



**CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL**

CHILE 2012

**TITULARIDAD DEL EJERCICIO DEL
DERECHO DE HUELGA**

INTEGRANTES:

CEBALLOS, NATALIA

FERRARIO, MARIA DE LOS ANGELES

HOLLEMAERT, PAULINA



ABSTRACT

La realidad económica y política de nuestro país, nos muestra cada día más conflictos laborales donde los trabajadores recurren a medidas de acción directa, entre ellas la huelga. La huelga está asociada a la demanda de mejores condiciones de trabajo y al desarrollo del movimiento sindical.

El derecho de huelga goza de especial tutela por vía constitucional y de las fuentes internacionales de derecho del trabajo, tanto instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, como los convenios de la OIT.

El presente trabajo tiene por objeto abordar la problemática que gira en torno a la interpretación y alcance del art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional en referencia a la exclusiva legitimidad activa de los sindicatos con personería jurídica, en contraposición de considerar al trabajador individualmente o grupo de trabajadores que se desempeñan en una determinada actividad no afiliados a una actividad sindical.

¿Acaso un trabajador tiene la obligación de afiliarse para poder ejercer su derecho constitucional?; tratándose la huelga de un derecho fundamental, ¿es justo limitar su ejercicio?.

Gran parte de esta problemática está conducida por la voluntad del poder político de intentar conciliar el reconocimiento de la autotutela colectiva de las relaciones laborales con su consideración, en términos normativos, jurisprudenciales y doctrinales como una anomalía que hay que reducir a unas formas de expresión contenidas, caracterizadas por una relativa ineficacia y alto coste para los trabajadores que ejercen el derecho de huelga.

Desde el punto de vista doctrinario, se ha resaltado la incorrección metodológica de esta forma de acercarse al fenómeno de la huelga, al operar sobre conceptos, definiciones o modelos preconstituidos de ésta, olvidando que la noción de este fenómeno ha de ser "abierta" y que debe formularse a partir de la realidad que subyace en el fenómeno mismo. En ocasiones esta reducción restrictiva de la huelga a un tipo legal se interpreta como una "desconexión" entre la declaración constitucional del derecho de huelga y los mecanismos para hacerlo efectivo a través de la acción del legislador, es decir como expresión de la "brecha" entre el reconocimiento constitucional y la vigencia de los derechos fundamentales.

Sería impensable e inadmisibile una apertura jurídica que conllevara el auspicio de la conflictividad con las consecuencias que ésta trae aparejada, pero lo cierto es que, desatada la controversia laboral motivada en las desigualdades implícitas de la sociedad, no habría razón para cercenar el pleno ejercicio de la autotutela de los trabajadores, materializada en la huelga que, como siempre se ha dicho, aparece como una forma de recuperar la posibilidad cabal de discutir el contenido de la relación laboral.



BREVES ANTECEDENTES

El derecho de huelga fue reconocido por primera vez en 1864 en Inglaterra y constituye en la actualidad uno de los derechos inalienables del hombre reconocidos por la ONU y gran número de países.

El inicio del desarrollo teórico se produce básicamente por Karl Marx y Engels en “El Manifiesto Comunista”. Lo fundamental del Manifiesto Comunista ha de buscarse en la teoría de la lucha de clases y en el papel del proletariado como protagonista principal del progreso histórico, cimentados uno y otro en la historia de la economía. Y el posterior desarrollo en libros como “El Capital”, se propugna que para alcanzar objetivos de la clase trabajadora, es necesario una revolución.¹

El reconocimiento jurídico del derecho de huelga se va produciendo de manera paulatina en Europa y alcanza su punto culminante con su consagración como derecho constitucional gracias a la mención específica que trae, primero, la Constitución del Estado de Querétaro y más adelante, la Constitución Mexicana de 1919. En ambos casos, junto al reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización.

La existencia del derecho de huelga se ha visto necesariamente condicionada al surgimiento de un movimiento obrero. Es a partir de una cierta diferenciación de clases y a propósito del surgimiento de un incipiente proletariado que tiene lugar la huelga y su procesamiento jurídico.

LA HUELGA

Este derecho -como todo otro- no es absoluto y es susceptible de razonable reglamentación que no altere su espíritu (conforme art. 14 y 28 de la Constitución Nacional). Sin embargo, esta premisa aparece sistemáticamente vulnerada en la materia.

Si bien nuestra legislación no se ha ocupado de precisar una definición de huelga, a la luz de interpretaciones legales, jurisprudenciales y doctrinarias, podemos decir que huelga es aquella medida concertada por la asociación dotada de personería gremial que suspende de forma colectiva y temporal la prestación de trabajo, a fin de presionar y convencer a los empleadores sobre la conservación, obtención, o modificación de condiciones laborales.

La huelga es el recurso final que asiste a los trabajadores para defender sus derechos cuando han fracasado las conversaciones de conciliación con sus respectivos empleadores. Se trata de una medida de conflicto colectivo y constituye la principal medida de autotutela que poseen los trabajadores. Es ejercida cuando existe un conflicto colectivo en la relación empleador - trabajador. Aunque no toda perturbación en la relación laboral es

¹ HUELGA, Ricardo Sánchez, 2009, ISBN 978-958-719-178-3



huelga, sólo la cesación temporal de prestación de trabajo conforme nuestro ordenamiento jurídico.

La huelga es susceptible de calificación por parte de la Autoridad Administrativa, pudiendo ésta ser declarada legal o ilegal, según se hayan cumplido o no los procedimientos previstos por el estatuto del sindicato que la declaró, por las leyes y decretos que regulan la especie, teniendo en cuenta la finalidad perseguida por los trabajadores.

La huelga calificada como legal, suspende la obligación de prestación laboral, sin extinguir el contrato de trabajo. Esta conservación de la relación laboral suspendida, no obliga al empleador a abonar a los huelguistas el salario correspondiente a los períodos en que éstos se han abstenido de trabajar. Distinta solución merece el caso del trabajador que sin acatar la huelga, se viere impedido de realizar la prestación laboral como consecuencia de la medida.

La sola participación de un trabajador en una huelga ilegal, no justifica de por sí su despido por justa causa, sino que deberá apreciarse judicialmente, en base a las modalidades y circunstancias personales del caso, si previa intimación fehaciente a deponer su actitud y retomar servicios, la conducta personalmente desplegada por el trabajador en cuestión, en vista de su antigüedad y sus antecedentes disciplinarios, constituyó una injuria que por su gravedad no consiente la prosecución de la relación laboral (art.242 LCT).-Entre los efectos más relevantes del Derecho de Huelga es dable destacar los siguientes: 1) Determina la abstención de la actividad de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal que tienen actividades indispensables para la empresa, del personal de dirección o de confianza y del personal de los servicios públicos esenciales y 2) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

El fin principal del ejercicio del derecho de la huelga, es el de influir en la voluntad de los empleadores procurando la obtención de una mejora en sus condiciones de trabajo.

REGULACIÓN NORMATIVA

La huelga, fue una medida de acción directa a la que recurrieron los trabajadores desde los inicios del surgimiento del movimiento obrero en Argentina (mitad del siglo XIX). Desde el principio, la respuesta dada por las autoridades y por los empleadores, fue a través de la represión, es decir, el uso de la fuerza policial para aplacar los disturbios que los trabajadores en huelga ocasionaban. Pero viendo que esta medida continuaba siendo utilizada por los trabajadores y adquiría cada vez más importancia a nivel nacional (principalmente con la declaración de huelgas de alcance nacional) se necesitó dar una respuesta un poco más formal a estas medidas, que fuera capaz de regular los conflictos.

Estas respuestas se manifestaron en distintas leyes y decretos que tendieron a regular y reglamentar la recurrencia a la huelga por parte de los trabajadores.



Consideramos importante destacar las principales características de la normativa vigente aplicable en nuestro país a temas referidos a conflictos colectivos del trabajo, con efectos directos sobre el principio de libertad sindical.

Una de las reglamentaciones nacionales fundamentales es el reconocimiento constitucional del derecho a huelga, que se expresa en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional a partir de la reforma constitucional del año 1957. Al incluirse este derecho en la Constitución Nacional, los trabajadores consiguen una de las reivindicaciones más importantes, ya que bajo esta medida se reconoce su capacidad de lucha y a la huelga específicamente, como protagonista de la misma. Este derecho surge como algo “extra normativo” debido a que otorga a los trabajadores un “derecho a dañar” es decir, considera que el daño sería lícito bajo ciertas circunstancias por lo cual, es objeto de grandes debates dentro de la jurisprudencia nacional.

En el año 1994, se reforma la Constitución Nacional y se incluyen en el art. 75 inc. 22, los Tratados y Pactos internacionales con jerarquía constitucional, es decir, aquellas normas internacionales cuyas cláusulas están en la misma jerarquía normativa que la Constitución.

Todas estas reglamentaciones se refieren a la importancia de la libertad sindical como derecho de los trabajadores y además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 8.1 inc. d se refiere específicamente al derecho de huelga.

La incorporación de estos Tratados y Pactos internacionales con jerarquía constitucional constituye un gran avance en materia laboral, ya que coloca a la libertad sindical y al derecho a huelga, dentro del conjunto de derechos fundamentales.

Sin embargo, en la actualidad existen, a su vez normas que reglamentan este derecho y trazan algunos límites. Una de ellas es la ley 14.786 (sancionada en el año 1958) que establece el Procedimiento de Conciliación Obligatoria. Mediante esta ley, se ordena a las asociaciones de trabajadores a conciliar con sus respectivos empleadores antes de iniciar una medida de acción directa, con el objetivo de llegar a un acuerdo por una vía más “pacífica”.

Otra de las normas es la ley 25.877, sancionada en 2004, que se refiere específicamente a la huelga en los servicios esenciales, en su artículo 24, reglamentado por el decreto 272/06.



LEGITIMADOS PARA EJERCERLA

Legitimados activos del derecho de huelga

Nuestra Constitución Nacional al regular las declaraciones, derechos y garantías del trabajador, en su artículo 14 bis establece: *"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador:... organización sindical libre y democrática... Queda garantizado a los gremios:...el derecho de huelga"*.

Sin embargo, la doctrina no es pacífica en cuanto a la interpretación y alcance de la citada norma.

En una primera aproximación, parecería que se trata de un derecho garantizado sólo a las asociaciones gremiales y en particular, a las que poseen personería gremial, conforme la norma reglamentaria. Siguiendo entonces, el principio que contiene el art. 14 bis y la legislación colectiva aplicable, el ejercicio del derecho de huelga deberá ser ejercido por parte de los sindicatos con personería gremial, lo que a su vez supone "no sólo que la medida de acción directa haya sido dispuesta por los órganos competentes del gremio, conforme a un procedimiento normativamente preestablecido, sino también que se haya observado el trámite previsto en la Ley 14.786² de Resolución de Conflictos Colectivos.

Sostiene Germán J. Bidart Campos, que "el *sujeto activo que declara y conduce* la huelga parece ser, en nuestra constitución, el *sindicato* con personería gremial (o si existiera, el ente intersindical que titularice el ejercicio de los derechos gremiales). Ello es así por que la palabra "gremio" suele interpretarse con éste alcance; y es al gremio al que se reconoce el derecho de huelga. El derecho judicial se orienta hacia este criterio predominante".³

En consecuencia y en virtud de lo supra mencionado, la asociación gremial debe observar requisitos formales extrínsecos y cumplir con las etapas procesales previstas para poder legitimar su ejercicio, evitando con ello que la huelga pueda ser declarada ilegal por el órgano competente y repercutir esa ilicitud sobre los efectos de los contratos individuales. La legitimación gremial para declarar el paro también se desprende del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo⁴, ya que si bien éste "no se refiere al ejercicio del derecho de huelga en forma nominal, no cabe duda que la libertad

² Corte Suprema de Justicia de la Pcia. de Tucumán, Sala Laboral y Contencioso Administrativa, 28/12/1999, "VILLOLDO, José R. y otros c/ SATRA SA", DT 2000-B, pág. 2205, LLNOA, 2000, pág. 1050.-

³ BIDART CAMPOS, Germán J., "MANUAL DE DERECHO CONSTITUCIONAL ARGENTINO", Ed. Ediar, segunda edición 1974, pág. 361 nro. 582, sin perjuicio de reconocer el citado autor la crítica dikelógica que merece esta posición, por lo que concluye que "sin perjuicio de reconocer a la asociación con personalidad gremial el derecho de huelga, creemos que en forma concurrente debe pertenecerle también a los trabajadores en su pluralidad o conjunto y a las asociaciones sin personalidad gremial; todo depende de la índole de la huelga: si se limita a una empresa, nada obsta a que la declaren los trabajadores que en ella prestan servicios; cuando dijimos que para la eficacia de los derechos gremiales hace falta unificar su ejercicio en una sola asociación o ente, pensábamos en la huelga que afecta a toda una categoría de trabajadores, cualquiera sea la empresa o patronal de los mismos.-

⁴ Convenio OIT 87 (1948), "Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", ratificado por la República Argentina por L. 14.932 (B.O. 29/12/1959).-



sindical, que dicho convenio sanciona, con su ejercicio conlleva a garantizar la huelga y la negociación colectiva”⁵.

Por ello, una pluralidad de trabajadores al margen de la entidad gremial, no tiene atribuida la facultad de declarar una huelga, como tampoco la tiene el trabajador individualmente considerado⁶. Por lo que esta tesis afirma que el derecho de huelga queda garantizado sólo al gremio organizado jurídicamente, es decir, al sindicato con personería gremial -como único sujeto activo- no constituyendo éste un derecho individual de los trabajadores.

Esta postura, sin embargo no goza de total adhesión dado que varios autores interpretan que el titular del derecho de huelga es simplemente el gremio, aunque no ostente personería gremial. Sostienen que no se debe realizar una interpretación gramatical y aislada del artículo 14 bis de la constitución nacional, sino que la misma debe llevarse a cabo en correlación y concordancia con toda la constitución nacional, atento a que la introducción de dicha norma ha significado un punto de inflexión dentro de la Constitución liberal del año 1853.

Este análisis integral debe tener especialmente en cuenta el artículo 33 de la Carta Magna, que trata de los derechos implícitos.

La referida norma establece: *"Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la constitución, no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno."*

Ergo, no sólo las asociaciones gremiales con personería gremial son titulares del derecho de declarar y conducir una huelga, ya que la norma que reconoce un derecho a favor de determinado titular no niega ese derecho a otros titulares no consignados en ella.

De todo ello, se deduce que la huelga puede ser declarada no sólo por las asociaciones gremiales con personería gremial, sino también por las asociaciones gremiales simplemente inscriptas, un grupo de trabajadores o bien por un trabajador en el caso de que defienda un interés de carácter colectivo.

Desde la perspectiva de la participación del sujeto activo en la huelga el Dr. Germán Bidart Campos sostiene que: *"La huelga, sin perder su naturaleza de movimiento colectivo, es también un hecho individual; incluso no llega a ser lo primero si cada uno de los trabajadores que toma parte de ella no resuelve por sí su adhesión, abandonando el trabajo. Y es este aspecto donde, por tratarse de un derecho individual, debe respetarse la libertad personal de participar o no en la huelga declarada por el otro sujeto activo."*⁷

A este respecto el Dr. Rodolfo Capón Filas, al efectuar la descripción de los componentes del conflicto laboral y al referirse a los sujetos de la protesta, sostiene que la misma es realizada por los trabajadores, quienes pueden ser apoyados o no por las

⁵ RIAL, Noemí, "EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA. LA REGULACION ACTUAL", DT 2002-B, pág.1697.-

⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, fallo del 25-3-1991 anteriormente citado.-

⁷ BIDART CAMPOS, Germán J. -"Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino" - fs. 595.-



asociaciones sindicales. Agrega, que en algunas circunstancias concretas las asociaciones sindicales deciden las medidas de fuerza, contando, obviamente, con el seguimiento de los trabajadores. En ambas situaciones, dice, los trabajadores son sujetos activos de la medida.

El mismo autor, señala, en forma crítica, que la doctrina tradicional considera a las asociaciones sindicales como el único sujeto con capacidad para ejercer el derecho de huelga y descalifica cualquier ejercicio de dicho derecho realizado fuera de aquéllas, adjetivándolas peyorativamente como "huelgas salvajes".⁸

Legitimados pasivos del derecho de huelga:

Los sujetos pasivos del derecho de huelga, son aquellos que tienen la obligación fundamental de respetar el ejercicio del mismo:

Por un lado el Estado, que ha reconocido en la Constitución Nacional ese derecho a los trabajadores y que incluso lo ha reglamentado mediante normas específicas. Y por otro lado el Empleador, en contra de quien en forma directa o indirecta se ejerce dicho derecho.

Debemos incluir como sujetos pasivos a los ciudadanos, la comunidad en general que -si bien son en principio ajenos al conflicto- sufren las consecuencias del mismo, como así también a los trabajadores que no se han adherido a la huelga.

JURISPRUDENCIA NACIONAL

La jurisprudencia en nuestro país al igual que la doctrina, no es pacífica respecto a la titularidad del derecho de huelga.

La Cámara Nacional del Trabajo, servirá como ejemplo de la falta de acuerdo sobre lo mencionado. En determinadas ocasiones sostuvo que: *"Mas allá de las distintas interpretaciones que se plantean al respecto de la titularidad del derecho de huelga, nuestro ordenamiento positivo resulta contundente en cuanto a reconocer dicha titularidad a las organizaciones sindicales. Ello así, ante la falta de reconocimiento administrativo de la entidad que agrupa a los trabajadores, resulta obvio la inexistencia del sujeto legalmente habilitado para invocar el ejercicio del derecho de huelga."*

Asimismo manifestó que: *"En nuestro modelo constitucional y legal, las medidas de acción directa resultan un derecho colectivo concedido exclusivamente a las organizaciones representativas de los trabajadores y para la protección de los derechos e intereses profesionales. La huelga no constituye un fin en sí misma, sino un instrumento del derecho social en el plano colectivo para servir al objetivo de la negociación colectiva y la búsqueda de la autocomposición de los conflictos colectivos. Nuestro derecho constitucional no reconoce a la huelga como método de presión para solventar conflictos e intereses individuales ni plurindividuales, por lo que no puede estar en manos de grupos de trabajadores, sino de las organizaciones a las que las leyes vigentes, según un modelo debatible pero legislativamente consensuado, le encargan conducir la negociación y solución de los conflictos respecto de los cuales el derecho de huelga es medio*

⁸ CAPÓN FILAS, Rodolfo - 2El Nuevo Derecho Sindical Argentino-Librería Editora Platense" S.R.L. -fs. 442/443.



instrumental. Por eso, las medidas de acción directa tomadas por quienes no reúnen la calidad de organizaciones representativas de los intereses profesionales de los trabajadores son actos ilegítimos calificables en el plano contractual como incumplimientos generadores de las respectivas responsabilidades.”

Postura que ha sido confirmada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al sostener: *“El derecho de huelga ha sido garantizado por nuestra Constitución Nacional a los sindicatos con personería gremial (art. 14 bis CN.) y no a los trabajadores. El ejercicio legítimo del derecho de huelga, por parte de los sindicatos con personería gremial, originado en un conflicto de intereses, como en este caso, supone no sólo que la medida de acción directa haya sido dispuesta por los órganos competentes del gremio conforme a un procedimiento normativamente preestablecido, sino también que se haya observado el trámite previsto en la ley 14786.”*⁹ y por algunos de los tribunales del interior los que afirman que: *“el cese de actividades de los trabajadores no dispuesto por la asociación de trabajadores con personería gremial que los nuclea con arreglo al régimen legal vigente, no configura una forma del ejercicio del derecho de huelga”*.¹⁰

Contrariamente a lo antes mencionado, La Cámara Nacional del Trabajo en otras oportunidades dijo: *“La Constitución Nacional establece el derecho de huelga en los trabajadores como tales, y no en las asociaciones sindicales. A partir de allí, cabe recordar que en la historia jurídica-laboral no existe ninguna norma que haya atribuido el ejercicio del mencionado derecho solamente a los sindicatos.”*

En apoyo a dicha postura el Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba sostuvo que: *“La huelga puede ser dispuesta por los trabajadores de un “gremio” determinado estén o no afiliados a una entidad sindical, bastando que lo sea por una “pluralidad” de trabajadores. ¹¹La voz “gremio” utilizada en la Convención Constituyente de 1957 no solo engloba al sindicato o asociación profesional, sino a todo “grupo de trabajadores que desempeñan una determinada actividad”*.¹²

⁹ “Villoldo, José Rubén y otros c/Satra S.A., CSJ, 28/12/1999

¹⁰ “Alimonta, Blanca Haydeé y otros c/Yagan Pesquera S.A. s/nulidad de despido”

¹¹ LINARES QUINTANA, Segundo “Tratado...” T. V, Págs. 530 y sgtes..

¹² TSJ, 19/05/1992, “Goycochea de Granillo Maria Raquel c/Municipalidad de Río Ceballos s/empleo público”



COMITÉ DE LA LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT

El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.

El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio número 87 de la OIT.

No parece que el hecho de reservar exclusivamente a las organizaciones sindicales el derecho de declarar una huelga sea incompatible con las normas establecidas en el Convenio número 87. Aunque es preciso, sin embargo, que los trabajadores, y en particular los dirigentes de los mismos en las empresas, estén protegidos contra eventuales actos de discriminación a consecuencia de una huelga realizada en dichas condiciones, y que puedan constituir sindicatos sin ser víctimas de prácticas antisindicales.¹³

¹³ Recopilación de decisiones y principios. “*La libertad Sindical*” Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Ed. 2006.



CONCLUSION

Del análisis de estas posturas llegamos a la conclusión de que el sujeto activo del derecho de huelga es el trabajador como tal, más allá de que se encuentre o no adherido a una asociación gremial con o sin personería.

Los derechos de rango constitucional se ejercen de conformidad con las leyes que regulan su ejercicio. Pero esta adecuación legal, a la que alude la constitución, debe ser interpretada como una vía para hacer efectivo el derecho y no como un expediente para convertirlo en letra muerta.

Por un lado es importante que el Estado intervenga para canalizar los conflictos colectivos y lograr que no se destruya la paz social, y por el otro, no puede llegar a desconocer o limitar el ejercicio de un derecho que resulta consustancial con la existencia de la clase obrera.

La huelga puede ser declarada, entonces no sólo por las asociaciones gremiales con personería gremial, sino también por las asociaciones gremiales simplemente inscriptas, un grupo de trabajadores o bien por un trabajador en el caso de que defienda un interés de carácter colectivo.

Los sujetos pasivos del derecho de huelga tienen la obligación fundamental de respetar el ejercicio del mismo.

La garantía de los derechos en el trabajo permite a los trabajadores reivindicar una parte justa de la riqueza que han contribuido a crear y les faculta para buscar un trabajo más abundante y mejor, así pues, la garantía de esos derechos lo es también de que el crecimiento económico se plasme siempre en empleos y justicia social, en todas las fases del desarrollo.

Como corolario citamos al Dr. Bidart Campos, quien argumenta dándole una interpretación amplia a la titularidad de este derecho, sosteniendo: "*a) hay una norma expresa que asigna la titularidad del derecho de huelga a los gremios; b) no hay norma expresa que lo reconozca o lo niegue a otros sujetos activos distintos de los gremios; c) hay una norma expresa según la cual los derechos declarados expresamente no niegan ni anulan la existencia de otros implícitos.*" Así concluye: "...*la norma que reconoce un derecho a favor de un determinado titular no niega ese derecho a otro titulares no consignados en la norma*".¹⁴

¹⁴ BIDART CAMPOS, Germán J. -"Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino" -



BIBLIOGRAFIA

- 1) Rodolfo Capón Filas - *El Nuevo Derecho Sindical Argentino*-Librería Editora Platense S.R.L. -fs. 437.-
- 2) Dr. Germán J. Bidart Campos -*Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino* - fs. 595.-
- 3) Antonio Baylos Grau - " *La regulación del conflicto: El derecho de huelga.*"- Conferencia en la Facultad de Derecho de Buenos Aires - Seminario sobre la regulación de los Derechos Sociales - 13 de octubre de 1999.-
- 4) Conferencia Internacional del Trabajo - 87 a. reunión - Memoria del Sr. Director General de la O.I.T. sobre Trabajo Decente.-
- 5) Deveali, Mario L. "LA HUELGA Y OTRAS MEDIDAS DE ACCION DIRECTA" DT. 1960; "EL DERECHO DE HUELGA Y SU CONCEPTUALIZACION JURIDICA" DT. 1962.
- 6) Gelli, María Angélica, "CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA COMENTADA Y CONCORDADA", Ed. L.L. 2003.
- 7) Rial, Noemí, "EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA. LA REGULACION ACTUAL", DT 2002-B.-
- 8) Vázquez, María Cristina, "HUELGA Y OTRAS MEDIDAS DE ACCION DIRECTA" DT. 1983-A.
- 9) Vázquez Vialard, Antonio, "REFLEXIONES EN TORNO A UN FALLO SOBRE EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA", TySS 1985.
- 10) www.ilo.org/spanish
- 11) www.csjn.gov.ar/
- 12) www.infoleg.gov.ar
- 13) "La libertad Sindical" Recopilación de decisiones y principios. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Ed. 2006.