que lo caracterizan.

Entre estas investigaciones, por mencionar sólo algunas, podemos destacar: i) “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero”, de Cecilia Senén y Bárbara Medwid, publicado en la revista Argumentos de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco de México, que analiza los motivos que permitieron el resurgimiento de la conflictividad laboral entre 2002 y 2007 en el gremio aceitero; ii) “Trabajadores de apps y COVID-19: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto”, de Andrea Delfino y Paulina Claussen, publicado en el Anuario del Conflicto Social, que indaga sobre la conflictividad laboral impulsada por los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe durante el aislamiento estricto; iii) “Construcción sindical y experiencias de conflictividad en cadetes y mensajeros precarizados en Bahía Blanca: el caso ASTRAMYC”, de Pablo Ariel Becher, publicado en la revista Ejes de Economía y Sociedad, que estudia las formas de organización sindical y los conflictos promovidos por los trabajadores cadetes y mensajeros de Bahía Blanca; iv) “Rebeldía fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE”, elaborado por Paula Varela que analiza el conflicto obrero en la fábrica de neumáticos durante el año 2007; v) “Conflicto en la autopartista Paraná Metal (2008-2010): Las máquinas se silenciaron y hablaron los trabajadores”, de María de Lourdes González que analiza el extenso conflicto de los trabajadores metalúrgicos de la empresa Paraná Metal en la ciudad de Villa Constitución, Santa Fe; y vi) “Activismo sindical y territorio en un período de reactivación de la protesta gremial en Argentina: Estudio de caso de trabajadores de un frigorífico ubicado en la zona norte del Gran Buenos Aires (2010-2011)” de Rodolfo Elbert, publicado en la Revista del Área de estudios urbanos del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA), que investiga sobre la vinculación entre trabajadores formales e informales y la conflictividad laboral en una de las zonas de mayor concentración fabril del país.

## **LA HUELGA, DEL HECHO AL DERECHO**

La huelga surge en la historia como una herramienta de la clase trabajadora para combatir las injusticias inherentes al sistema capitalista de producción y organización

social. Hay que remontarse, por lo tanto, al siglo XIX para encontrar las primeras huelgas en las cuales los trabajadores y trabajadoras se enfrentaron a los dueños del capital por mejores salarios y condiciones de trabajo. La reducción de la jornada laboral fue uno de los reclamos que unificó a los colectivos obreros, dando origen a las primeras huelgas.

El vínculo entre la huelga y el derecho fue modificándose sensiblemente con el correr de los años. La huelga pasó de una primera etapa de prohibición y represión por parte del Estado a una segunda etapa de tolerancia hasta, finalmente, constituirse como un derecho reconocido al máximo nivel normativo. Este proceso de “juridificación” de la huelga, sin embargo, no ha sido armónico ni se encuentra exento de contradicciones. De hecho, el derecho de huelga y su ejercicio continúan generando arduos debates tanto a nivel doctrinario y jurisprudencial como entre los propios actores sociales que lo protagonizan. Los distintos niveles del discurso jurídico que enuncia Entelman, por lo tanto, se hacen presentes de forma recurrente en la disputa por el sentido de esta acción colectiva de la clase trabajadora.

Desde la perspectiva de las teorías críticas del derecho se evidencia claramente en torno a este recorrido que ha realizado la huelga, desde la penalización hasta su reconocimiento normativo, como el derecho se constituye en “una práctica social específica que expresa y condensa los niveles de conflicto social en una formación histórica determinada. Esa práctica es de naturaleza discursiva, en el sentido que la lingüística atribuye a esta expresión, esto es como proceso social de producción de sentidos” (Cárcova, 2009).

Plantea Mariano Recalde, en relación a este proceso de “juridificación”, que en un determinado momento para los sectores dominantes:

se constata que legalizar a las organizaciones obreras y a los mecanismos de autotutela resulta más ventajoso que su represión, entre otras razones, porque la experiencia puso en evidencia la ineficacia de los intentos de anular el conflicto, aún con los métodos más contundentes con los que cuenta el derecho para reprimir aquellas conductas que considera disvaliosas. (Recalde, 2017)

Sin embargo, coincidiendo con la función paradójica del derecho enunciada por Cárcova, expresa asimismo que este proceso de legalización de la huelga

fue recibido con beneplácito por la mayoría de las organizaciones obreras. La admisión del derecho de huelga, junto con el desarrollo del Derecho del Trabajo y de la seguridad social, permitió a los trabajadores conseguir mejoras en las condiciones de vida y de trabajo y poner en funcionamiento nuevos mecanismos de distribución de riqueza social, tendencialmente orientados hacia la consecución de la igualdad sustancial. (Recalde, 2017)

De la mano con su reconocimiento e incorporación a los ordenamientos normativos como un derecho también se buscó limitar el ejercicio de la huelga al circunscribirla a determinadas prácticas, actores y propósitos. Tribuzio destaca, en ese sentido, el carácter ambivalente o contradictorio del derecho de huelga, al señalar que:

Al tiempo que es reconocido y absorbido por el ordenamiento jurídico, resulta limitado en sus alcances, formas, modalidades y fines. La captura del hecho por el derecho define y determina su alcance, su objeto y las condiciones de su ejercicio. La huelga es lo que el derecho quiere que sea, y ello —no es difícil advertirlo— conspira contra la vocación revolucionaria que habita en su génesis. (Tribuzio, 2012)

Por su parte, Orsini califica a la huelga como “la bestia negra del derecho burgués” al tiempo que refuerza el carácter ambivalente del proceso de juridificación.

La constitucionalización del derecho de huelga -fruto de décadas de incesante lucha del movimiento obrero- ha sido tal vez la conquista jurídica más importante alcanzada por los trabajadores en la historia de los estados capitalistas. En la medida en que constituye un derecho que -al reconocer la existencia del conflicto estructural entre capital y trabajo, impedir temporalmente la apropiación del trabajo ajeno, y legitimar la causación de daños por parte de los trabajadores con la finalidad de ejercer presión para mejorar sus condiciones de vida y de labor- constituye una verdadera bestia negra del derecho burgués, su consagración constitucional se ha visto inmediatamente atenuada por una sucesión de políticas públicas (legislativas, administrativas y judiciales) que, lejos de intentar garantizar ese derecho, se han orientado generalmente a restringirlo y limitarlo. (Orsini, 2016)

Una postura particular sobre el tema es la expresada por el constitucionalista Arturo Sampay quien caracteriza a la huelga como un derecho natural. Al fundamentar su negativa a incorporar el derecho de huelga en la Constitución sancionada en 1949, puso de relieve el carácter excepcional de este instituto, al decir que:

El derecho de huelga es un derecho natural del hombre en el campo del trabajo como lo es el de resistencia a la opresión en el campo político; pero si bien existe un derecho natural de huelga no puede haber un derecho positivo de la huelga, porque —aunque esto haya sonado como un galimatías— es evidente que la huelga implica un rompimiento con el orden jurídico establecido que, como tal, tiene la pretensión de ser un orden justo, y no olvidemos que la exclusión del recurso de la fuerza es el fin de toda organización jurídica. (Sampay, 1949)

No existe en la Argentina una definición legal de la huelga. No se la define ni en la normativa nacional ni en los tratados de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, la definición de la huelga -y, con ésta, la posibilidad de establecer o no limitaciones y restricciones de diverso tipo a la acción colectiva- ha quedado en manos de la doctrina

y la jurisprudencia, lo que ha derivado en un amplio abanico de posturas que se enfrentan en los tribunales y en las distintas esferas del debate público.

Por un lado, como bien recupera Héctor García, quienes sostienen una posición restrictiva plantean que:

El significado jurídico de la huelga se limita a la medida de acción conflictiva declarada y conducida por una asociación sindical, consistente en un cese o abstención total de la prestación laboral, colectivo y concertado, sin presencia de los trabajadores en los establecimientos o lugares de trabajo, quedando al margen de ella cualquier comportamiento distinto del estrictamente omisivo de la labor, cuyo objetivo o finalidad ha de consistir en el planteamiento de reivindicaciones de orden laboral o profesional, y su destinatario no puede ser otro que el empleador. (García, 2012)

Es decir, limitan el derecho de huelga tanto en relación a su titularidad -la que ubican en cabeza de organizaciones sindicales con personería o inscripción gremial- y su finalidad -reivindicaciones de orden laboral o profesional-, como en lo referido a su modalidad, la que reducen a la abstención de prestación de tareas por parte del colectivo de trabajadores sin presencia en el establecimiento laboral.

En cambio, quienes sostienen una tesis amplia, buscan limitar lo menos posible al derecho en su definición, negando inclusive en algunos casos la posibilidad de definir el instituto. Entre quienes sostienen una postura amplia se encuentra, por ejemplo, César Arese para quien “la huelga consiste en la abstención o alteración, total o parcial, de la prestación de servicios decidida en forma colectiva para sostener el interés colectivo” (Arese, 2021). Como se puede apreciar, los límites establecidos sobre el derecho de huelga en esta definición son mucho menos restrictivos tanto en relación a la titularidad (“decidida en forma colectiva”) como a su modalidad (“abstención o alteración, total o parcial, de la prestación de servicios”) y sus propósitos (“sostener el interés colectivo”).

En este marco, en síntesis, los principales debates sobre el derecho de huelga han girado, en torno a su reconocimiento y a las formas en que se ha limitado -o pretendido limitar- esta acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras por parte del derecho. Entre las formas clásicas de limitar el derecho de huelga se destaca, por un lado, el recorte en cuanto a su titularidad -donde encontramos en los extremos una posición “amplia” que la ubica en cabeza de cualquier colectivo o coalición de trabajadores y trabajadoras; y una “restrictiva” que sólo faculta a las organizaciones formalmente constituidas que poseen personería o inscripción gremial- y, por el otro, en torno a las modalidades que puede adquirir la huelga. Sobre este punto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT plantea en relación a las distintas modalidades que puede

adoptar la huelga (huelga general, huelga de brazos caídos, trabajo a reglamento, ocupación, paralización intempestiva, piquetes) que las limitaciones “sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica”.

Otra vía de limitación de la huelga, ha sido circunscribir sus fines a objetivos exclusivamente profesionales que afecten a los trabajadores y trabajadoras involucrados; es decir, excluyendo la posibilidad de que se desarrollen huelgas en solidaridad con otros conflictos o huelgas denominadas como “políticas”, por ejemplo, las que se realizan para rechazar un plan económico o medidas dispuestas por un determinado gobierno que puedan afectar directa o indirectamente al conjunto o a un sector específico de la clase trabajadora.

A su vez, si bien la etapa de criminalización abierta de la huelga ha quedado formalmente atrás, es habitual que se intente restringir este derecho a partir de la apertura de causas penales contra trabajadores o dirigentes gremiales, por intermedio de denuncias de “usurpación” (art 181 CP), “violencia sobre otro para compelerlo a tomar parte en una huelga” (art 158 CP), “obstrucción de las vías de comunicación” (art 194 CP) e incluso “amenazas coactivas”, (art 149 bis, 2° párrafo del CP). La huelga “constituye una limitación al poder del propietario de los medios de producción, y siempre implica un perjuicio económico para éste. La tendencia de esta jurisprudencia es criminalizar todos y cada uno de los actos realizados en la preparación y el desarrollo de la medida de fuerza. De esta forma, la única huelga no delictiva sería la más inocua e inofensiva: la abstención concertada y pasiva de trabajar”. (Elizondo, 2022)

En este punto, a la hora de analizar la criminalización de la huelga y de las distintas formas de protesta social, es importante recuperar la perspectiva de Eugenio Zaffaroni respecto al rol que debe ocupar el derecho penal en un Estado de Derecho. En este sentido, Zaffaroni plantea con claridad que:

Siempre que, con relación a la protesta se rastrillan los códigos en busca de tipos penales y se trata de elastizarlos, necesariamente se pasan por alto los principios conforme a los cuales el derecho penal procura contener al poder punitivo mediante la interpretación estricta y los otros principios dogmáticos que deben aplicarse en la interpretación de cualquier tipo penal. (Zaffaroni, 2007)

Entre los elementos requeridos para que se configure un delito se encuentra la antijuridicidad, que implica que el hecho típico no se encuentre amparado por una causa de justificación proveniente del ordenamiento jurídico. Dentro de estas causas de justificación se encuentra el legítimo ejercicio de un derecho previsto en la normativa vigente como, en este caso, el derecho de huelga. En este sentido, el inciso 4to del

artículo 34 del Código Penal establece que no es punible “el que obrare en cumplimiento de un deber o en el legítimo ejercicio de su derecho, autoridad o cargo”. Asimismo, el artículo 10 del Código Civil y Comercial de la Nación establece que “el ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto”.

Por último, a la hora de analizar el rol de los órganos jurisdiccionales, y entendiendo la huelga como un derecho fundamental -en los términos descriptos por Ferrajoli-, resulta clave recuperar la perspectiva de las teorías críticas del derecho sobre el rol del poder judicial y de jueces y juezas en particular. En este sentido, señala Duquelsky, recuperando a Ferrajoli, que:


La sujeción del juez a la ley ya no es sujeción a la letra de la ley, cualquiera sea su significado, sino sujeción a la ley en cuanto válida, coherente con la constitución. En este papel del juez como garante de los derechos fundamentales se basa la legitimación democrática de la jurisdicción. Pero no de la democracia política, sino, por el contrario, de la democracia sustancial. (Duquelsky, 2015)

En la materia bajo análisis, asimismo, esta concepción se ve reforzada por el principio protectorio que caracteriza al Derecho del Trabajo y que tiene por objeto equilibrar las desigualdades entre el trabajador y el empleador y proteger la dignidad de las personas que trabajan. También es de destacar, en este punto, que la CSJN tiene dicho en “Vizzotti” y otros fallos que el trabajador es “sujeto de preferente tutela constitucional” a partir de lo establecido en el artículo 14 bis de Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales de DDHH.

## **METODOLOGÍA**

En la presente investigación se aborda el tratamiento judicial del derecho de huelga desde una metodología cualitativa, a partir del método de análisis de casos. La técnica utilizada es el análisis de documentos escritos que permite indagar en profundidad en los argumentos jurídicos y los discursos de las autoridades judiciales y de las partes intervinientes en los procesos. En particular, se estudian expedientes que surgieron como producto de la judicialización de tres conflictos colectivos:

- Artes Gráficas Rioplatenses (Zavaglia Gustavo Martín c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/ Despido; expediente N°. 26795/05, CNT);

- 
- Correo Argentino (Orellano Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina Sociedad Anónima s/ Juicio Sumarísimo; expediente N.º: 53143/2010, CNT);
  - Lácteos Vidal (Yedro, Franco Marcelo y otros c/ Lácteos Vidal S.A.s/ Juicio Sumarísimo; expediente N.º: 30061/2022, CNT).

El estudio de estos expedientes permite acceder no sólo al texto de la sentencia judicial, emitida por la autoridad jurisdiccional competente, sino también a los textos de demanda, contestación de demanda, telegramas, amicus curiae, actas de audiencias, entre otros documentos que permiten conocer las posiciones, el discurso y las argumentaciones vertidas por las representaciones de los trabajadores y trabajadoras involucrados, así como también del sector empresario.

La selección de los casos analizados en esta muestra dirigida puede encuadrarse dentro del tipo de *muestra diversa* ya que se “busca mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado” (Hernández Sampieri, 2010). También, fundamentalmente el expediente *Orellano*, puede ser reconocido como una *muestra de caso sumamente importante para el problema analizado*, si se tiene en cuenta que incluye una sentencia de la CSJN y el extenso debate que generó entre los especialistas en la materia y los propios actores sociales. En este sentido, la muestra seleccionada permite dar cuenta, a partir de casos relevantes en la jurisprudencia, de los debates, la diversidad de posturas y las argumentaciones utilizadas en cada caso para abordar los temas bajo análisis: titularidad, contenido y finalidad del derecho de huelga en Argentina. Esta diversidad de posturas se verifica incluso considerando que todos los expedientes bajo análisis se desarrollan en un período de tan sólo veinte años y de que todos se originaron con posterioridad a la reforma constitucional de 1994 y la sanción de la ley 25.877, que ampliaron la tutela normativa sobre el derecho de huelga.

## CAPÍTULO I

### MARCO NORMATIVO

En Argentina el derecho de huelga se encuentra tutelado en la Constitución Nacional, tratados internacionales de DDHH con jerarquía constitucional, otros tratados internacionales y leyes nacionales.

Como se ha mencionado anteriormente, ésta no siempre ha sido la situación. Por el contrario, a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX la huelga y la actividad gremial fueron perseguidas y penalizadas de diversas maneras por parte del Estado. El proceso de evolución normativa de la huelga no ha sido lineal sino que ha estado plagado de avances y retrocesos. Tal es así que, a lo largo del siglo XX, incluso con posterioridad a su reconocimiento constitucional tras la reforma de 1957, la huelga fue prohibida y sancionada en distintos períodos, como sucediera durante la dictadura cívico militar iniciada el 24 de marzo de 1976. Y aún en estos días, próximos a alcanzar el primer cuarto del siglo XXI, se alzan voces que intentan penalizar o limitar a su mínima expresión al derecho de huelga.

En el presente capítulo analizaremos el recorrido que ha seguido la normativa sobre el derecho de huelga en Argentina y cuál es el estado actual de situación.

#### **ANTECEDENTES NORMATIVOS**

Hacia fines del siglo XIX, con el arribo de millones de inmigrantes provenientes del continente europeo se fue conformando y consolidando rápidamente el movimiento obrero en Argentina. En este contexto, se verificó un incremento importante de la conflictividad, en un marco de profunda desigualdad social. Si bien no hace referencia explícita a la huelga, la primera ley que fue utilizada para perseguir y criminalizar la actividad gremial y las medidas de acción directa fue la denominada Ley de Residencia (N.º 4.144), redactada por el entonces diputado Miguel Cané y sancionada en el año 1902 luego de la huelga general promovida por la Federación Obrera Argentina. En su artículo 2º, la normativa establecía que: “El Poder Ejecutivo podrá ordenar la salida de todo extranjero cuya conducta comprometa la seguridad nacional o perturbe el orden público”. Su aplicación habilitó la expulsión del país de centenares de trabajadores

extranjeros que fueron parte de la organización del movimiento obrero en las primeras décadas del siglo XX.

Con similar vocación persecutoria, como antecedentes al Código Penal, en 1906 la ley 4.189 estableció sanciones para quien “obligare a un obrero, con violencia o amenazas, a tomar parte de una huelga”. En el mismo sentido, la Ley 7.029 de Defensa Social (1910) establecía que: “El que por medio de insultos, amenazas o violencia intentase inducir a una persona a tomar parte de una huelga o boicot, será castigado con prisión de 1 a 3 años, siempre que el hecho producido no importe delito que tenga pena mayor”. Estas fueron las primeras incorporaciones del término “huelga” en la legislación nacional. Si bien no penaban directamente su ejercicio sino la coacción a participar en la medida de acción directa, fueron utilizadas en los hechos para perseguir y sancionar la actividad gremial y la protesta. Esta normativa fue incorporada en el Código Penal sancionado en 1921, vigente, con sus múltiples reformas, en la actualidad. Por otra parte, si bien en este período no existieron normas que prohibieran explícitamente la huelga, es necesario destacar que, por la vía de los hechos, fueron muchas veces violentamente reprimidas por parte del Estado, como sucediera con los conflictos en los Talleres Vasena (1919), en La Forestal (1920-21) o con la huelga de los peones rurales patagónicos (1921), por mencionar algunos de los casos más relevantes.

Desde 1943 se abrió una nueva etapa en relación a la regulación de las organizaciones gremiales y los conflictos colectivos del trabajo, que se consolidará con la llegada de J. D. Perón a la presidencia. En relación a la huelga se desarrolló normativa tendiente a regular su ejercicio y, en ocasiones, a penalizarlo. Es el caso, por ejemplo, del Decreto N.º 536/45 que establecía en su artículo 34 que: “Será reprimido con prisión de seis meses a tres años el que, en cualquier forma, promoviere la declaración de una huelga de empleados u obreros que presten servicios en reparticiones nacionales, provinciales o municipales, o en empresas semi-oficiales o particulares que tengan a su cargo servicios públicos”.

La resolución 16/44 instauró la instancia de conciliación obligatoria previa a la declaración de la medida de fuerza y facultó a la Secretaría de Trabajo y Previsión a declarar ilegales las huelgas, cierres o despidos si no se verificaba previamente el procedimiento conciliatorio.

Como mencionáramos previamente, la Constitución Nacional de 1949 no incluyó en su articulado el derecho de huelga puesto que su inspirador, Arturo Sampay, la consideraba como un “derecho natural” equiparable al de resistencia frente la opresión.

El Decreto 879 de 1957, con firma de Aramburu y Rojas, establecía el procedimiento que debían seguir los conflictos colectivos de trabajo en el ámbito de las empresas del Estado que, en el supuesto de no arribar a acuerdo entre las partes en el proceso conciliatorio, serían “sometido a consideración del Poder Ejecutivo”.

La facultad de declaración administrativa de ilegalidad de la huelga fue ratificada por el decreto ley 10.596 de 1957. A su vez, esta norma disponía en su artículo 8 los requisitos con los que debía cumplir la huelga para ser considerada legal, mientras que en su artículo 9 establecía la irreversibilidad de la declaración administrativa de la huelga. La constitucionalidad de esta norma fue cuestionada por la CSJN en el fallo Beneduce (1961).

Con la reforma constitucional de 1957 y la incorporación del artículo 14 bis se incluye por primera vez en forma explícita, como veremos a continuación, el reconocimiento de la huelga como un derecho.

La Ley 14.786, sobre conciliación y arbitraje, aún vigente, fue sancionada en 1958, durante el gobierno de Arturo Frondizi, en un marco fuertemente represivo hacia el movimiento obrero.

Posteriormente, el decreto 8.942 de 1962 reguló de forma sumamente restrictiva el derecho de huelga, al establecer que los conflictos quedaban sujetos a declaración de ilegalidad cuando se realizaran sin el abandono de los lugares de trabajo, cuando no fueran resueltos y realizados al menos por el 51% de los trabajadores o cuando se afectaran servicios como el transporte, las comunicaciones y la producción y distribución de energía y combustibles, entre otros.

La ley 16.936 de 1966, derogada por la 25.250 del año 2004, delegaba en el Ministerio de Trabajo de la Nación facultadas para someter a los conflictos colectivos a una instancia de arbitraje obligatorio. En su artículo 9° establecía que *“el trabajador que no acatare la intimación y/o no cumpliera las disposiciones del laudo estará incurso en causal de despido justificado”*.

En 1974, la ley 20.840 de “Penalidades para las actividades subversivas en todas sus manifestaciones” establecía en su artículo 5 que “Se impondrá prisión de uno a tres años, a los que luego de declarado ilegal un conflicto laboral, por la autoridad competente, instiguen a incumplir las obligaciones impuestas por dicha decisión.”

En 1976, el gobierno cívico-militar en cabeza de Jorge Rafael Videla sancionó el decreto-ley 21.261 que establecía en su artículo 1°: “Suspéndese transitoriamente en todo el territorio nacional el derecho de huelga, como así también el de toda otra medida de fuerza, paro, interrupción o disminución del trabajo o su desempeño en condiciones

que de cualquier manera puedan afectar la producción, tanto por parte de trabajadores como de empresarios y de sus respectivas asociaciones u organizaciones”. Dicho reglamento fue actualizado meses más tarde por el decreto ley 21.400 que estableció en su artículo 6° penas de hasta diez años de prisión para quienes instigaran públicamente a participar en medidas de acción directa prohibidas por el Poder Ejecutivo. Asimismo, entre las modificaciones que se realizaron a la LCT, se eliminó el artículo 243 que establecía:

La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpen la prestación de los servicios sólo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren. La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 263, según valoración que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado. Importará trato ilegal y discriminatorio, la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otra medida de acción directa, luego de su cesación, invocándose como única razón la participación del trabajador en la misma, hubiese o no mediado intimación del empleador de reintegro al trabajo.

Con el retorno de los gobiernos democráticos en 1983, se fueron modificando lentamente, y no sin contradicciones, parte de estas normativas. En 1988 se sancionó la Ley 23.551, que se encuentra vigente, y garantiza a las asociaciones sindicales el derecho de huelga. En 1990, se dictó el Decreto 2184, que incluía una cantidad importante de actividades como esenciales y facultaba al Ministerio de Trabajo a declarar la ilegalidad de una huelga. Con la reforma constitucional de 1994 y la jerarquización a nivel constitucional de toda una serie de tratados internacionales de DDHH, se modificó sustancialmente el marco normativo en la materia, incrementándose la tutela de la huelga y suprimiéndose definitivamente la posibilidad de declaración administrativa de ilegalidad.

## **MARCO NORMATIVO VIGENTE**

Como señaláramos, actualmente el derecho de huelga se encuentra tutelado al más alto nivel normativo. En ese sentido, la reforma constitucional de 1994 fue fundamental al incorporar al bloque de constitucionalidad toda una serie de tratados internacionales que incluyen derechos económicos, sociales y culturales, dentro de los que se encuentra el derecho de huelga. Según jurisprudencia de la CSJN (fallo Giroldi), la incorporación de estos tratados internacionales “en las condiciones de su vigencia”, de

conformidad del artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, implica también la incorporación de la interpretación que realizan de estos tratados internacionales los organismos facultados para tal fin. Asimismo, este reconocimiento de tratados internacionales que cuentan con jerarquía constitucional, incluye normativa específica sobre libertad sindical y negociación colectiva, como los Convenios 87 y 98 de la OIT, lo cual reviste, según veremos a continuación, una particular importancia en la materia bajo análisis.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, incorporado en la reforma de 1957, reconoce en su primer párrafo la libertad y democracia sindical, y en su segundo párrafo establece que: "Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho 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".

El artículo 8 inc. 1d. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -con jerarquía constitucional de conformidad con lo establecido en artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional- establece que: "Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: (...) d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país".

El Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos) establece en su artículo 8° sobre derechos sindicales que:

*1. Los Estados partes garantizarán: (...) b. el derecho a la huelga.*

*2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.*

La Carta de la Organización de los Estados Americanos establece en su artículo 45 que:

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: (...)

UTN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;

El *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* de la OIT (Convenio N°87 del año 1948 y ratificado por Argentina en 1960, que se integra desde 1994 al bloque de constitucionalidad federal por haber sido incorporado mediante artículos 8.3 del PIDESC y 23.1 del PIDCP) establece en su artículo 3 que:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por su parte, el artículo 10 del mismo Convenio aclara en relación al sujeto que “En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

Asimismo, el artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales establece que: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio”.

La reciente Opinión Consultiva N°27, emitida por la Corte Internacional de Derechos Humanos (Corte IDH) en mayo de 2021, tiene definiciones de suma relevancia en materia de derecho de huelga. Esta Opinión Consultiva fue solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ante denuncias recibidas por restricciones en el ejercicio de la libertad sindical, el derecho de manifestación y el derecho de huelga en distintos países de la región, entre los que se encontraba Argentina. En este marco, la Corte IDH realizó una interpretación del alcance de estos derechos en los instrumentos interamericanos de DDHH, como la Carta de la OEA, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el Protocolo de San Salvador y el PIDESC, entre otros. En particular, sobre la titularidad del derecho, en su punto 95 plantea que:

El derecho de huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones. Así lo precisan los citados artículos 45.c de la Carta de la OEA

(derecho de huelga “por parte de los trabajadores”), 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (“[l]os trabajadores tienen derecho a la huelga”), y lo indican, por la deliberada ubicación de su enunciado de manera aislada de los derechos de las asociaciones sindicales, los artículos 8.b del Protocolo de San Salvador y 8.1.d del PIDESC126 (supra, párr. 47 y 48, y 56 a 60). De lo contrario, además, podría verse conculcada la dimensión negativa de la libertad de asociación en su faz individual. También resulta un derecho en cabeza de las asociaciones gremiales en general.

Además, en el punto 98 de la OC 27/21, en relación a la finalidades que pueden perseguir los trabajadores al promover la huelga, la Corte IDH expresa que:

El derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales. Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador, a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras. En ese sentido, el Tribunal Europeo ha calificado a la huelga como el instrumento “más poderoso” de protección de los derechos laborales.

Mientras que en el punto 99 del mismo cuerpo normativo, la Corte IDH profundiza sobre el tema al señalar que:

Respecto a la finalidad o reivindicaciones perseguidas por la huelga y que son objeto de protección, este Tribunal considera que pueden sintetizarse en tres categorías: las de naturaleza laboral, que buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores y las trabajadoras; las de naturaleza sindical, que persiguen las reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y las que impugnan políticas públicas.

Por otra parte, el artículo 11 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, que ha sido considerada por la CSJN en fallos como “Pérez c/ Disco” y “Álvarez c/ Cencosud”, establece que:

Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, conforme a las disposiciones nacionales vigentes. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad.

Asimismo, a nivel provincial, la mayor parte de las Constituciones incorporan también en su articulado el reconocimiento del derecho de huelga. Así, por ejemplo, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires establece en el inciso 2 del artículo 39° que “La Provincia reconoce los derechos de asociación y libertad sindical, los convenios

colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los representantes gremiales”.

En materia de regulación de la huelga, ya en plano de la legislación nacional, la ley 14.786 (1958) sobre conflictos colectivos establece en su artículo 2 que:

Suscitado un conflicto 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. El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

Asimismo, en el artículo 11 establece que:

Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

La Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 (1988), por su parte, establece en el inciso d) del artículo 5 que:

Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos: [...] d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Por último, la Ley 25.877 incorpora regulación en materia de conflictos colectivos en los denominados “servicios esenciales”. En su artículo 24 establece:

Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control de tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos: a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo. El Poder Ejecutivo Nacional con la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de

noventa (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

Es decir, en materia de regulación de los conflictos en servicios esenciales la normativa efectúa un reenvío a los criterios de los órganos de control de la OIT. Dicha norma fue reglamentada, por su parte, en el año 2006 mediante decreto 272.

En definitiva, el ordenamiento jurídico argentino tutela el derecho de huelga al más alto nivel normativo y sólo habilita dos posibles limitaciones en su ejercicio. Un límite sustancial, en los denominados servicios esenciales, y otro de tipo formal que establece el procedimiento de conciliación obligatoria.

### **EL DNU 70/23**

Este marco normativo referido al derecho de huelga se vio sensiblemente afectado a partir de la publicación del DNU 70/23 en diciembre de 2023, por parte del gobierno del presidente Javier Milei. Este Decreto incluyó transformaciones normativas sin precedentes en las más diversas áreas, incluyendo el campo del derecho individual y colectivo del trabajo. La constitucionalidad de este Decreto -cuyo tratamiento parlamentario (cfr. ley 26.122) aún se encuentra pendiente- fue cuestionada por una parte importante de la doctrina, tanto en lo referente a la forma como a su contenido.

En relación al derecho de huelga, dentro las modificaciones establecidas por el DNU 70/23, se incorpora al final del artículo 242 de la LCT la participación en bloqueos o tomas de establecimiento como injuria laboral grave. De esta forma, en el afán por sancionar la conflictividad laboral, este hecho se convierte en la primera y única injuria tipificada en la LCT.

Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa: a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c.- Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente. Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

Por otra parte, se incorpora como artículo 20 bis en la Ley 23.551 (LAS), con el objeto de limitar la realización de asambleas, el siguiente texto:

Derecho de realizar Asambleas, Congresos. Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.

Asimismo, incorpora como artículo 20 ter a la Ley N° 23.551 (LAS), el siguiente:

Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves:

- a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente.

Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.

Por último, el DNU 70/23 modifica el artículo 24 de la Ley N° 25.877, en abierta contradicción con la doctrina en la materia de los órganos de control e interpretación de la OIT y con lo expresado por la Corte IDH en la OC 27/21, que establece que “el servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio, garantizando que el alcance de los servicios mínimos no tenga como resultado que la huelga sea inoperante”. Lejos de estos estándares, el DNU 70/23 incorpora un extenso listado de actividades encuadradas como “servicios esenciales” y “servicios de importancia trascendental”, en las que se exige garantizar servicios mínimos del 75% y del 50% de la prestación normal, respectivamente. Es decir, se restringe el derecho de huelga a un nivel sin precedentes y a un punto tal de desvirtuarlo completamente.

**ARTÍCULO 24.-** Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare.

En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes:

- a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;
- c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;
- e. servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y
- f. cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- c. Servicios de radio y televisión;
- d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;
- g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y
- h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la reglamentación, por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad;
- b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;
- c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; y
- d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal.

El Poder Ejecutivo Nacional dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias.

La aplicación del Título IV, sobre normas del Trabajo, que incluyen todas estas modificaciones al derecho de huelga, fue suspendida por distintas resoluciones de la CNAT que hicieron lugar a medidas cautelares en el marco de acciones de amparo. Las primeras fueron las solicitadas por la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA). En su voto, en el Expediente Nro. 56.687/2023, la camarista Dra. Andrea E. García Vior manifestó que:

A diferencia de la causa que tramita en el juzgado contencioso administrativo federal, en la presente se encontrarían en juego derechos que hacen a la esencia de las relaciones dependientes, a la libertad y dignidad de las personas que trabajan, a los principios protectorios, de irrenunciabilidad, de igualdad de trato y no discriminación y de conservación del contrato que estructuran la especialidad y, a su vez, se pondría en jaque la principal vía de tutela a la que pueden recurrir los trabajadores ante su incapacidad negocial a nivel individual, que no es otra que la acción sindical. No se trata meramente de derechos económicos, sino que lo que se alega es la grave vulneración de derechos humanos fundamentales expresamente consagrados en los arts. 14, 16 y 75.22 de la CN, en la CADH, en el PIDESC, en la DUDDH, en los Convenios 87 y 98 de la OIT y en la profusa normativa de jerarquía constitucional y supralegal particularmente individualizada por los requirentes en su escrito inicial.

## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

## CAPÍTULO II

### HUELGAS Y PROCESOS JUDICIALES

En septiembre de 1878 la Unión Tipográfica Bonaerense declaró la primera huelga de la cual se tenga registro en nuestro país. En 1902 se llevó adelante, por su parte, la primera huelga general, convocada por la Federación Obrera Argentina.

Desde aquellos años se han desarrollado una innumerable cantidad de huelgas y conflictos colectivos que quedaron registrados en la historia social y política de nuestro país. La huelga en los Talleres Metalúrgicos Vasena, cuya represión diera lugar a la “Semana Trágica”; la de los peones rurales de la Patagonia, inmortalizada por Osvaldo Bayer en su célebre “Patagonia Rebelde”; la de los obreros del Frigorífico Lisandro de La Torre contra la privatización en 1959, hito de la Resistencia Peronista; el Cordobazo de mayo de 1969, contra las políticas del gobierno de Onganía; la huelga de los metalúrgicos de Villa Constitución y las promovidas por las coordinadoras fabriles del Gran Buenos Aires a mediados de 1975, por mejores condiciones laborales y salariales; las huelgas generales contra la última dictadura; los paros de ferroviarios y telefónicos contra las privatizaciones. Más cercanas a nuestros días, podemos destacar la huelga de los trabajadores aceiteros en 2015, que les permitió una histórica conquista salarial, o la que desarrollaron los trabajadores y trabajadoras de la Agencia Télam contra los más de 300 despidos dispuestos por la administración de Mauricio Macri. Esta enumeración, que deja afuera a decenas de destacados conflictos colectivos, pone de sobre relieve la importancia y la persistencia a lo largo del tiempo -más allá de los avances y retrocesos en la correlación de fuerzas- de la conflictividad social protagonizada por el movimiento obrero en nuestro país. A la par de estos históricos conflictos se desarrollaron, indudablemente, decenas de miles de huelgas y luchas de distinto tipo, en pequeños y grandes establecimientos, a nivel local o nacional, motivadas por mejoras salariales o contra despidos, en un enorme abanico de variantes, que da cuenta de la potencialidad y creatividad del activismo sindical y la clase trabajadora.

Las huelgas que dieron origen a los expedientes bajo análisis se desarrollaron en establecimientos ubicados en la Provincia y en la Ciudad de Buenos Aires. Todos los expedientes tramitaron en el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En los tres casos, los conflictos se judicializaron como consecuencia de los despidos colectivos dispuestos por las empresas en el marco

o como respuesta a las medidas de acción directa promovidas por los trabajadores y trabajadoras. En el presente capítulo analizaremos las principales características de cada uno de los conflictos, los hechos distintivos de las huelgas y el devenir de los expedientes judiciales.

## ARTES GRÁFICAS RIOPLATENSE

La planta de Artes Gráficas Rioplatense (AGR), empresa propiedad del Grupo Clarín de impresión de revistas y distintos productos gráficos ubicada en el barrio de Pompeya de la Ciudad de Buenos Aires, fue escenario de numerosos conflictos colectivos a lo largo de los últimos veinticinco años protagonizados por sus trabajadores, organizados en la Federación Gráfica Bonaerense.

El conflicto bajo análisis se inició el 30 de agosto de 2004 e incluyó la permanencia de los trabajadores en uno de los galpones de la empresa durante cuatro jornadas sin prestar tareas. La medida fue resuelta en asamblea con la participación de los delegados, integrantes de la comisión gremial interna, y estuvo fundada en el reclamo de aumento salarial, entre otros, como condiciones de trabajo y categorías. El 13 de septiembre de 2004 Zavaglia fue despedido con causa (cfr. art. 242 LCT), junto con otros trabajadores, mediante telegrama que le imputaba:

1. haber ingresado o permitido el ingreso furtivo de personas a la planta en horas de la madrugada del 30/8/04, a efectos del copamiento del galpón lindero a la calle Tilcara;
2. paralizar la planta por la fuerza amenazando al personal que se resistía a plegarse a sus acciones;
3. retirar los bancales con trabajos terminados que iban a ser retirados por el cliente el 30/8/04 y que se hallaban en el sector expedición;
4. apoderarse de los autoelevadores de la planta para impedir el uso por parte del personal que intentaba trabajar;
5. negarse a entregar los ejemplares de la revista Viva que acompañaría al diario Clarín el siguiente domingo;
6. impedir el ingreso y egreso de camiones; y
- 7) impedir al 13/9/04 el normal desarrollo de las tareas sin acatar la conciliación obligatoria decretada.

En el expediente, a partir de la declaración de diversos testigos, se encuentra probado que Zavaglia fue parte del grupo que participó de la medida de fuerza consistente en la no prestación de tareas y la permanencia en el depósito de la planta por cuatro días. No se probó, en cambio, que hubiese ingresado o permitido el ingreso de

personas a efectos del compamiento del galpón ni que hubiese amenazado a otros trabajadores que no se plegaron a la medida.

La jueza de primera instancia no consideró que se encontrara probado en el expediente, tampoco, que Zavaglia personalmente hubiese provocado -ni siquiera incitado- disturbios o actos violentos al interior de la empresa. Por lo tanto, resolvió que el despido dispuesto por la empresa no se encontró fundado en justa causa, ordenando el pago de la correspondiente indemnización de conformidad con lo establecido en el artículo 245 LCT. Además, consideró como discriminatorio el hecho de que la demandada hubiese reincorporado con posterioridad a otros trabajadores despedidos por los mismos hechos pero no así al actor.

La empresa recurrió dicha sentencia alegando que Zavaglia “no se limitó a ejercer el derecho de huelga, sino que ocupó la planta ilegítimamente, impidió su normal desenvolvimiento y causó daños y perjuicios en exceso al ejercicio de aquel derecho”.

En julio de 2007, la Sala II de la CNAT, con voto del Dr. Miguel Ángel Maza -al que adhirió, compartiendo argumentos, el Dr. Miguel Ángel Pirollo- revocó la sentencia del juzgado de primera instancia. Con argumentos relativos tanto a la titularidad del derecho de huelga como a su modalidad -que analizaremos en los próximos capítulos - el Dr. Maza sentenció que “el conflicto analizado en autos no refiere al ejercicio del derecho de huelga con lo que el empleador era libre de valorar la gravedad de la injuria en cada caso particular según las circunstancias y antecedentes de los dependientes, según las reglas generales del derecho sancionatorio en el contrato de trabajo y con la específica del art. 242 de la L.C.T.”.

## **CORREO ARGENTINO**

El conflicto en el Correo Argentino que derivó en el despido de Orellano y otros trabajadores se desarrolló en 2009 en la planta logística de Esteban Echeverría, provincia de Buenos Aires.

Desde marzo de 2009, los trabajadores comenzaron a realizar asambleas en el horario de refrigerio para acompañar el proceso de negociación colectiva que llevaban adelante el Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Buenos Aires (SITRACYT) y la Asociación Argentina de Telegrafistas y Radiotelegrafistas (AATRA).

Estas asambleas contaron con la participación de delegados y dirigentes de dichos sindicatos. Ante la falta de avances en la negociación salarial, el 13 de mayo se aprobó en asamblea de la que participaron mas de 500 trabajadores, la realización de medidas de acción directa consistentes en trabajo a reglamento, quite de colaboración y estado de asamblea permanente. El 26 de mayo los sindicatos SITRACYT y AATRA firmaron un acuerdo salarial con la empresa. El 28 de mayo los trabajadores de la planta reunidos en una asamblea rechazaron dicho acuerdo. Al día siguiente, la empresa comunicó mediante una circular la prohibición de realizar asambleas en el lugar y horario de trabajo. El 30 de mayo, remitió telegramas a algunos trabajadores que habían participado de las asambleas, mediante los cuales los citó a la Dirección de Asuntos Jurídicos a los efectos de someterlos a un interrogatorio frente a escribano público. A comienzos de junio se realizaron acciones de protesta en las afueras de la empresa convocadas por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). El 29 de junio ATE notificó a la empresa la afiliación de aproximadamente 120 trabajadores, mientras que el 14 de julio la notificó de la convocatoria a elecciones. El 14 o 15 de julio la empresa remitió telegrama mediante el cual comunicó el despido del actor con justa causa (cfr. art. 242 LCT) por su participación en los hechos protagonizados entre el 13 y el 29 de mayo:

Habiendo constatado y documentado su activa y directa participación en la convocatoria y celebración de reuniones con el personal en el lugar de trabajo y durante la jornada habitual, que a modo de asamblea planteaba el tratamiento de reclamos salariales atribuyéndose un inexistente mandato de de las entidades gremiales con ámbito de representación y actuación en la sede central operativa de Monte Grande de la Empresa, hechos que se sucedieron durante el período comprendido entre el día 13 y el 29 de mayo de 2009 afectando gravemente la labor operativa de dicha sede.

Orellano, con la representación de los abogados y abogadas de ATE, promovió un juicio sumarísimo en los términos del artículo 47 de la ley 23.551 solicitando que se declare la nulidad del despido, con la consecuente reinstalación en su puesto de trabajo. Alegó que ATE contaba con ámbito de actuación y personería gremial dentro del Correo Argentino, con motivo de la libertad y pluralidad sindical que existe en el sector público nacional. Planteó que los trabajadores que se afiliaron a ATE fueron perseguidos por la empresa. Manifestó el actor en el cuerpo de la demanda que, tal como explicitó la empresa en el telegrama de despido, la desvinculación estuvo motivada en su participación en las asambleas; es decir, “reconoce que se trata de un despido represalia por el legítimo uso de un derecho fundamental (art. 14bis, 16, 75 inc. 22 CN).” En este marco, Orellano planteó, también, que se trató de un despido discriminatorio por el

ejercicio de su actividad gremial, por lo que solicitó la aplicación de la ley 23.592, que torna nulo el acto discriminatorio.

La empresa Correo Oficial de la República Argentina SA contestó demanda rechazando que la causa tuviera que tramitar como juicio sumarísimo, alegando que el actor no contaba con la tutela establecida por la ley 23.551 (LAS) ya que no ostentaba cargo electivo en asociación gremial con ámbito de actuación en el establecimiento de la empresa. Planteó asimismo que “no puede ser considerada una medida de acción directa legítima, por las siguientes razones: a) no había sujeto colectivo impulsándola”. Por lo tanto, al despedir a Orellano, la demandada se habría valido de sus facultades disciplinarias. Planteó que la empresa había solicitado previamente la intervención del MTESS ante la convocatoria a elecciones de delegados por parte de ATE y la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales resolvió que “la mencionada entidad no posee capacidad de representación de intereses colectivos en el ámbito de aplicación del Correo Oficial de la República Argentina SA”. La demandada mencionó, a su vez, que el CCT 80/93E establecía expresamente en su artículo 23 que “están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo”. Planteó que el despido del actor estuvo justificado en que fue “un activo agitador de estas reuniones inorgánicas que causaron severos trastornos en la organización del trabajo, provocando importantes demoras y un perjuicio económico para la empresa”. Manifestó que tanto las asambleas como los daños producidos fueron constatados por una escribana. En relación a la gravedad de la injuria, expresó que la inviolabilidad postal está garantizada por la Constitución Nacional y la ley de correos, que la conducta del actor se encuentra tipificada en el Código Penal (art. 153) y que se encuadra como falta grave en el Régimen Disciplinario vigente en la empresa.

Con fecha 28 de agosto de 2012, la jueza Patricia Russo, a cargo del Juzgado del Trabajo N°72, dictó sentencia en la que hizo lugar a la demanda, declaró la nulidad del despido y ordenó la reinstalación de Orellano en su puesto de trabajo. Fundó su decisión en que el despido del actor se trató de un acto discriminatorio ya que la empresa sólo alegó como causa la participación del trabajador en reuniones y medidas de acción directa que tenían por finalidad la obtención de mejoras salariales. Planteó, a su vez, que no se pudo individualizar al actor como participe de ninguna acción delictiva ni acto de violencia y que la demandada no intimó en forma personal al actor para que cese en su accionar. Recuperó en su fundamentación las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre la importancia del derecho de huelga y de reunión, así como también las

distintas modalidades que puede adoptar la huelga [véase *Capítulo IV*] y su titularidad [véase *Capítulo III*]. En relación al daño alegado por la empresa, la jueza recuperó a Justo López cuando plantea que:

La huelga se hace para causar un daño. Desde luego, esto no agota su finalidad: detrás de ese propósito dañoso está el de obtener o salvaguardar un beneficio. Incluso puede decirse que no podría defenderse la licitud de la huelga si su única finalidad (en una hipótesis que suena a sin sentido) fuese la de dañar. Pero esto último no quita que la huelga se haga para causar daño y de ese modo vencer la resistencia al reconocimiento o a la conservación del beneficio que últimamente se busca.

La empresa apeló el fallo de primera instancia y solicitó que se revoque la sentencia. Fundó su apelación planteando que no puede ser entendido el comportamiento del actor como el ejercicio legítimo del derecho de huelga. Planteó que “de confirmarse el decisorio en crisis cambiarán por completo -y para peor- el desarrollo de las relaciones laborales, no sólo dentro del ámbito del Correo Oficial sino en todo el mundo del trabajo”. Discutió largamente la posición entorno a la titularidad del derecho de huelga postulada por la jueza Russo. Planteó, por otra parte, que “mi mandante no puede excluirlo de la tutela y de quedar firme la sentencia, tampoco podría despedirlo con o sin causa. Se está creando una categoría de estabilidad aún superior a la que otorga la Ley 23.551”. Insistió en que los daños provocados por Orellano fueron injustificados ya que “la medida promovida por el actor no encuadra en el concepto de huelga”. Por otro lado, manifestó que la falta de intimación previa al actor “podría llevar a calificar como incausado el despido, pero en modo alguno, habilitaría se declare la nulidad del despido”. Expresó que la ley 23.592 no es aplicable en el ámbito de las relaciones laborales.

El 15 de noviembre de 2012, el fiscal general Eduardo Álvarez emitió su dictamen en el cual se pronunció en contra de las objeciones planteadas en el escrito de apelación. En relación a la aplicación de la ley 23.592 en el ámbito de las relaciones del trabajo, Álvarez planteó: “no encuentro ningún elemento que permita afirmar que una disposición legal que priva de efectos al acto discriminatorio no sea aplicable en el ámbito de la extinción de las relaciones de trabajo”. Asimismo, razonó que:

Las reuniones estaban vinculadas a la obtención de mejoras salariales y contaban con la presencia cabal de un número importante de trabajadores lo que denota la existencia de un hecho colectivo encuadrable en el ejercicio de la libertad sindical a la que alude el artículo 14bis de la Constitución Nacional y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Álvarez manifestó, en ese sentido, su discrepancia con la postura de la demandada en lo relativo a la titularidad del derecho de huelga.

El 28 de diciembre de 2012, dictó sentencia la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Con voto de la Dra. Gabriela Vázquez al que adhirió, compartiendo fundamentos, el Dr. Julio Vilela, la Cámara confirmó el fallo de primera instancia. En relación a la titularidad del derecho de huelga se apoyó en los argumentos incorporados en el dictamen del fiscal para rebatir la postura restrictiva que la ubica en cabeza de las asociaciones con personería gremial. En cambio, compartió el criterio de que el término “gremio” del artículo 14bis de la Constitución Nacional refiere al grupo de trabajadores de la actividad y oficio. Asimismo, ratificó la aplicación de la ley 23.592 al ámbito de las relaciones laborales y destacó la falta de intimación previa al despido por parte de la empresa. Contra dicha sentencia, la demandada interpuso recurso extraordinario federal que fue rechazado por la Cámara y, luego, recurrió en queja ante la CSJN.

El 7 de junio de 2016, la CSJN se pronunció respecto al caso luego de un proceso de intensos debates de los cuales participaron organizaciones sindicales y empresariales y que contó con una audiencia pública convocada por el máximo tribunal, que se realizó el 10 de septiembre de 2015. En dicho marco, se presentaron como Amicus Curiae, entre otros, el Instituto de Derecho Social, la Asociación de Trabajadores del Estado, la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma, la Asociación de Abogados de Buenos Aires, la Central de Trabajadores de la Argentina y la Unión Industrial Argentina. En la sentencia, que lleva firma de Lorenzetti, Maqueda y Highton de Nolasco, el Tribunal se abocó exclusivamente al agravio referido a la titularidad del derecho de huelga por ser el que cuestionaba la interpretación de una norma de carácter federal. En ese punto, como se analizará más adelante, la CSJN concluyó en que la titularidad del derecho de huelga se encuentra en cabeza de los sindicatos (con personería o simple inscripción gremial) y no de cualquier grupo o coalición de trabajadores. Por lo tanto, resolvió revocar el fallo de cámara recurrido.

Por último, el 17 de diciembre de 2020, la Sala IX de la CNAT dictó una nueva sentencia en el caso en un extenso fallo. Con votos de Roberto Pompa y Mario Fera, la Cámara resolvió confirmar la sentencia de primera instancia; es decir, ratificó la nulidad del despido por discriminatorio. El Dr. Pompa manifestó explícitamente su desacuerdo con la postura adoptada por la CSJN al decir que:

Con relación al sujeto titular del derecho de huelga, la Corte Suprema ha resuelto que está en cabeza de las asociaciones profesionales, cualquiera fuese su grado de representatividad, debiendo excluirse de tal reconocimiento a los grupos informales. Quiero aclarar que no comparto dicha conclusión, aunque deba aceptarla.

Pompa realizó un análisis pormenorizado de los hechos a partir de las declaraciones de los distintos testigos y las restantes pruebas incorporadas al expediente. Planteó que la causal invocada por la empresa para proceder al despido directo fue la participación del actor en los hechos ocurridos entre el 13 y el 29 de mayo de 2009. Agregó que durante esos días, Orellano participó pacíficamente, como el 90% de los trabajadores del establecimiento, en asambleas y medidas de acción directa, convocadas y decididas bajo el amparo de los sindicatos intervinientes -SITRACYT y AATRA- y de los delegados del personal, con el objetivo de obtener una recomposición salarial. Agregó que no se probó en el expediente que el actor haya sido instigador de ninguna acción en el mencionado período. Luego, planteó Pompa “que no resulta esencial para la solución del caso de autos, determinar quién era el sujeto titular del derecho de huelga” sino que el caso bajo análisis “se trata de un caso de discriminación que a su vez ha afectado la libertad sindical”. En este marco, señaló que “una reparación eficaz del despido discriminatorio debe comprender el reintegro a su puesto de trabajo”.

De esta forma, Pompa concluyó:

Que, de esta manera, tengo para mí, la plena convicción, a la luz de las reglas de la sana crítica, que el actor fue despedido, no solo por haber participado de las medidas de acción directa que habían convocado los sindicatos actuantes y los delegados de personal, sino, principalmente, por haber rechazado, junto con la mayoría del personal, los acuerdos alcanzados por la empresa y los sindicatos intervinientes hasta ese momento en el conflicto y en el interior de la empresa y, más específicamente, por haberse afiliado a ATE y presentado como candidato a delegado de personal de esta organización, que no era reconocida por la accionada y fue impugnada por las autoridades de la empresa (...) Que, de esta manera, considero que la empresa no solo incurrió en prácticas discriminatorias y contrarias a la libertad sindical, como vine diciendo hasta ahora, sino que significaron además una clara represalia al accionar de los trabajadores, incluido a la persona del actor.

A su turno, Mario Fera, sin entrar en consideraciones sobre la postura adoptada por la CSJN referida a la titularidad del derecho de huelga, manifestó su acuerdo con el Dr. Pompa en relación a la calificación del despido como discriminatorio.

## LÁCTEOS VIDAL

El conflicto bajo análisis transcurre principalmente en la planta de la empresa Lácteos Vidal ubicada en la localidad de Moctezuma, provincia de Buenos Aires.

A principios de 2018, los trabajadores recurrieron a la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA) ante la falta de respuestas por parte de la empresa a diversos reclamos por categorías profesionales e incumplimientos en materia de seguridad e higiene. La asociación gremial denunció esta situación ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, que al finalizar el procedimiento de inspecciones en el año 2021 resolvió multar a la empresa por las irregularidades constatadas.

Ante la persistencia de los incumplimientos legales y convencionales mencionados, a los que se sumaron situaciones de persecución gremial denunciadas por los trabajadores y contrataciones de personal por fuera del marco legal correspondiente, el 18 de julio de 2022 en una asamblea que contó con la participación de dirigentes del gremio, se definió iniciar una huelga. El 20 de julio, dado que se habían adherido también a la medida de fuerza los trabajadores de otro establecimiento de la empresa ubicado en CABA -con lo que se excedía la competencia de la cartera provincial-, el MTESS intervino y dictó la conciliación obligatoria por el plazo de 15 días hábiles. Agotado el plazo dispuesto para la conciliación obligatoria, y sin que se hubiesen verificado avances en las audiencias convocadas por la autoridad administrativa, los trabajadores retomaron la huelga el 11 de agosto. El 19 de agosto la empresa envió telegrama a los trabajadores manifestando:

Inasistiendo a sus tareas desde el día 11 de Agosto de 2022 adhiriendo a la ilegítima medida dispuesta por ATILRA, vigente desde el día 18 de Julio de 2022 siguiéndose de su arbitrario proceder serio perjuicio para la actividad de esta empresa, y riesgo potencial en cuanto a la preservación de la fuente de trabajo, lo intimamos a deponer su injustificada actitud, presentándose a laboral en el término de 48 horas, bajo apercibimiento de considerar su desinterés en la prosecución de la relación laboral, y considerarlo incurso en abandono de trabajo. Queda ud. debidamente notificado.

El 22 de agosto los trabajadores respondieron vía telegrama la intimación de la empresa planteando, entre otros puntos, que:

Nos hemos visto obligados a ejercer el derecho Constitucional de huelga que nos asiste (Art. 14 Bis C.N.), tutelados por la entidad sindical competente en el ámbito laboral de la industria lechera a la cual nos encontramos afiliados, el que es llevado a cabo de manera pacífica, voluntaria y completamente legítima; con el objeto de

alcanzar una inmediata solución a todas aquellas irregularidades laborales que le fueron denunciadas reiteradamente (...) NO EXISTE desinterés en la prosecución del vínculo laboral bajo ningún punto de vista, ni mucho menos podría aplicar al caso la figura de abandono de trabajo. Todo lo contrario, existe un evidente interés y necesidad por razones alimentarias de retomar las tareas en las condiciones reclamadas que por derecho me corresponden. A todo evento se deja constancia que vuestra empresa no tiene potestad en absoluto para declarar ilegítimo el derecho de huelga que ejerzo. En virtud de ello, su misiva no es más que un proceder intimidatorio, arbitrario e ilegítimo.

En este contexto, un grupo de veinte trabajadores con el patrocinio de los abogados de ATILRA presentó una acción ante la Justicia Nacional del Trabajo por la obstaculización del derecho de huelga, en los términos del artículo 47 de la Ley 23.551 y del artículo 1 de la Ley 23.592. En la misma presentación solicitaron una medida cautelar de no innovar para la que empresa se abstenga de despedir trabajadores o innovativa en subsidio para el caso de que ya se hubieran notificado despidos. Tres de los actores, además, eran al momento de efectuar la presentación representantes gremiales, por lo cual, se afectaba la tutela sindical establecida en la Constitución Nacional y la Ley 23.551 (LAS). Además, denunciaron esquirolaje y solicitaron, también como medida cautelar, se prohibiera esta práctica expresamente vedada por la normativa vigente, en el artículo 70 de la ley 24.013 (LNE).

El Juez de primera instancia José Ignacio Ramonet, el 15 de septiembre de 2022, hizo lugar a la cautelar solicitada y resolvió que “la demandada deberá abstenerse de innovar en los contratos de trabajo de los aquí accionantes por el hecho de participar de un medida legítima de acción sindical (huelga), debiendo para el caso en que se hubiese producido alguna desvinculación por ese motivo, proceder a la inmediata reinstalación de los trabajadores afectados bajo apercibimiento de imponer astreintes”, así como también “hacer saber a la demandada que, en el marco del presente conflicto deberá abstenerse de contratar trabajadores en reemplazo de los huelguistas (esquirolaje)”. Entre las argumentaciones esgrimidas, señaló que

Existiendo una habilitación constitucional para el derecho de huelga, con una acotada reglamentación que se limita al procedimiento de conciliación obligatoria (que ya se habría cumplido en los términos de la ley 16.986) y a la regulación de la huelga en los servicios esenciales (que no sería el caso de autos, al menos de momento, en virtud de la calificación que al respecto podría efectuar la Comisión de Garantías de ser convocada), no es posible considerarla ilegítima por razones de sujeto, objeto, o modo que no estén descriptas en alguna norma positiva.

Por lo tanto, en relación a los telegramas remitidos por la empresa a los trabajadores, concluyó el juez que “la intimación que la demandada cursó resulta

violatoria del derecho de huelga y de la libertad sindical, por cuanto incluye una calificación de la huelga que no ha sido dictada ni administrativa ni judicialmente”.

La empresa recurrió la sentencia interlocutoria de primera instancia. En su fundamentación buscó restar legitimidad a la medida al plantear que “el personal de Lácteos Vidal S.A. no está en huelga. Sólo 29 de los 49 que laboran para la misma, en forma directa, en sus instalaciones, se han plegado a la ilegítima medida en marcha”. También planteó la recurrente la inexistencia o ausencia de entidad de los reclamos efectuados por los trabajadores para justificar la medida adoptada. Asimismo, de forma insistente, señaló que no se trató de un huelga sino de un “bloqueo”.

V.E., no fue una huelga, fue un bloqueo... Y la fecha de comienzo no fue casual, fue premeditada... Se trató de un bloqueo premeditado, tendiente a generar el mayor daño potencial posible en el proceso de disposición y elaboración y de la materia prima. Y ello está lejos de ser alcanzado por la habilitación constitucional que el sentenciante otorga al derecho de huelga.

Por otra parte, la empresa planteó en su escrito “la imposibilidad de la prosecución del vínculo laboral, teniendo en consideración que Lácteos Vidal S.A. manipula alimentos, siendo inviable e inadmisibles permitir el ingreso de trabajadores que han accionado en contra de la empresa (...) se ha perdido toda confianza ya que, ante cualquier manipulación, se podría afectar directamente a los consumidores”. Asimismo, señaló que se habían realizado denuncias penales tanto en la provincia como en la ciudad de Buenos Aires contra los trabajadores por bloqueo y amenazas. “La concurrencia a una huelga en sí misma no constituye delito, pero se transforma en una actividad penalmente sancionable, cuando esta se enmarca en delitos tipificados por el Código Penal, tal como es el caso de autos, teniendo en consideración que todas las denuncias se encuentran en trámite, no habiendo sido desestimadas ni archivadas”. Por lo tanto, solicitó que se dejara sin efecto la sentencia interlocutoria recurrida.

El recurso recayó en la Sala IX de la CNAT. El 27 de febrero de 2023, los camaristas Roberto Pompa y Álvaro Balestrini resolvieron confirmar la medida cautelar dictada por el juez de primera instancia.

El 16 de mayo de 2023, frente a nuevos planteos efectuados tanto por la actora - “CUMPLE REQUERIMIENTO.- SOLICITO SE HAGA EFECTIVA LA APLICACIÓN DE ASTREINTES.- TEMERIDAD Y MALICIA PROCESAL...”- como por la demandada - “RESEÑA ANTECEDENTES - INTERPONE REVOCATORIA IN EXTREMIS - EN SUBSIDIO APELA – RECUSA...”- el juzgado desestimó las peticiones efectuadas por la representación de la empresa y ratificó la medida cautelar dictada oportunamente que

obligaba a la reinstalación de los trabajadores en sus puestos. En su argumentación, recuperó las conclusiones de la Opinión Consultiva 27/21 de la Corte IDH sobre la titularidad del derecho de huelga y sobre su contenido, que analizaremos en los próximos capítulos.

Es de destacar que el conflicto de Lácteos Vidal contó con una gran repercusión mediática debido a la intervención de distintos dirigentes políticos como Mauricio Macri y Patricia Bullrich que atacaron públicamente la medida de fuerza dispuesta por los trabajadores. Asimismo, cobró protagonismo el denominado “Movimiento Empresarial Anti Bloqueo”, inspirado por la abogada Florencia Arietto, que asistió a la empresa en la estrategia legal para enfrentar a la huelga. Del otro lado, tanto ATILRA como los trabajadores de la empresa contaron con una amplia solidaridad de distintos sectores del movimiento obrero. Estas posturas contrapuestas que se manifestaron en el marco de las representaciones políticas y gremiales de la sociedad, tuvieron su expresión también en el expediente judicial con dos *amicus curiae* presentados, uno por los integrantes del “Foro de abogados de organizaciones sindicales y abogados laboristas”, del que participan, entre otros, Héctor Recalde, Guillermo Gianibelli, Natalia Salvo, Matías Cremonte y Héctor García, y el otro por el Departamento de Política Social de la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires, firmado, entre otros, por Juan José Etala. En su presentación, el escrito del Foro de abogados de organizaciones sindicales planteó que “en estos actuados se discuten asuntos que claramente se imbrican en la temática que hace al derecho de huelga, al despido discriminatorio con motivo de huelga y a la legitimación de los trabajadores y de las asociaciones gremiales en su ejercicio (...). Esta temática excede el interés de las partes litigantes afectando a la comunidad, alcanzando a derechos humanos y sociales fundamentales”.

Al momento del cierre de este trabajo, el conflicto en Lácteos Vidal continúa abierto. Pasado más de un año y medio del dictado de la medida cautelar, la empresa incumple la orden del juzgado e impide el regreso de los trabajadores a sus puestos.

## CAPÍTULO III

### TITULARIDAD DEL DERECHO

La titularidad del derecho de huelga ha generado extensos debates a nivel doctrinario y jurisprudencial en nuestro país y en el mundo.

En Argentina, como señaláramos, el artículo 14bis de la Constitución Nacional ubica el derecho de huelga en cabeza de los “gremios”. La vaguedad del término “gremios”, ha dado lugar a diversas interpretaciones sobre el alcance de la norma constitucional. De un lado, se ubican quienes entienden que “gremio” refiere a la coalición de trabajadores (ya sea permanente o temporaria) que defiende un interés colectivo común y, del otro, quienes interpretan que se circunscribe al sindicato formalmente constituido. Entre estos últimos, la postura más restrictiva limita la titularidad a los sindicatos que ostentan la personería gremial, es decir, los más representativos en cada ámbito. Frecuentemente en la fundamentación de las sentencias, los jueces y juezas acuden a los debates de la Convención Constituyente para intentar dar respuesta a este debate. Sin embargo, como veremos a continuación, la interpretación sobre lo resuelto en dicha Convención y los alcances pretendidos por el legislador constituyente en 1957, tampoco es uniforme.

Cabe destacar que ninguna de las normas que regulan el ejercicio de la huelga (14.786 y 25.877) hacen referencia a la necesaria intervención de una asociación gremial constituida formalmente sino que refieren a “las partes” en conflicto, pudiendo coincidir, en ese sentido, con una interpretación amplia del término “gremio”. Asimismo, la huelga en el sistema normativo nacional no se haya circunscripta a la negociación colectiva, por lo tanto, tampoco correspondería por esta vía atribuirla exclusivamente a las asociaciones con personería gremial.

En relación a la normativa internacional, la Opinión Consultiva 27-21 de la Corte IDH aportó una interpretación precisa sobre lo establecido en la materia por distintos instrumentos como la Carta de la OEA, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En cuanto a los criterios adoptados por los órganos jurisdiccionales, algunos autores como Caparrós o Cremonte, identifican un claro viraje en la jurisprudencia de CNAT en la postura adoptada en relación a la titularidad del derecho de huelga. De una

postura restringida se pasó, en los primeros años del siglo XXI, a una interpretación amplia. Estas posiciones pueden verificarse en los casos analizados. Si en *Zavaglia* la CNAT planteó que la titularidad se encuentra exclusivamente en cabeza de las asociaciones con personería gremial, en *Orellano* (tanto en primera instancia como en la cámara) las autoridades jurisdiccionales intervinientes interpretaron que son titulares del derecho de huelga los propios trabajadores, organizados para defender un interés colectivo; ya sea en una organización formal reconocida o en una coalición.

A contramano de esta tendencia, en *Orellano*, la CSJN fijará una postura alineada con la posición restrictiva sobre la titularidad del derecho de huelga, al ubicarla en cabeza de los sindicatos con personería gremial o simple inscripción, pero no de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, muchos autores ponen en duda que se deba aplicar este criterio de la CSJN, máxime luego de la publicación de la OC 27/21 de la Corte IDH que explicita sin lugar a dudas que “el derecho de huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones”.

En el presente capítulo analizaremos las posturas y fundamentaciones esgrimidas por los jueces y las partes intervinientes en cada uno de los expedientes estudiados en relación a la titularidad del derecho de huelga.

## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

**ARTES GRÁFICAS RIOPLATENSE**

El fallo de la Sala II de la CNAT representa un claro exponente de la versión más restrictiva sobre titularidad del derecho de huelga. En su voto, el Dr. Miguel Ángel Maza destacó que la medida de fuerza adoptada por los trabajadores de AGR no fue definida por la asociación gremial representativa:

No me parece ocioso señalar, además aunque secundariamente, que las medidas de acción directa examinadas no fueron decididas por los sujetos colectivos legitimados para hacerlo.

No surge de la causa que los hechos descriptos, particularmente aquellos en que participó el pretensor, hayan sido fruto de una decisión tomada por la asociación profesional representativa de los intereses de los trabajadores, es decir por la asociación con personería gremial o, al menos, por una “organización” representativa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, tal como lo prevén los principios sentados por la O.I.T. en materia de legitimación para el ejercicio de estas acciones.

Esta interpretación sobre los principios de los órganos de control normativo de la OIT es cuestionada por autores que destacan que dichos órganos “no establecen condiciones para legitimar la acción gremial sino, al contrario, han desarrollado su doctrina tomando en cuenta que el art. 10 del Convenio nº 87, remarca que el término “organización” posee un significado amplio que —aplicado a los trabajadores— comprende a todo agrupamiento «que tenga por objeto fomentar y defender los intereses» de éstos, es decir, que incluye aun a las asociaciones transitorias e informales” (García, 2012).

A continuación, el Dr. Maza dejó planteada su postura en relación a la titularidad del derecho de huelga, destacando que, a su criterio, el ordenamiento jurídico interno ubicaba la titularidad del derecho exclusivamente en cabeza de las organizaciones con personería gremial.

Aunque algunos autores opinan que el Convenio 87 de la O.I.T. reconoce la titularidad del derecho de huelga a todo trabajador y a todo colectivo de trabajadores (...) No participo pues de aquella opinión y considero además que nuestra legislación interna —única aplicable hasta la entrada en vigencia del nuevo orden establecido merced a la reforma constitucional de 1994— sólo confería ese arma de lucha para la defensa y promoción de los intereses profesionales de los trabajadores a los gremios, es decir, a las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial. Así lo dice expresamente el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en ese privilegio finca el régimen de unicidad sindical que nuestras leyes de asociaciones profesionales vienen sosteniendo hace décadas y se mantiene en la Ley 23.551, norma emanada del Congreso Nacional y que refleja un fuerte consenso parlamentario conseguido en la década de los años 80.

En relación a la interpretación del término “gremio”, planteó que, sin perjuicio de las expresiones de los convencionales, en el marco del texto constitucional únicamente puede referir a las asociaciones con personería gremial o, todo caso, incorporar a las asociaciones “simplemente inscriptas”. Sin embargo, pareciera no contemplar la posibilidad de que una coalición de trabajadores pueda representar intereses colectivos, atribuyéndole, por lo tanto, únicamente la representación de intereses individuales o pluriindividuales.

Por mi parte, considero que, pese a esas expresiones de los convencionales, el texto constitucional se refiere a los “gremios”, expresión que puede habilitar el debate acerca de si refiere exclusivamente a las asociaciones con personería gremial o, en cambio, a cualquier organización representativa de los intereses profesionales de los trabajadores, como nuestras tan autóctonas “asociaciones simplemente inscriptas”. Empero, el vocablo gremios de ninguna manera admite sostener, con sometimiento al texto sancionado por la convención constituyente, una titularidad individual o plurindividual del derecho de huelga.

En su argumentación incluye también cierta carga emotiva en su valoración sobre los conflictos al expresar que “creo firmemente que la tesis de la legitimación singular del derecho de huelga resulta por añadidura contraria a la paz social y a una civilizada gestión de los intereses en juego”.

Finalmente, explicita nuevamente que a su entender el ordenamiento jurídico no contempla la posibilidad de encuadrar en el marco de la legalidad a toda una serie de conflictos que se desarrollan en la realidad por fuera o al margen de las organizaciones sindicales formalmente constituidas.

No se me escapa la realidad de que muchos conflictos socio-laborales se desatan al nivel de establecimiento y con medidas decididas por grupos de trabajadores, delegados del personal o comisiones internas que, por discrepancias con la conducción sindical, no sentirse representados o acompañados por sus organizaciones, u otras razones, actúan sin acudir a la organización respectiva para que sea ésta la que plantee las reivindicaciones, conduzca el conflicto y, llegado el caso y el momento, decreta las medidas de fuerza que estime apropiadas. Las desavenencias que puedan motivar esos comportamientos sociales no encuadran en la ley general ni en el orden constitucional, a mi modo de ver, pues su admisión, como lo anticipé al aludir a la regla del art. 22 de la Constitución Nacional, compromete la paz social, la organización sindical libre y democrática querida y exigida por el art. 14 bis al reconocer los derechos colectivos y la básica convivencia que un sistema democrático y republicano exige y en cuyo seno deben desenvolverse también las relaciones colectivas de trabajo.

## Trabajos finales y Tesinas

### CORREO ARGENTINO

La causa Orellano representa un hito ineludible en relación al debate de la titularidad del derecho de huelga ya que, si bien en el texto de la demanda no se puso el foco en la huelga sino en la discriminación sufrida por el actor con motivo de su actividad sindical, la demandada y todas las instancias judiciales se posicionaron sobre el tema. Asimismo, la CSJN tomó el caso para fijar una postura específicamente sobre la materia y para tal fin convocó a una audiencia pública de la que participaron asociaciones gremiales, empresarias y de profesionales especializados.

#### Contestación de demanda

En el escrito de contestación de demanda la representación del Correo Argentino introdujo el tema de la titularidad del derecho del huelga al preguntarse: “Cuál es el límite y quién lo fija, para que un grupo de trabajadores -o quizás tan sólo un trabajador- bajo el argumento de la defensa de los intereses colectivos tenga facultad para declarar una huelga, interrumpir la prestación, liderar en forma inorgánica la protesta y/o cualquier otra forma de manifestación”.

Asimismo, en esta instancia, pretendió justificar el despido al decir que “el incumplimiento laboral gravísimo en el que incurrió el actor, dada la naturaleza del servicio público a cargo de la Empresa, no puede ser considerada una medida de acción directa legítima, por las siguientes razones: a) No había sujeto colectivo impulsándola”.

Es decir, la demandada incorporó el debate sobre el derecho de huelga ya que uno de los argumentos centrales para justificar la desvinculación del actor es la supuesta participación en medidas de acción directa ilegales, que no habrían sido convocadas por la asociación con capacidad jurídica para hacerlo.

#### **Sentencia Dra. Russo (Primera Instancia)**

A su turno, la jueza Russo cuestionó la interpretación realizada por la empresa sobre la titularidad del derecho de huelga.

El ejercicio del derecho de huelga -de acuerdo a la acepción amplia previamente referida- concierne al grupo profesional interesado en el conflicto colectivo de que se trate, es decir, que el titular del derecho de huelga es el grupo de trabajadores, organizado o no, sindicalizado o no. Ello así porque el artículo 14bis de la Constitución Nacional garantiza el derecho de huelga a los “gremios”, sin otros aditamentos, en tanto que los antecedentes parlamentarios permiten establecer que la Convención Constituyente que incorporó la norma al texto constitucional entendió adoptar la terminología definiendo como “gremio” no sólo a los sindicatos sino a cualquier coalición o agrupación de trabajadores.

Para justificar su postura, por lo tanto, la jueza Russo se basó en una interpretación amplia del término “gremios”, recuperando para ello los debates de la Convención Constituyente. En ese marco, planteó, a partir del análisis de las pruebas producidas en el expediente, que:

se ha acreditado que en las reuniones cuestionadas por la demandada participó un significativo número de trabajadores que, desde la perspectiva expuesta, a mi juicio puede ser considerado un grupo representativo del colectivo, para la autotutela de sus intereses, superior al derecho de los trabajadores que lo integraban.

## **Demandada apela y expresa agravios**

En su expresión de agravios la demandada cuestionó la interpretación que Russo realizó sobre la obra de Hermida Uriarte.

Si se analiza la obra citada de manera íntegra -ver páginas 757/765- se advierte que son cuatro las tesis sobre la titularidad del derecho de huelga: a) quienes sostienen desde la denominada concepción orgánica que es un derecho que corresponde a los sindicatos organizados legalmente y reconocidos como tales; b) quienes sostienen que es un derecho individual de los trabajadores que participan de la huelga; c) quienes sostienen, desde la teoría de la doble titularidad, con el sentido de no desvincular a las organizaciones sindicales del ejercicio del derecho de huelga, aún admitiéndolo como un derecho singular de los trabajadores; d) quienes sostienen que es un derecho de los gremios.

Y analizando el derecho positivo argentino, sólo cabe concluir con la mayoría de la doctrina y la uniforme jurisprudencia existente al respecto, que en nuestro país el derecho de huelga se encuentra en cabeza del sindicato con personería gremial. Ello surge tanto de la redacción del artículo 5° inc. d) de la Ley 23.551 como del artículo 14 del decreto reglamentario 467/88.

A su vez, recuperó y citó extensamente la sentencia de la Sala II de la CNAT en el fallo Zavaglia que establece que la titularidad del derecho de huelga se encuentra en cabeza de los sindicatos con personería gremial.

## **Dictamen Fiscal**

El Fiscal General Eduardo Álvarez intervino extensamente en relación a la polémica sobre la titularidad del derecho de huelga. En su dictamen recuperó los debates de la Convención Constituyente y citó a autores como Krotoschin, Fernández Madrid y Guillermo López. Planteó que la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires (Leiva c/ Swiff) y la CNAT (Zavaglia) habían abrevado en interpretaciones restrictivas en torno a la titularidad del derecho. Planteó, asimismo, que esta posición restrictiva se ha sustentado en las particularidades del modelo sindical argentino y, específicamente, en la “unidad promocionada”. Sin embargo, expresó el fiscal general que “la discusión debería considerarse superada y juzgo erróneo todo intento de limitar el ejercicio del derecho de huelga a la decisión de un sindicato orgánico, ya sea con personería gremial, en el caso

del modelo argentino, o bajo la forma de un ente colectivo institucional en los sistemas comunes que no promocionan la unidad”.

A su vez, discutió con los argumentos planteados por la demandada en su expresión de agravios en relación al ordenamiento normativo nacional.

En el marco del derecho positivo argentino no existe ninguna normativa específica que permita sostener una posición tan limitativa acerca del sujeto, porque el artículo 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 de ejercer el derecho de huelga y el de “adoptar demás medidas legítimas de acción sindical”, y el artículo 31, al describir los “derechos exclusivos” de la asociación sindical con personería gremial, no menciona el de la huelga.

A continuación, recuperó las recomendaciones realizadas por la Comisión de Expertos de la OIT al Estado argentino en relación a que los privilegios de las organizaciones más representativas no deberían exceder una prioridad en materia de negociación colectiva, de consulta por parte de las autoridades y de designación de representantes ante organismos internacionales; sin incluir, por lo tanto, entre estos derechos exclusivos, al de huelga. Por lo tanto, señaló Álvarez que “es correcto vaticinar un serio reproche de inconstitucionalidad, por violación de la pirámide legislativa, a una interpretación como la que considera al sindicato con personería gremial como único titular del derecho de huelga”.

Por último, aportó una distintiva categoría al debate al señalar que “la tesis que sostengo se sustenta en lo que denominamos el «sujeto colectivo dinámico», que a veces puede ser identificado con una simple coalición de trabajadores o, con un sindicato con personería gremial, según cual fuere la teleología de la contienda”.

### **Amicus Curiae**

Como señaláramos, previo a dictar sentencia, la CSJN convocó a una audiencia pública de la que participaron, a modo de expositores, abogados especializados en la materia, representantes de organizaciones sindicales y de la Unión Industrial, además de las representaciones de las partes involucradas en el proceso. Asimismo, en este marco, se presentaron distintos escritos en calidad de *amicus curiae*. Uno de ellos fue el de la Federación Aceitera, con el patrocinio de la Dra. María Paula Lozano, que, además de citar abundante normativa nacional e internacional sobre la materia, realizó un análisis

histórico sobre las huelgas y la conflictividad obrera en nuestro país. En dicho análisis, destacó, entre otros puntos, que el 17 de octubre de 1945 “quedó claro que los titulares del derecho de huelga no fueron los sindicatos y mucho menos la CGT, sino los propios trabajadores organizados. De entenderse que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los sindicatos exclusivamente, el 17 de octubre sería una huelga ilegal”.

En este sentido, a partir del análisis histórico realizado, la entidad presentante concluyó que la titularidad del derecho de huelga fue ejercida en la inmensa mayoría de las oportunidades por los trabajadores y trabajadoras, adhiriendo, por lo tanto, a una interpretación amplia del derecho.

Al analizar este período histórico, podemos asegurar que la titularidad del derecho de huelga fue ejercida en su mayor parte por las comisiones internas, o lo que es lo mismo, por el gremio conforme el art. 14 bis de la CN. De igual manera, fueron estas comisiones y los trabajadores organizados sin los sindicatos (en su mayoría intervenidos) los que dieron las luchas defensivas ante los avances del capital y las violaciones a los derechos humanos perpetradas durante la Dictadura cívico-militar de 1976 a 1983.

#### Fallo CSJN

Como señaláramos, la CSJN se avocó en su sentencia a resolver el debate sobre la titularidad del derecho a huelga, por ser el tema en el cual se puso en cuestión la interpretación de una norma federal (art. 14bis CN). En relación a su análisis del texto constitucional, la CSJN señaló:

Desde una perspectiva de análisis que hace pie en el examen integral del texto de la norma constitucional es indudable que la titularidad del derecho a declarar una huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizados en función de intereses comunes, no al trabajador en forma individual ni a cualquier grupo de trabajadores. Concretamente, corresponde entender que los "gremios mencionados en el segundo párrafo del art. 14 bis como titulares del derecho de declarar una huelga no son otra cosa que aquellas entidades profesionales que surgen como fruto del despliegue del derecho a la "organización sindical libre y democrática reconocido a los trabajadores en el párrafo anterior, es decir, a las asociaciones sindicales a las que la Constitución habilita para el ejercicio de derechos colectivos cuando satisfacen el requisito de su "simple inscripción en un registro especial. La formulación constitucional no permite conferir al término "gremios", utilizado por el precepto, un alcance mayor al indicado. La alocución no resulta comprensiva de cualquier grupo informal de trabajadores.

Luego recuperó varias de las intervenciones de los convencionales constituyentes, poniendo sobre relieve la existencia de posiciones contradictorias para

concluir finalmente que “no es posible apoyarse en lo debatido en la Convención Constituyente para arribar a una conclusión definitiva sobre el punto en discusión en esta causa”

En relación a la normativa de la OIT y a los tratados internacionales de Derechos Humanos (art. 8 PIDESC, art. 45 Carta OEA), la CSJN planteó que el Estado nacional se encuentra obligado a respetar el derecho de huelga como “derecho inherente a la libertad de sindicalización” pero no deriva de esto una interpretación amplia del término “gremio” o que la titularidad del derecho se encuentre en cabeza de los trabajadores. Planteó la Corte que:

No basta para dar sustento a una conclusión distinta ciertas expresiones como las de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales adoptada en Bogotá en 1948 (Declaración de los derechos sociales del trabajador) que inmediatamente después de referirse al derecho de sindicación señalan, sin aclaración alguna, que “los trabajadores tienen derecho a la huelga” (cfr. arts. 26 y 27). Este instrumento internacional alude genéricamente a la huelga sin diferenciar los aspectos individuales y colectivos del ejercicio (...) Con lo cual solo es posible concluir que sus disposiciones indudablemente garantizan el derecho de los trabajadores de adherirse a una huelga declarada (art. 27), y el dé las organizaciones sindicales de disponerla o declararla como lógico corolario del derecho de sindicación (reconocido en el art. 26).

No hizo referencia la CSJN en esta sentencia, como si lo hiciera en otras anteriormente, al Tratado Sociolaboral del Mercosur.

Por lo tanto, la CSJN entendió en el fallo Orellano que el derecho huelga se encuentra en cabeza de los sindicatos formalmente constituidos. En relación al debate en torno a si las asociaciones con personería gremial cuentan con la exclusividad del derecho, el máximo tribunal planteó, siguiendo los precedentes “ATE” y “Rossi”, que “la doctrina constitucional enunciada implica que, en lo que atañe al derecho de adoptar medidas de acción directa, los sindicatos no pueden ser discriminados en razón de su grado de representatividad”. Concluyó, por lo tanto, en ese sentido, que tanto las organizaciones con personería gremial como las que cuentan con simple inscripción son titulares del derecho.

### **Fallo CNAT (posterior a CSJN)**

Como señaláramos anteriormente, en su voto, el Dr. Pompa se diferenció explícitamente de la postura adoptada por la CSJN en relación a la titularidad del derecho de huelga. Para justificar su postura, en primer lugar, el camarista criticó la

lectura realizada por el máximo tribunal sobre los debates en la Convención Constituyente.

Recuerdo que, en el funcionamiento de ambas Cámaras del Congreso, el Miembro Informante de la Comisión que haya dictaminado sobre el asunto debe ser el primero al que se le concede la palabra en el orden de la discusión del proyecto de ley (...) Por eso, más allá de las distintas corrientes que se expresaron en el debate constituyente sobre los alcances del derecho de huelga y de su titular (...) resulta imperioso a mi criterio conocer la opinión de los Miembros Informantes, Luis M. Jaureguiberry y Carlos Bravo (Honorable Convención Constituyente, del 25 de octubre de 1957), quien a la par del Despacho de la mayoría de la Comisión redactora de reformas a la Constitución Nacional, lo entendieron como un derecho de los "gremios", esto es, no como un derecho de los sindicatos, sino como del conjunto de los trabajadores de un mismo oficio o actividad unidos por un mismo fin para la defensa de intereses comunes. Es decir, el derecho de huelga puede ser ejercido por los trabajadores del gremio, estén o no afiliados a los sindicatos, hasta que lo resuelva una pluralidad de trabajadores, no siendo "un derecho del sindicato ni de la asociación profesional, no teniendo siquiera que ser homologado por los representantes del sindicato" (Diario de sesiones, T. II, pág. 1228). Como dijo el Miembro informante, «nos separamos expresamente de aquellas legislaciones que exigen que sea el sindicato o votaciones prácticamente imposibles de obtener en la práctica».

A continuación presentó distintos argumentos que permiten -contra la opinión de la CSJN- apoyar una interpretación amplia sobre la titularidad del derecho de huelga.

Por un lado, recuperó que "la concepción amplia del término "gremio" fue la receptada a su vez por la Comisión de Expertos en Relaciones Laborales creada por el Ministerio de Trabajo de la Nación en el año 2005 y que fuera presidida por el Doctor Oscar Valdovinos".

Asimismo, destacó también que Constituciones provinciales como las de Río Negro y Neuquén ubican al derecho de huelga en cabeza de los trabajadores.

Señaló, a continuación, que esta interpretación amplia ha sido compartida también por una parte importante de la doctrina nacional, destacando las opiniones de Capón Filas, Néstor Corte, Roberto García Martínez y Ernesto Krotoschin. Expresó que esta postura está en sintonía -a diferencia, nuevamente, de lo que plantea la CSJN- con el artículo 8 del PIDESC, el artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y el artículo 11 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Recuperó la postura de Luis Raffaghelli, en relación a la base social y material sobre la que se encuentra sustentado este debate, al plantear que:

Cualquier análisis serio, no puede soslayar que la República Argentina presenta una estructura ocupacional con altísimo porcentaje de informalidad laboral y por ende no sindicalizada y, por otra parte, el sector formal asalariado reconoce una tasa de afiliación sindical del solo el 30%, con lo cual es ampliamente mayoritario el

porcentaje de trabajadores que quedan afuera del sindicato y librados a su suerte, cuando necesitan reclamar derechos y particularmente si de ejercer el derecho de huelga, efectivamente, se trata.

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

De esta forma, concluyó Pompa señalando que:

En síntesis, la huelga no podría ser declarada por un trabajador individual por cuanto se trata de un hecho y de un derecho colectivo, pero ese sujeto colectivo tampoco puede escindirse de los trabajadores que lo componen por cuanto, de lo contrario se produciría la situación de que quienes ejercen el derecho (los trabajadores en forma individual) no serían los titulares del mismo, cuando luego pueden ser objeto de alguna forma de consecuencia jurídica, desde el descuento de los días no laborados hasta algún tipo de represalia ilícita.

## LÁCTEOS VIDAL

En el conflicto en Lácteos Vidal, si bien en eje estuvo puesto en la modalidad de la huelga y las denuncias de “bloqueo”, también se hicieron referencias a la titularidad del derecho de huelga.

### **Acción de amparo**

En la acción de amparo presentada, en relación a la titularidad del derecho de huelga, los trabajadores se limitaron a explicitar que la huelga fue convocada de conformidad con la normativa legal y estatutaria vigente, acompañando el acta de la asamblea en la cual se definió la medida.

Que todos estos reclamos provocaron que el conjunto de trabajadores celebrase con fecha 18/07/2022 asamblea de trabajadores, con el acompañamiento de la autoridades sindicales; declarándose a partir de esa jornada la huelga, conforme la normativa legal vigente y las propias disposiciones estatutarias de la asociación sindical que así lo abalan.

### **Sentencia interlocutoria**

En la sentencia interlocutoria, que hace lugar a la cautelar solicitada por la parte actora, el juez Ramonet realizó un repaso sobre los requisitos de legalidad de la huelga. En relación a la titularidad del derecho, mencionó -en atención a que la medida de fuerza fue resuelta en asamblea convocada por el sindicato con ámbito de actuación en el

establecimiento- que “también se habría cumplido con la legitimación para el llamado a la medida de fuerza en los términos de la jurisprudencia sentada en la causa “Orellano””.

### **Demandada recurre cautelar**

Al expresar los agravios en relación a la medida cautelar dictada por el juzgado a cargo de Ramonet, la demandada cuestionó la legitimidad del acta y la participación de los trabajadores de la empresa en la citada asamblea. Es decir, si bien no abordó la discusión en torno a la titularidad, intentó poner en cuestión la real participación de los trabajadores de Lácteos Vidal en la medida de fuerza, la cual atribuyó al sindicato y a personas ajenas a la empresa.

Mas allá de la real existencia del Acta de Asamblea que se dice labrada el día 1° de Julio de 2022, a las 06:00 horas, en circunstancias que, claramente, obstan a la consideración de la debida comprensión y conocimiento por los trabajadores de aquello que se les insto a firmar, queda en claro que, aún cuando los mismos hubieran resuelto, realmente, llevar a cabo la medida de acción directa que ATILRA pretende implementada, la que se llevó a la práctica, difiere de ello.- Ello no permite tener por acreditada la legitimidad de la medida, ni la "participación genuina y voluntaria de los trabajadores del establecimiento".- Por ello, se la deja impugnada en todos sus términos pues, aún cuando el personal hubiera consentido lo que se pretende consentido, ello no fue lo que se llevó a la práctica.

### **Juzgado confirma cautelar**

En la resolución de fecha 18 de mayo de 2023, que confirmó la medida cautelar dispuesta y desestimó los planteos de la demandada, el juez Ramonet profundizó sobre la titularidad del derecho de huelga y afirmó sobre la jurisprudencia establecida por la CSJN en Orellano que “a tenor de la reciente (pero anterior a la cautelar dictada) opinión consultiva del 5/5/2021 (nro.27/21) entiendo debería ser revisada”.

Ramonet citó el siguiente fragmento de la Opinión Consultiva en el cual la Corte IDH explícitamente plantea que la huelga es un derecho de los trabajadores y que pueden ejercerlo con independencia de sus organizaciones:

El derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores/as que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales. De

lo contrario, podría verse conculcada la dimensión negativa de la libertad de asociación en su faz individual. También resulta un derecho en cabeza de las asociaciones gremiales en general.

Por lo tanto, concluyó Ramonet, nuevamente polemizando con la jurisprudencia de la CSJN en Orellano, que:

no resultaría necesario el “aval” o participación de una asociación sindical con o sin personería gremial (como sustenta el fallo Orellano), sino que bastaría que un colectivo de trabajadores (y, claramente, más de la mitad de los trabajadores de un establecimiento, lo es) se dispusiera en llevar adelante una medida de acción directa, para que pudieran llevarla a cabo una vez agotados los procedimientos para ello.



## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

## CAPÍTULO IV

### MODALIDAD Y FINALIDAD DE LA HUELGA

Hemos señalado que en materia de modalidad y finalidad del derecho de huelga también se debaten posturas amplias y restrictivas. Entre estas últimas se encuentran en un extremo las que reducen el instituto a la medida de acción directa declarada y conducida por una asociación sindical, consistente en un cese total de la prestación de tareas, sin presencia de los trabajadores en los establecimientos, excluyendo cualquier comportamiento distinto del estrictamente omisivo de la labor, como el trabajo a reglamento, el quite de colaboración, la permanencia en los puestos de trabajo sin prestar servicio, los piquetes, etc. En relación a la finalidad de la huelga, estas concepciones suelen limitarla al planteamiento de reivindicaciones de orden laboral o profesional, excluyendo las huelgas en solidaridad o las denominadas “políticas”, mientras que su destinatario no puede ser otro que el empleador.

El ordenamiento normativo -al menos hasta la publicación del DNU 70/23, que en lo relativo a este punto colisiona con normas de carácter superior- no establece mayores restricciones al ejercicio del derecho de huelga en materia de modalidades y finalidades. Por el contrario, y máxime tras la reforma constitucional de 1994 que incorpora con jerarquía constitucional tratados internacionales de DDHH y la interpretación y jurisprudencia en torno a los mismos dictada por los organismos habitados a tal efecto, existe un importante marco normativo que respalda una concepción amplia sobre los alcances del derecho de huelga.

En este sentido, en relación a la finalidad de la huelga el Comité de Libertad Sindical de la OIT tiene dicho que:

El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros.

Hemos visto que en este mismo sentido se ha pronunciado la Corte IDH en la Opinión Consultiva 27-21.

Asimismo, respecto a las distintas modalidades de la huelga la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT establece:

En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.

Sin embargo, como veremos en los fallos analizados, más allá de no contar con un respaldo normativo formal el sector empleador suele valerse de la interpretación restrictiva sobre el derecho de huelga para impugnar la legalidad o legitimidad de las acciones desplegadas por los trabajadores en el marco del conflicto colectivo.

Asimismo, la interpretación sobre en qué punto determinadas acciones o prácticas “dejan de ser pacíficas” y se convierten en “violentas” también suele ser materia de disputa entre las partes quedando sujeto a interpretación del órgano jurisdiccional. Como veremos, suele suceder que el sector empresario dispone despidos por considerar como injuria grave (cfr. art. 242 LCT) determinados actos calificados como “violentos” y no comprendidos, a su criterio, dentro del legítimo ejercicio del derecho de huelga.

### ARTES GRÁFICAS RIOPLATENSE

En su voto el Dr. Miguel Ángel Maza, recuperando una definición restrictiva de la huelga, en relación a su modalidad y fines, planteó que las acciones colectivas protagonizadas por los trabajadores en el conflicto bajo análisis quedaban por fuera del ámbito de la huelga:

c) Lo primero que voy a puntualizar es que, en mi opinión, el precedentemente descrito “factum” no puede considerarse el ejercicio del derecho constitucional de huelga ni una medida de acción directa tutelada por el derecho, ya que las medidas de fuerza ejecutadas por el grupo de trabajadores integrado por el demandante, según las modalidades de ejercicio acreditadas, han excedido el ámbito conceptual de la huelga como medio legítimo de presión y lucha en defensa de los intereses profesionales.

Cabe recordar que según un concepto tradicional la huelga consiste en la abstención concertada y temporal del trabajo, ejercida colectivamente con abandono del centro de labor y sin otro efecto que la interrupción de la actividad de la totalidad del establecimiento con respeto por cierta proporcionalidad entre el daño que dicha abstención pueda provocar y la contrapartida estimable en supuestas pérdidas salariales derivables de la retención del trabajo.

Si bien a continuación Maza se plantea que esta definición restrictiva de huelga ha quedado atrás y cita a Baylos Grau cuando dice que “que corresponde al sujeto sindical determinar los alcances del derecho de huelga a fin de asegurar condiciones de

efectividad para que el derecho de huelga cumpla su función de tutela de los intereses de los trabajadores”, inmediatamente señaló que “esta amplitud, como todo en la vida social y más aún en el derecho, no puede ser infinita ni carente de límites”.

En este marco, Maza recuperó luego las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT referidas a “que cabe admitir que la legislación las deniegue cuando dejan de ser pacíficas”.

Y, en relación a los hechos del caso, planteó en la sentencia que:

Considero que las circunstancias fácticas de ejercicio de la irregular y prolongada medida en la que participó el actor, desapoderando a la empresa de un sector de la planta durante cuatro días, con una extensa retención en el tiempo de mercadería, materias primas y herramientas de propiedad de la demandada, ha constituido una forma de violencia, de modo que la medida tampoco puede considerarse ejercida de modo pacífico.

En relación a la valoración de las acciones y cuándo estas dejan de ser una forma legítima de presión amparada por el derecho de huelga y cuándo se convierten en acciones violentas, sujetas a ser consideradas como una injuria por el empleador, Maza planteó:

Obviamente, toda medida de acción directa tiende a ejercer presión sobre la otra parte para que negocie y acceda a las pretensiones planteadas, pero la fuerza a producir en esa presión no puede ser tal que pase a compeler u obligar, por su exceso, a que la contraparte haga aquello que no quiere hacer o deje de hacer aquello otro que desea hacer. Ese exceso, a mi modo de ver, transforma la presión para negociar en violencia intimidatoria.

En definitiva, para el caso bajo análisis, el tribunal valoró que las acciones desplegadas por los trabajadores en cuanto a su modalidad no se ajustaron al marco tutelado por el derecho del huelga. Para así decidir, consideraron que el desapoderamiento de la empresa sobre un sector del establecimiento y la retención por un período extenso de tiempo de mercadería, materias primas y herramientas de trabajo constituyeron una acción violenta, excediendo los límites pacíficos que debe revestir el ejercicio de la huelga.

## **CORREO ARGENTINO**

Si bien la centralidad del debate en el expediente “Orellano” se ubicó en la titularidad del derecho de huelga, también se verificó una disputa en torno a la

caracterización de las modalidades y finalidades que puede adoptar legítimamente el derecho de huelga.

### **Sentencia Dra. Russo (Primera Instancia)**

En los fundamentos de su sentencia, la Dra. Russo recuperó los criterios del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre las modalidades que puede adoptar la huelga para rechazar las pretensiones de la demandada. Según su criterio, y bajo los mencionados parámetros, no se acreditó en ningún momento en el expediente que la medida de fuerza haya adoptado un carácter o métodos violentos.

En cuanto a las modalidades del derecho de huelga (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o centro de trabajo) el Comité ha considerado que las limitaciones «sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica» (Recopilación de decisiones del año 1996, párrafos 496 y 497) por lo que, en mi opinión y por las razones expuestas, no caben sino concluir que las conductas reprochadas al pretensor en la comunicación de su despido (participación en reuniones «a modo de asamblea»), en la medida en que, como dije, no se ha acreditado que no fuera pacíficas, constituyeron una manifestación del derecho de huelga en su acepción amplia y, por lo tanto, estaban protegidas en los términos de la norma internacional en comentario, la cual, vale precisarlo, prevalece sobre las disposiciones del CCT en las que la accionada pretende fundar su prohibición.

## Trabajos finales y Tesinas

### **Demandada apela y expresa agravios**

Por su parte, la demandada criticó la resolución adoptada por la jueza en primera instancia y cuestionó la legalidad de la medida. En su fundamentación apeló al argumento de que no existió proporcionalidad entre los fines de la huelga -a partir del reclamo esgrimido por los trabajadores- y el daño -“excesivo” a su criterio- provocado a la empresa.

Ni aún considerando que el actor estaba ejerciendo una medida de acción directa amparada por la legislación puede ser tolerado el comportamiento asumido, habida cuenta del excesivo daño generado a la empresa que ha sido efectivamente corroborado en autos (...) que no se trata de un agravio proporcional al ejercicio de la huelga. El daño ha sido desmesurado teniendo en cuenta el objetivo pretendido y, por lo tanto, el comportamiento del actor, por ese proceder, también debe ser considerado ilegal.

A su turno, el Fiscal General se reconoció en una concepción amplia de derecho de huelga que evita restringir a la huelga en cuanto a su finalidad.

He definido a la huelga con el poder jurídico de causar un perjuicio absteniéndose de cumplir una prestación laboral como instrumento de presión sobre la voluntad del empleador, para compeler a la aceptación de un beneficio o a la efectivización de lo dispuesto por la norma preestablecida. Como se ve, he partido de una concepción amplia y, por lo tanto, no participo de las tesis que ciñen sus fines, aunque no desconozco que, en lo esencial, las medidas de presión tienen su lugar natural en el intento de conquistar nuevos derechos.

### **Fallo CNAT (posterior a CSJN)**

Finalmente, en su voto el Dr. Pompa volcó extensas consideraciones en torno a las modalidades y finalidad del derecho de huelga.

En primer lugar, cuestionó la constitucionalidad de la disposición del CCT que prohíbe las reuniones en el lugar de trabajo por contraria al ejercicio de la libertad sindical.

Que, en orden a la disposición contenida en el art. 23, cuarto párrafo del CCT 80/93 "E", cuando establece que *«Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo»*.

Que, una disposición como la que pretende articular la accionada entraría en pugna con disposiciones normativas de rango superior (cfe. art. 31 de la CN), que como ya he señalado, garantizan el ejercicio de la libertad sindical en sentido amplio, considerando como prácticas desleales adoptar por parte de los empleadores represalias contra los trabajadores debido a su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales (cfe. art. 1.c) del Convenio 98 de la OIT).

Por otra parte, en relación al planteo efectuado por la demandada en torno a la falta de proporcionalidad entre el daño provocado y los objetivos perseguidos por la medida, Pompa planteó que:

Que, en cuanto a los perjuicios que dijo haber padecido como consecuencia de las acciones llevadas por los trabajadores (...) no puede perderse de vista que se trató de un conflicto colectivo de carácter laboral, llevado a cabo mediante medidas de acción directa que persiguen naturalmente dos finalidades, una de consecuencias

inmediatas, que consiste precisamente en causar un perjuicio que no vaya más allá de la finalidad que se persigue y, otra mediata que consiste en la reivindicación que se busca (cfe. Pastorino, obra ya citada).

Es decir, el propósito de provocar un daño que abarca la “nocividad necesaria y esencial de la huelga”, constituye la base de la autotutela de los trabajadores, por lo que no implica trasgresión normativa ni antijuridicidad, sino que la misma se encuentra protegida a nivel constitucional (cfe. Sinay, H., “La Huelga”, en Camerlynck (Dir.), Tratado de Derecho del Trabajo, París, 1966, t. VI, p. 163, citada por López, Justo, “La huelga como acto jurídico colectivo”, en LT, t. XX-A, 1972, p. 6).

Asimismo, el Dr. Pompa se expresó en contra de la pretensión de la intentar encuadrar bajo figuras penales el comportamiento del actor.

Que, en cuanto a la invocación de figuras como protección de la correspondencia epistolar u otras que pretenden tipificar acciones como delitos penales, corresponde estar a los argumentos anteriores, en tanto se trató, como ya lo he dicho, del ejercicio regular de acciones directas de raigambre constitucional, que en la medida que resultaron pacíficas, por no haberse demostrado ningún incidente de violencia en el interior, ni en el exterior de la empresa, no pueden ser perseguidas sin incurrir en la criminalización de la protesta social por acciones llevadas a cabo por el colectivo de los trabajadores al amparo de la Constitución Nacional, máxime cuando está claro que no se trata de correo, de una actividad considerada como esencial (cfe. art. 24 Ley 25877).

En este sentido, se ha resuelto que “cabe excluir de las sanciones penales a la participación en huelgas en tanto las mismas sean pacíficas” (CSJN, 13/05/64, “Ribas, Riego y otros s/Usurpación y desobediencia” (Fallos: 258:267), lo que resulta aplicable al caso de autos en tanto no se probaron hechos de violencia que permitan apartarse de esa doctrina del Máximo Tribunal.

En el mismo sentido, Pompa insistió sobre la crítica a la tendencia actual de criminalizar los conflictos sociales, penalizando el ejercicio de la huelga y la protesta.

Sin embargo, asistimos cada vez con más frecuencia, a trasladar los conflictos colectivos de naturaleza laboral, propio del conocimiento de los jueces del trabajo, al campo de los tribunales penales, con el claro propósito de amedrentar a los movimientos sociales y de los trabajadores en general, afectando el principio del juez natural de la causa y del debido proceso, lo que significa un grave retroceso a épocas en que la huelga era considerada un delito y los trabajadores ahorcados, como sucediera a raíz de los hechos ocurridos un 1 de mayo de 1886 en la Ciudad de Chicago.

## LACTEOS VIDAL

En el conflicto en Lácteos Vidal tiene una trascendencia fundamental la discusión sobre las modalidades de la huelga ya que la empresa pretende reiteradamente,

UNDAV  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

descalificar la legalidad de la acción colectiva, reduciéndola a un bloqueo, al que vincula con un delito y no con el ejercicio del derecho de huelga.

### **Acción de amparo**

Desde el escrito inicial, los trabajadores manifestaron que durante el conflicto se dio cumplimiento la conciliación obligatoria, ya que la medida de fuerza se suspendió mientras duró el procedimiento ante el MTESS, y sólo se retomó una vez finalizada sin acuerdo dicha instancia, tal como lo prevé la normativa vigente.

Habiendo transitado el período de conciliación obligatoria, acudiendo los trabajadores mediante la representación de los delegados de fábrica y representantes gremiales a todas y cada una de las audiencias fijadas; con resultados nulos frente a la negativa empresarial de brindar respuestas y/o soluciones a los conflictos e incumplimientos existentes; agotado el período fijado por la autoridad administrativa del trabajo y cerrado el expediente respectivo; los trabajadores resuelven reanudar la huelga con fecha 11/08/2022.

Por otra parte, manifestaron también los trabajadores que la medida se desarrolló en forma pacífica y voluntaria, al tiempo que denunciaron las presiones y prácticas antisindicales e ilegales promovidas por la empresa, como el esquirolaje.

Que desde el 11/08/2022 y hasta el momento de esta presentación, los trabajadores se encuentran en forma pacífica, voluntaria y legítima, ejerciendo el derecho de constitucional de huelga.

Que desde el inicio de la medida de fuerza, los trabajadores han sido víctimas de diversas presiones y amenazas por parte de la patronal.

### **Demandada apela medida cautelar**

La representación de la empresa en todos sus escritos buscó asociar la huelga con un bloqueo. Asimismo, cuestionó la medida por los daños ocasionados y realizó una interpretación sobre la jerarquía de los derechos, ponderando el derecho a la propiedad y el derecho a trabajar, por sobre el derecho de huelga.

Si bien las huelgas son consagradas como un derecho de jerarquía constitucional, por encontrarse incluidas en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, las mismas no pueden ir en contra, ni avasallar, otros derechos de la misma índole, incluso más importantes, como lo son el derecho a la propiedad privada –Artículo 17 CN- y el derecho a trabajar –Artículo 14 CN-, y se evidencia ello. - Indudablemente, los accionantes han causado un gran perjuicio en la empresa Lacteos Vidal.S.A. ya sea comercial, económico, logístico y operativo en virtud de los días que ha padecido los

bloqueos denunciados, pudiendo sostener que el daño más gravoso, es el causado a los trabajadores mismos.

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
AVELLANEDA

### **Juzgado confirma cautelar**

En la resolución mediante la cual confirma la medida cautelar dispuesta y rechaza las argumentaciones de la demandada, el juez Ramonet citó un extenso fragmento de la reciente Opinión Consultiva 27-21 de la Corte IDH:

Para el Comité de Libertad Sindical, se entiende por huelga *“la interrupción temporal del trabajo o disminución voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o la acción de apoyar las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores”*.

En cuanto a la finalidad o reivindicaciones perseguidas por la huelga y que son objeto de protección dispuso: a) Las de naturaleza laboral (buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores/as); b) los de naturaleza sindical (persiguen reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y c) las que impugnan políticas públicas.

En cuanto al criterio de legalidad de la huelga, los estados deben proteger plenamente el derecho de huelga. Las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considera un acto ilícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulta imposible una huelga legal. La facultad de declarar la ilegalidad de la huelga no debe recaer en un órgano administrativo, sino que corresponde al poder judicial y conforme los derechos a las garantías judiciales previstas en el art.8 de la Convención Americana. El estado debe abstenerse de aplicar sanciones a los trabajadores cuando participen en una huelga legal.

El ejercicio del derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estas sean propias en una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás.

Asimismo, Ramonet planteó también en relación a la modalidad de la huelga, que ésta comprende distintas variantes además de la abstención de prestar servicio, como los piquetes y el boicot. Por otra parte, puntualizó que en el caso de que se hubieran verificado excesos en el ejercicio del derecho de huelga, corresponde a la empresa individualizar cuál fue la infracción o los actos de violencia cometido por cada trabajador, no pudiendo realizar una imputación general e imprecisa.

El que el derecho de huelga sea de carácter individual pero de ejercicio colectivo, torna necesario que se evalúe caso por caso la participación que le cupo a cada uno de los trabajadores involucrados en la medida, y en cada uno de los hechos que, en definitiva, pueden ser considerados como un exceso a la abstención colectiva y deliberada de la prestación de servicios aunque esta última, claro está, no es la única medida legítima de acción sindical válida, pues también (y dentro de ciertos límites en

los que se respete la libertad sindical y el derecho de propiedad) está la posibilidad de efectuar piquetes (no bloqueos) exhortando e invitando a trabajadores a participar de la huelga (circunstancia que, en los hechos, puede incluir cierto exceso verbal, aunque no de hecho) y el boicot.

UN  
N  
AVELLANEDA



## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

## CONCLUSIONES

De un breve repaso por la historia reciente surge que la huelga es un hecho innegable de la realidad social. Más allá de la normativa vigente, de las interpretaciones doctrinarias o jurisprudenciales mayoritarias en cada momento, lo cierto es que los trabajadores protagonizaron y protagonizan conflictos colectivos de distinto tipo.

Desde la inclusión del artículo 14 bis de la CN, y más aún con la incorporación de tratados internacionales de DDHH con jerarquía constitucional (cfr. art. 75.22 CN), el derecho positivo tutela a la huelga al más alto nivel normativo. Asimismo, las regulaciones dictadas para su ejercicio solamente establecen requisitos en materia de procedimiento (cfr. art. 2 ley 14.786 que fija obligatoriedad de notificar a la autoridad de aplicación y someterse al proceso de conciliación) y de servicios mínimos para el caso de los servicios esenciales con el objeto de “evitar su interrupción” (cfr. art. 24 ley 25.877). Por su parte, la doctrina de OIT establece que, en relación a las distintas modalidades que puede adoptar el conflicto colectivo, sólo se deben efectuar limitaciones en cuanto estas pierdan su carácter pacífico.

Este marco normativo, desde luego, no es rígido ni estático. Las presiones ejercidas por un sector de la sociedad para avanzar en una regulación más restrictiva del derecho de huelga son cada vez más notorias. Las modificaciones introducidas por el DNU 70/23, que establecen, entre otros puntos, la obligatoriedad de garantizar entre un 50% y un 75% del servicio en un sinfín de actividades, a punto tal de desnaturalizar completamente el derecho, son una clara demostración de esto.

Del análisis de los expedientes abordados en el presente trabajo, se desprende que tampoco ha sido estática ni uniforme la interpretación judicial de los alcances del derecho de huelga.

En lo referente a la titularidad del instituto, encontramos interpretaciones distintas, incluso a partir de una misma normativa vigente. En el caso “Zavaglia”, la CNAT (Sala II) defendió la postura de que la titularidad se ubica en cabeza de las organizaciones con personería gremial. Por su parte, en el expediente “Orellano” las sentencias de primera instancia y de la CNAT (Sala I) postularon la titularidad en cabeza de los trabajadores. Una interpretación similar hizo el fiscal general Eduardo Álvarez, quien refirió al “*sujeto colectivo dinámico*”. A su turno, la CSJN en “Orellano” se expresó claramente en favor de la titularidad en cabeza de las asociaciones formalmente constituidas, ya sea con personería gremial o inscripción simple. Nuevamente la CNAT (Sala IX) en el fallo

posterior al de la CSJN, si bien reconoció que debía respetar lo decidido por el máximo tribunal en relación a la titularidad del derecho, planteó su desacuerdo con dicha postura y compartió el criterio formulado por la jueza de primera instancia (titularidad de los trabajadores). La interpretación del alcance del término “*gremios*” del art. 14 bis de la CN posee un lugar destacado en los debates. Por su parte, en la sentencia interlocutoria en el expediente de Lácteos Vidal, dictada con posterioridad a la publicación de la Opinión Consultiva 27-21 de la Corte IDH, el juzgado explicitó su postura en favor de titularidad en cabeza de los trabajadores y la necesidad de revisar la jurisprudencia de la CSJN en el fallo Orellano.

En relación a las modalidades que puede adoptar la huelga también encontramos interpretaciones distintas. En este punto, ocupa un lugar destacado la valoración de jueces y juezas sobre si determinadas acciones constituyen hechos violentos que habilitan a calificar a la huelga como ilegal. Así lo consideró el Dr. Maza en relación a la ocupación de un sector de planta, con la retención de materias primas, productos y maquinarias; mientras que para los conflictos del Correo Argentino y Lácteos Vidal, las autoridades jurisdiccionales que intervinieron no consideraron que las acciones desplegadas hayan perdido su carácter pacífico, más allá de las pretensiones en ese sentido por parte del sector empresario en ambos casos.

Por su parte, respecto a la finalidad de la huelga, no constituyó una temática que abordaran los jueces para definir sus sentencias. Es de destacar que los tres conflictos estuvieron motivados por reclamos que podríamos calificar como “profesionales”, que giraron en torno a negociaciones salariales, de categorías y condiciones de trabajo.

Desde la perspectiva de las teorías críticas del derecho, la labor de jueces y juezas en la interpretación de las normas y de los hechos sometidos a decisión judicial debería estar guiada por el respeto y cumplimiento de la Constitución y de los derechos fundamentales. En este sentido, en su sentencia en el expediente “Orellano”, el Dr. Pompa rescata esta postura de Ferrajoli:

La sujeción del juez a la ley ya no es, como en el viejo paradigma positivista, sujeción a la letra de la ley, cualquiera que fuere su significado, sino sujeción a la ley en cuanto válida, es decir, coherente con la Constitución. Y en el modelo constitucional garantista, la validez ya no es un dogma asociado a la mera existencia formal de la ley sino una cualidad contingente de la misma ligada a la coherencia de sus significados con la Constitución. De ello se sigue que la interpretación judicial de la ley es también siempre un juicio sobre la ley misma, que corresponde al juez junto con la responsabilidad de elegir los únicos significados válidos, o sea, compatibles con las normas constitucionales sustanciales y con los derechos fundamentales establecidos por las mismas: interpretación de la ley conforme a la Constitución y, cuando el contraste resulta insanable, es deber del Juez el de cuestionar la validez

constitucional; y, por lo tanto, nunca sujeción a la ley de tipo acrítico e incondicionado, sino sujeción ante todo a la Constitución, que impone al juez la crítica de las leyes inválidas a través de su reinterpretación en sentido constitucional y la denuncia de su inconstitucionalidad.

Sin embargo, no siempre es éste el criterio adoptado. En el tema bajo análisis, sentencias que se ubican desde una postura restrictiva del derecho de huelga, con interpretaciones acotadas del texto constitucional y de la normativa internacional (como la CNAT en Zavaglia y la CSJN en Orellano), no parecieran estar orientadas en la defensa de derechos fundamentales como, en este caso, el derecho de huelga.

De la lectura y análisis de los expedientes, surgen también con claridad las estrategias adoptadas por cada una de las partes intervinientes. Por un lado, en el origen mismo de los conflictos encontramos que es el propio sector empresario el que califica, en primer término, a las medidas de acción directa como ilegales o ilegítimas y, en consecuencia, procede a despedir a los trabajadores. En su fundamentación, hemos encontrado en los casos analizados apelaciones a la falta de representatividad del colectivo que promueve el conflicto colectivo (“Zavaglia”, “Orellano” y “Lácteos Vidal”), a la adopción de métodos violentos (“Zavaglia” y “Lácteos Vidal”) y a la falta de proporcionalidad entre el daño provocado y los fines perseguidos (“Orellano” y “Lácteos Vidal”). La representación de los trabajadores, por su parte, tanto en “Orellano” como en “Lácteos Vidal” apela a la tutela normativa constitucional, convencional y legal vigente sobre el derecho de huelga para rechazar las represalias adoptadas por el sector empresario en el marco de los conflictos colectivos. También recurren, además de a la normativa protectoria del derecho de huelga y la actividad sindical, a la ley 23.592, que establece la nulidad de los actos discriminatorios, habilitando el reclamo de reinstalación de los despedidos en sus puestos.

Como señaláramos, en torno al derecho de huelga se verifica claramente lo que Cárcova define como la *función paradójal* del derecho.

Las declaraciones de derechos y garantías consagradas por las legislaciones modernas, las más de las veces con alcances puramente formales, pudieron ser miradas por esto mismo, con cierto escepticismo. Miradas sólo como recurso legitimante y tranquilizador que prometía lo que precisamente no otorgaba. Sin embargo, en momentos de graves crisis, en que los niveles de conflicto se acentúan, ese discurso meramente ideológico se transforma en una formidable herramienta de lucha, de denuncia y de resistencia a la opresión. (Cárcova, 2009)

Si el proceso de juridificación de la huelga surgió en un momento histórico determinado con el objeto de encorsetarla y limitar su potencialidad revolucionaria, es

igualmente cierto que ha permitido, en los casos bajo análisis, impugnar en sede judicial la sanción impuesta a los trabajadores por el ejercicio de un derecho tutelado al máximo nivel normativo. También lo es que, en el contexto actual, ha posibilitado cuestionar la constitucionalidad y convencionalidad del DNU 70/23, en tanto afecta severamente el ejercicio del derecho de huelga. De esta forma se evidencia, parafraseando nuevamente a Cárcova, como el derecho, en manos de los sectores dominados -los trabajadores y sus organizaciones, en este caso-, puede constituirse en una valiosa herramienta de resistencia y contestación política, al servicio de la defensa y promoción de los derechos humanos fundamentales.



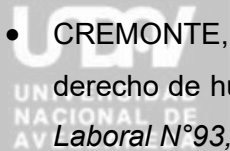
## Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

## ABREVIATURAS

AATRA	Asociación Argentina de Telegrafistas y Radiotelegrafistas
ATE	Asociación de Trabajadores del Estado
ATILRA	Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina
CADH	Convención Americana de Derechos Humanos
CCT	Convenio Colectivo de Trabajo
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CN	Constitución Nacional
CNAT	Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo
CSJN	Corte Suprema de Justicia de la Nación
LAS	Ley de Asociaciones Sindicales (23.551)
LCT	Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
LNE	Ley Nacional de Empleo (24.013)
Mercosur	Mercado Común del Sur
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
OC	Opinión Consultiva
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
SITRACYT	Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Buenos Aires

## BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, M. E. (1996). La huelga en Argentina. GRUPO DE LOS NUEVE (Coordinación de Mario PASCO COSMÓPOLIS), *La huelga en Iberoamérica*, Editorial Porrúa.
- ARESE, C. (2021). *Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo. La huelga, sus modalidades, efectos y procesos*, Rubinzal-Culzoni Editores.
- BARRAZA, A. (2023), Las vallas al poder punitivo del Estado sobre la protesta social, *La causa laboral N°92*.
- CAPARRÓS, L. (2014), *Titularidad del derecho de huelga: nuevo enfoque jurisprudencial*, ponencia oficial, Jornadas Conmemorativas por el XL Aniversario del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Colegio de Abogados de San Isidro, Colegio de Abogados de San Isidro, San Isidro.
- CARCOVA, C. M. (2009), Notas acerca de la teoría crítica del derecho. En Courtis, C. et al., *Desde otra mirada*, Eudeba.
- CATANI, E. (2018). Una aproximación conceptual a la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo. *Derechos En Acción N°7*, <https://doi.org/10.24215/25251678e149>
- CORNAGLIA, R. (2016), La titularidad del derecho de huelga. Las incoherencias de la Corte en la doctrina sentada en el fallo "Orellano". *Doctrina Laboral y Previsional. Errepar. No. 371*.
- CREMONTE, M. (2015), La titularidad del derecho de huelga. *Temas del Derecho Laboral, ERREPAR, Noviembre 2015*.

- 
- CREMONTE, M. (2023), La Corte Interamericana de Derechos Humanos y el derecho de huelga: Una mirada a la luz de la Opinión Consultiva 27/21. *La Causa Laboral N°93*, junio 2023.

- Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Argentina (2021). *Conflictos Laborales. Evolución Anual 2006-2021*. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/conflictos-laborales>
- DUQUELSKY GÓMEZ, D. J. (2011), De cómo los cántaros se volvieron fuentes. *Anuario de Filosofía Jurídica y Social*, Sociedad Chilena de Filosofía Jurídica y Social.
- DUQUELSKY GÓMEZ, D. J. (2015), El rol del juez en una sociedad democrática. *Faculdade de Direito de Vitória Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 16, n. 2, julho/dezembro
- ELIZONDO, J. (2022), Criminalización de la huelga y de la protesta social. *La Causa Laboral N°80*.
- ENTELMAN, R. (1986). Discurso normativo y organización del poder. La distribución del poder a través de la distribución de la palabra. *Crítica Jurídica Nueva Época*, (4).
- GARCÍA, H. O. (2012), El Derecho de Huelga, en SIMON, Julio C. (dir.) y AMBESI, Leonardo (coord.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, La Ley, Buenos Aires, t. II, pp. 481/666
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2010), *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- ORSINI, J. I. (2016). Ontología y Titularidad del Derecho de Huelga. *Revista de Derecho Social Latinoamericano n° 2*. Editorial Bomarzo.

UNDAV  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA

- RECALDE, M. (2015). *El Modelo Sindical Argentino*. Editorial Eduvim - Unsam.

- RECALDE, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Edunpaz.

- RUIZ, A. (2007). *Idas y vueltas. Por una teoría crítica del derecho*. Editorial del Puerto.

- SAMPAY, A. (1949), Informe del despacho de la mayoría de la Comisión Revisora de la Constitución. En ALTAMIRANO, C. (2007), *Bajo el signo de las masas (1943-1973)*. Biblioteca del Pensamiento Argentino, Emecé.

- TRIBUZIO, J. E. (2012). La Huelga en los Servicios Esenciales. En SIMON, Julio C. (dir.) y AMBESI, Leonardo (coord.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, La Ley, T. II, pp. 667/878.

- Organización Internacional del Trabajo (2006). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración*, Quinta edición (revisada).

- ZAFFARONI, R. E. (2007), Derecho Penal y protesta social, publicado en Urquiza Olaechea, José (Director), *Modernas tendencias de dogmática penal y política criminal. Libro homenaje al Dr. Juan Bustos Ramírez*, Ed. Idemsa.