

ABSTRACT

El **derecho de huelga** se presenta como la medida adoptada por trabajadores por la que se dispone la interrupción de las labores por un tiempo determinado, pacífica, con abandono de tareas. En el sistema jurídico argentino se encuentra **reconocido** en el art. 14 bis de la Constitución Nacional segundo párrafo como así también por numerosas fuentes internacionales que han sido receptadas por el derecho interno; sólo está **reglamentado** actualmente por la ley 14.786 de **conciliación obligatoria y arbitraje voluntario** como procedimiento previo al ejercicio de éste derecho y por la ley 25.877 sobre huelga en materia de **servicios esenciales**. Respecto de la **titularidad** del derecho de huelga, varias son las posiciones embanderadas; en principio la decisión de iniciar la medida de acción directa debe ser adoptada por la entidad que tiene personería gremial de los trabajadores en conflicto, pero sin apartar los intereses individuales y plurindividuales. Finalmente, en lo relativo al ejercicio del derecho de huelga en el ámbito de los servicios esenciales, se prevé la prestación de **servicios mínimos** para evitar su interrupción y potencial daño a los derechos de la sociedad en su conjunto.

INTRODUCCIÓN

DERECHO DE HUELGA - Cafure Juan Manuel v Graglia Cristina Andrea - ARGENTINA

La presente ponencia tiene por objeto el estudio de uno de los principales instrumentos al servicio de los trabajadores y sus organizaciones para la defensa de sus intereses tanto individuales como colectivos: el DERECHO DE HUELGA en el contexto del Derecho Argentino. Es por ello que partiremos proporcionando una definición de esta institución, estableciendo los requisitos sustanciales y formales que la configuran.

Continuaremos con el estudio de la regulación normativa que comprende la enunciación de normas internas de carácter constitucional y legal, como así también de normas de orden internacional con importante influencia en nuestro ordenamiento jurídico.

Tampoco es menor el estudio de la cuestión de la titularidad del derecho de huelga desde la doble óptica de la libertad de participación en la medida y la facultad para convocarla. En relación a éste último aspecto, brindaremos un pantallazo de las diferentes posiciones doctrinarias para así abordar en último término el tema de la titularidad actual de este derecho. En este sentido, será necesario el análisis de las normas internas y supranacionales que lo reconocen.

Seguidamente, nos centraremos en los medios alternativos para la resolución de conflictos aplicables como condicionamientos en el procedimiento para el ejercicio del derecho de huelga, esto es: la conciliación obligatoria y el arbitraje voluntario.

Finalmente, nos avocaremos al tratamiento de los elementos que resultan indispensables para caracterizar la medida como legítima y de esta manera nos adentraremos en la temática de la huelga en los servicios esenciales y en el procedimiento previsto por nuestra legislación al respecto.

DERECHO DE HUELGA

I. DEFINICIÓN

Se entiende por huelga a la medida adoptada por trabajadores por la que se dispone la interrupción de las labores por un tiempo determinado, pacífica, con abandono de tareas. Debe ser dispuesta por la organización gremial, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono y obtener el reconocimiento de una prestación de carácter profesional o económico.

Requisitos formales:

- La decisión de iniciar la medida de acción directa debe ser adoptada por la entidad que tiene personería gremial de los trabajadores en conflicto.
- Se deben haber agotado los procedimientos de solución pacífica de los conflictos colectivos (conciliación obligatoria, arbitraje, mecanismos convencionales).

Requisitos sustanciales:

- El objeto de la huelga debe ser una causa laboral colectiva aunque se admite que en algunos casos se podría fundar en una cuestión individual.
- La autoridad de aplicación e interviniente en materia administrativa (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) es la que posee facultades de disponer *la declaración de ilegalidad de la medida*, con sus consecuencias en el contrato individual y en las relaciones colectivas.”¹

La figura de la huelga puede tener finalidades diferentes; la que nos compete en este trabajo es la que alude la búsqueda del cumplimiento de las condiciones de trabajo, a temas relacionados a desaveniencias relacionadas a la situación laboral en general.

Previo a llegar a nuestro artículo 14 bis de la CN, coadyuvaron a fortalecer el reclamo de los trabajadores en todo el mundo:

a) El **Constitucionalismo Social**, con el cual vino aparejada la aparición de la clase obrera y las organizaciones sindicales. El derecho de huelga en nuestro país deriva de la Libertad Sindical, y se encuentra reconocido en la Ley 23551 (LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES), cuando en su art. 5 dice: “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.”

¹ **DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2;** TOSELLI, CARLOS ALBERTO – Alveroni Ediciones/2006 – Pág. 282.

b) La **creación de la Organización Internacional del Trabajo** órgano compuesto de gobiernos, sindicatos y empleadores que numerosas veces se ha referido al derecho de huelga. Uno de los pilares de este organismo es el principio de Libertad Sindical.

II. REGULACIÓN NORMATIVA EN EL DERECHO ARGENTINO

El derecho de huelga, sin fines extorsivos o ilegítimos en los términos del art. 1071 del Código Civil, emana en nuestro sistema normativo, del art. 14 bis de la Constitución Nacional segundo párrafo: “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...” y encuentra su fundamento en los derechos de libre asociación con fines lícitos y de expresión, receptados en el art. 14 de la C.N.

A lo largo de nuestra historia como país, han estado vigentes legislaciones variadas acordes a la realidad que regulaban o intentaban regular. En lo que respecta a la necesidad o no de reglamentar el derecho objeto de tratamiento, coincidimos con Eduardo Álvarez cuando dice que “lo único que justifica una remisión (de los derechos consagrados constitucionalmente) a una reglamentación de inferior jerarquía en nuestra pirámide jurídica, es lograr que todos los derechos constitucionales puedan ser ejercidos para armonizar unos con otros, para que todos rijan; *éste es el único límite imaginable.*” En la actualidad, reglamentaciones referidas al derecho de huelga en nuestra legislación interna son: **Ley 14786** de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario y **Ley 25877/04** sobre huelga en materia de servicios esenciales a las cuales nos referiremos más adelante. No podemos sin embargo dejar de hacer mención a la incumbencia de la normativa internacional en la materia que nos ocupa, dada su incorporación progresiva al Derecho Interno de los distintos países; así debemos referirnos a la ***Declaración Socio Laboral del Mercosur*** reconocida por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en cuanto reconoce en su art. 11 el derecho de huelga a sujetos no sindicales, el ***Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*** que en su art. 8 reconoce el derecho de huelga, la ***Convención Americana de Derechos Humanos*** que en su art. 26 remite al art. 44 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, el cual reconoce al individuo como titular del derecho de huelga y de negociación colectiva, introduciéndolo en el derecho interno, La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que por su art. 27 entiende que la huelga es derecho de los trabajadores, y desde ya, el cúmulo de principios, normas e interpretaciones brindadas por la ***Organización Internacional del Trabajo: manifestaciones de su Comisión*** relativas a las “garantías apropiadas” que deben revestir al trabajador en ocasión de restricciones en el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito de los servicios esenciales, *el convenio (OIT) 87*, que entiende por organización de trabajadores a “aquella que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores”, *el Convenio (OIT) 135* sobre protección a los trabajadores y a entidades que no gozan de personería gremial, *el Convenio (OIT) 98* relativo a Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva - Jerarquía

constitucional en nuestro país desde 1994, por incorporación del pacto de Nueva York, en virtud de lo expuesto en el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional² -, entre otros aportes.

III. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Para comenzar el análisis del sujeto que se encuentra habilitado para declarar la huelga podemos afirmar que ésta es una cuestión que presenta un interés práctico actual, ya que al igual que el derecho colectivo dentro del cual se enmarca, responde no tanto a la normativa previamente aceptada sino más bien a las necesidades de sus actores. Por lo tanto, consideramos que la importancia radica especialmente en los efectos de la capacidad declarativa de la huelga sobre los vínculos individuales de trabajo de los dependientes que ejercen una medida informal.

En primer término, debemos diferenciar el derecho individual de libertad de participación en la huelga, que a la vez comprende la libertad de no hacerlo, de la capacidad jurídica para convocar la misma.

En relación al primer aspecto, es preciso determinar si las cláusulas estatutarias del sindicato están ajustadas a la Constitución Nacional, en particular respecto de las sanciones aplicables a los afiliados que no acatan las decisiones orgánicas contrarias (levantar la huelga).

La posibilidad concreta de suspender o expulsar al afiliado que ejerce medidas de acción directa por fuera de las instancias orgánicas no deriva directamente de la ley de asociaciones sindicales, que en su art. 16 inc c), sólo refiere que el contenido estatutario debe incluir el “procedimiento para la separación del afiliado que garantice el derecho de defensa”.³ En cambio, la posibilidad de expulsar afiliados sí surge del decreto reglamentario de la ley, estableciendo: “haber cometido violaciones estatutarias graves o incumplido decisiones de los cuerpos directivos o resoluciones de las asambleas, cuya importancia justifique la medida”, lo que ha llevado a la doctrina a proporcionar diferentes opiniones a favor o en contra de su validez constitucional. Sin embargo, se entiende que dicha norma reglamentaria tuvo más en miras resguardar el derecho de defensa del afiliado y la intervención del órgano deliberativo extraordinario (con ulterior revisión judicial de la expulsión) que introducir una posibilidad extraña a la ley.⁴

En relación al segundo aspecto, esto es la competencia para declarar la medida y por lo tanto, conducir el conflicto en todas sus instancias relevantes, se han adoptado distintas posiciones las cuales se corresponden con la ideología del jurista, es decir según si se

² Conf. Rodríguez Mancini, Jorge: “Las instituciones del derecho colectivo del Trabajo y la Constitución Nacional”, en Álvarez y otros: “Derecho Colectivo del Trabajo” – Bs. As. – 1998 – pág. 39 y ss.; íd en “Tratado de Derecho Colectivo”, en prensa.

³ Machado, José D. y Pussineri, Pedro S. - “Las instituciones del derecho colectivo del Trabajo y la Constitución Nacional”, en Álvarez y otros: “Derecho Colectivo del Trabajo” – Bs. As. – 1998 – pág. 174; íd en “Tratado de Derecho Colectivo”.

⁴ Op. Cit. Pág. 174

considera a la huelga como una técnica al servicio de la ordenación social o como un instrumento de transformación social. Las doctrinas son las siguientes:

a) ***Orgánica estricta***: es la posición tradicional, entre las que se enrojan Vázquez Vialard y Máximo Monzón, que entiende que la posibilidad de convocar la huelga está reservada a la entidad con personería gremial.

b) ***Orgánica amplia***: considera que es necesaria la presencia de alguna asociación sindical, aunque no sea la mayoritaria, a los fines de la configuración de la huelga. Este criterio defendido por Néstor Corte y Raúl Altamira Gigena e instaurado fuertemente en la jurisprudencia de nuestros tribunales, se funda en el concepto mismo de la huelga como abstención concertada, lo que presupone un ámbito institucional en el que tenga lugar, y además, en la necesidad de contar con un sujeto de derecho a quien se pueda responsabilizar por los eventuales daños ilícitos que se ocasionen.

c) ***Intermedia o casuista***: es una posición relativista sostenida por Eduardo Álvarez, que entiende que se deben tener especialmente en cuenta en cada conflicto en particular, el ámbito y finalidad con que transcurra la huelga.

d) ***Prioridad orgánica con eventuales ejercicios alternativos***: esta posición que corresponde a Mariano Recalde, considera que en caso de anormalidad en la actuación por parte del sindicato con personería gremial, sea porque la actividad sindical está suspendida, porque no hay representación gremial en forma o ésta incurre en inactividad, se debería reconocer excepcionalmente como legitimados activos a las comisiones internas o formaciones protoinstitucionales que tengan la representación en la práctica.

e) ***Inorgánica colectiva***: posición sostenida por Rodolfo Capón Filas y Alejandro Segura, entiende que por regla la declaración de la huelga compete a un grupo de trabajadores sin que la misma deba atravesar instancia institucional alguna. Afirma que el art. 14 bis de la Constitución Nacional al referirse a “los gremios”, lo ha hecho para significar un grupo de trabajadores con identidad de interés profesional objetivo sin establecer requisito alguno de que ellos pertenezcan a una determinada organización.⁵

f) ***Inorgánica individualista***: esta posición defendida por Carlos Etala, manifiesta que el derecho de huelga tiene carácter individual, sin perjuicio de que su ejercicio sea de carácter colectivo.

III. a. LA TITULARIDAD ACTUAL DEL DERECHO DE HUELGA

La huelga es un fenómeno propio de todo sistema democrático y participativo que presupone la confrontación de diversos intereses. En cuanto acción sindical, la huelga es la vía mediante la cual se procura la defensa del interés colectivo, es decir, la necesidad común de una pluralidad de personas. Sin embargo, dicho interés colectivo no puede ser separado de los intereses individuales y plurindividuales.

⁵ Op. Cit. Pág. 182

En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): El derecho de huelga es uno de los medios esenciales a disposición de los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, es decir, no sólo los relativos al logro de mejores condiciones de trabajo y satisfacción de las reivindicaciones colectivas de origen profesional, sino también los relacionados con la búsqueda de soluciones para los problemas de índole política económica y social o de índole laboral que atañen directamente a los trabajadores.⁶

III. b. SISTEMA FUENTES Y TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

Como mencionamos al tratar la regulación normativa de la huelga en nuestro derecho, esta garantía fue incorporada a la Constitución Nacional con la reforma del año 1957 mediante el artículo 14 bis, específicamente en el segundo párrafo relativo a los derechos colectivos de trabajo, al establecer que queda garantizado a los gremios, entre otros, el derecho de huelga. Esta garantía debe ser interpretada en el contexto de todos los derechos reconocidos a los trabajadores en la citada norma, en particular en relación al derecho individual de libertad sindical y acciones destinadas al logro de la misma (art. 14 bis primer párrafo).

Entre las fuentes legales que receptan el derecho de huelga y se refieren a su titularidad corresponde destacar la **ley 23.551** de asociaciones sindicales del año 1988 que establece como facultades sindicales las de negociar colectivamente, la de participar, la de huelga y la de adoptar demás medidas de acción sindical (art. 5 inc d); también se reconocen como derechos individuales de los trabajadores los de reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y los empleadores, participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes y ser elegidos y postular a sus candidatos (art. 4); lo que a su vez se encuentra complementado con las garantías asociacionales democráticas como la de efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación (art. 8), entre otros. Por su parte, la **ley 14.786** de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del año 1958 se refiere en todo su articulado a los sujetos que realizan medidas de acción directa como “las partes” sin hacer discriminaciones.⁷ Finalmente la **ley 25.877** de reordenamiento del régimen laboral del año 2004. al regular la huelga en los servicios esenciales en su artículo 24, también utiliza el término partes para referirse a los sujetos del conflicto, exceptuando solamente al caso de las medidas de acción directa consistentes en paro nacional que sean resueltas por entidades sindicales.

En última instancia, resulta fundamental en esta temática el tratamiento de las normas de Derecho Internacional de Trabajo. No existen convenios específicos sobre el derecho de huelga receptados por la *Organización Internacional de Trabajo*, pero el *Comité de Libertad Sindical* ha interpretado dicho derecho como una derivación de las

⁶ Arese, César - “Las instituciones del derecho colectivo del Trabajo y la Constitución Nacional”, en Álvarez y otros: “Derecho Colectivo del Trabajo” – Bs. As. – 1998 – pág. 201 y 202”.

⁷ Op. Cit. Pág. 209.

garantías inherentes a los *Convenios 87 y 98*: 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.⁸ De esta manera, se advierte que se reconoce como regla la doble titularidad de este derecho y como excepción la exclusividad sindical. Al respecto, la *Declaración Socio Laboral del MERCOSUR* ha consagrado ese aspecto bifronte de los derechos colectivos, tanto en lo referido a la libertad de asociación como al derecho de huelga. Por su parte, existe un conjunto de instrumentos supranacionales que reconocen el derecho de huelga en forma individual, entre ellos: a) *La Convención Americana de Derechos Humanos* que en su art. 26 remite al art. 44 de la *Carta de la Organización de Estados Americanos*, resaltando la titularidad individual del derecho de huelga y de negociación colectiva; b) *El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, en su art. 8.1; c) *La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales* en su art. 27; d) *El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos* en materia de derechos económicos, sociales y culturales, en su art. 8 1 b.

IV. MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL DERECHO DE HUELGA: CONCILIACIÓN OBLIGATORIA Y ARBITRAJE

IV. a. CONCILIACIÓN

Se entiende por conciliación a aquél proceso en virtud del cual en un conflicto determinado y mediante la intervención de un tercero que propone posibles soluciones que pongan punto final al conflicto, arrojando posiciones, son las partes involucradas las que en última instancia aceptan o no dichas propuestas. En nuestra legislación se prevé la figura de la conciliación obligatoria, vista ésta como instancia previa a la que se puede llegar de oficio o a petición de partes (art. 2 Ley 14786).

Es la ley 14786 la que regula todo lo atinente a este mecanismo de solución pacífica de controversias. En su art. 1 expresa que será aplicable este instituto cuando estemos frente a *conflictos de intereses* (las consecuencias afectan únicamente a los sujetos que intervienen)- , entendiéndose que los *conflictos de derecho* (los efectos se extienden a personas que no fueron sujetos del conflicto, pero que resultan afectados esencialmente por el mismo), serán objeto de tratamiento judicial, sin embargo el art. 12 dice: “las disposiciones de la presente ley, en lo referente a la gestión conciliatoria, podrán aplicarse también en los casos de *conflictos colectivos de derecho* como instancia previa voluntaria”.

En lo que hace a su *procedimiento* diremos que es, como remarcáramos antes, un mecanismo de solución previo a la realización de medidas de fuerza o acciones, por lo que las partes deben hacer conocer al Ministerio de Trabajo el conflicto, con el objeto de que se dé inicio al procedimiento de conciliación obligatoria. Sin embargo nuestra realidad es otra, ya que la intervención de este organismo es posterior a la adopción de las medidas. En virtud de esto, es que el art. 10 de la ley objeto de análisis reconoce al Ministerio de Trabajo el poder de volver las cosas al estado anterior al hecho o acto que desencadenó el

⁸ Op. Cit. Pág. 209- 210

conflicto una vez que haya tomado conocimiento del diferendo. El art. 11 agrega: “Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de 15 días. Este término podrá prorrogarse por 5 días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.”

El art. 3 dice a su vez que la autoridad de aplicación podrá valerse de todas las audiencias que sean necesarias con el objeto de llegar a un acuerdo y podrá solicitar el auxilio de reparticiones públicas o privadas y ordenar además las medidas que provean a un mejor conocimiento de causa de la temática de que se debate en el conflicto. Por su parte, los involucrados en el proceso tal cual surge del art. 8 no podrán adoptar medidas de acción directa -las que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto- antes de que se someta el diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que fija el artículo 11. En caso de no haber sido observado lo anterior, la autoridad de aplicación intimará con audiencia de partes el cese de dichas medidas. El art. 9, enumera cuáles son las consecuencias que devendrán en caso de hacer caso omiso a la intimación de dejar sin efecto las medidas de acción directa; si el empleador cierra el establecimiento, suspende o rescinde uno o más contratos de trabajo, cambia las condiciones de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al pago de las remuneraciones por todo el período y conforme al art. 4, inc. f, Anexo II, de la ley 25212, se considerará su infracción como MUY GRAVE, lo cual lo hará pasible de soportar multas proporcionales al número de trabajadores afectados por su medida. Si los trabajadores inician la huelga o disminuyen voluntaria y premeditadamente la producción por debajo de los valores normales, ellos perderán el derecho de percibir las remuneraciones correspondientes al período de la cesación o reducción del trabajo.

Las partes podrán recurrir a sus medidas de acción directa, cuando hubiera transcurrido el plazo del art. 11 y no se hubiera arribado a acuerdo o las partes no hayan aceptado someter el conflicto a arbitraje voluntario. Frente a esta situación, el Ministerio de Trabajo deberá dar a conocer por medio de un informe cuáles fueron las causas del conflicto, las negociaciones realizadas, los términos de conciliación propuesta y quién la aceptó o no.

IV. b. ARBITRAJE

Por oposición a la figura de la conciliación, en el arbitraje, las partes se someten a un tercero, comprometiéndose a sujetarse al “laudo” que aquél emita, el cual tendrá valor de convención colectiva (aplicable a todos los sujetos comprendidos en el tema sometido a arbitraje).

Una vez que las partes se han sujetado a esta modalidad de arbitraje voluntario, procederán a la firma de un compromiso arbitral, el cual deberá contener:

- El nombre del árbitro.
- Los puntos en discusión.

- Si las partes ofrecerán o no prueba y el plazo dentro del cual deberán producirla.
- El plazo en el que el árbitro deberá pronunciarse.

En el arbitraje, el tercero tendrá facultades investigativas para arribar a un acuerdo y la resolución o “laudo arbitral”, deberá ser dictado dentro del término de 10 días hábiles (puede variar por acuerdo de partes según la complejidad del conflicto en cuestión), prorrogables en caso de disponerse medidas de mejor proveer y estará vigente por seis meses. Contra él solo podrá interponerse recurso de nulidad si el árbitro hubiera resuelto en forma extra petita, si el tercero se hubiera excedido de sus facultades o si hubiera vencido el plazo legal o acordado para dictar sentencia.

V. LEGITIMIDAD DE LA HUELGA

En general, la legitimidad de las medidas de acción directa supone la contemplación de tres aspectos fundamentales: el sujeto que la adopta, el objeto perseguido y la forma de ponerlas en práctica.

En relación al primer aspecto, referido a los sujetos, debe entenderse que el derecho de huelga está limitado a los sujetos que encuadran en la legalidad vigente, es decir, las asociaciones de trabajadores con personería gremial.

Respecto del objeto del derecho de huelga, la misma debe estar circunscripta a un reclamo que podría haberse dirigido al empleador, quedando excluidas las medidas de acción directa que afecten intereses legítimos de terceros (arts. 1 y 2 ley 14.786).

Por último, el aspecto relativo a las formas de ejecución de la medida, supone que la misma debe estar limitada razonablemente en su ejercicio a los fines de respetar los demás derechos de la sociedad considerada en su conjunto.

Es por ello que corresponde adentrarnos en el estudio de las huelgas que afectan servicios denominados esenciales, que cuentan con una regulación específica debido a que gozan de la misma jerarquía constitucional que el derecho reconocido a los gremios.

VI. EL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

En el Derecho Argentino desde la reforma laboral introducida en el año 2004 por la ley 25.877, la legislación es muy poco restrictiva, y en consecuencia particularmente respetuosa de la libertad sindical.

Además de la obligación de transitar previamente la instancia de conciliación, actualmente sólo se limita el derecho de huelga cuando éste se ejerce en el ámbito de los llamados servicios esenciales para la comunidad.

En coincidencia con los Órganos de Control de la Organización Internacional del Trabajo, la ley 25.877 en su artículo 24, sólo califica como tales a los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control de tráfico aéreo. Y establece que excepcionalmente, por vía de delegación, se podrá calificar como servicio esencial a otra actividad cuando por la duración o extensión territorial de su interrupción se pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, o cuando se tratara de un servicio público de importancia trascendental, también en este caso, según los criterios de los órganos de control de la OIT, función que compete a la Comisión de Garantías. Esto último podría ocurrir, por ejemplo, con el transporte público cuando no existieran medios alternativos.

Es necesario señalar que en el orden supranacional se adopta una tesis restrictiva, en virtud de la cual se admite que en los servicios definidos en sentido estricto como esenciales se pueda prohibir el ejercicio del derecho de huelga. En cambio, en nuestro país se adopta una tesis intermedia ya que se reconocen sólo como esenciales los que surgen de la enumeración del art. 24 antes citado, pero luego por vía de la delegación a la Comisión de Garantías se admite la posibilidad de una tesis amplia o inclusiva. Por lo tanto, nuestra legislación es menos severa y sólo exige la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

VI. a. PROCEDIMIENTO

El decreto 272/06 reglamenta el procedimiento en esta materia. Así establece que en todos los casos, previamente a la interrupción total o parcial de un servicio esencial o calificado como tal, debe cumplirse con el procedimiento de conciliación obligatoria.

La parte que se proponga iniciar medidas de acción directa debe comunicarlo a la contraria y a la autoridad de aplicación. Posteriormente las partes acordarán ante la autoridad de aplicación los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal asignado a la prestación de tales servicios.

Puede ocurrir sin embargo, que las partes no lleguen a un acuerdo, o que los servicios acordados fueran insuficientes, en cuyo caso la autoridad de aplicación en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio.

Se prevé la obligación empresaria de difusión pública del modo de prestación de los servicios mínimos con cuarenta y ocho horas de anticipación a la iniciación de las medidas de acción directa, debiendo detallar el tiempo de inicio y duración de las medidas, forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones, debiendo arbitrar las medidas tendientes a la normalización del servicio.

El incumplimiento de los servicios determinados de este modo dará lugar a las sanciones que pueden dirigirse indistintamente hacia los trabajadores, hacia el sindicato o hacia ambos. Así respecto de los trabajadores, puede significar no sólo la pérdida salarial sino también una injuria que habilite a su despido con causa. Y respecto del sindicato, la autoridad de aplicación puede requerir judicialmente la suspensión o cancelación de su

personería gremial. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT tiene dicho, que la sanción hacia el sindicato por incumplimiento de la prestación de servicios mínimos no podrá consistir en la suspensión o cancelación de su personería gremial, aún cuando dicha decisión corresponda a un órgano judicial independiente.⁹

⁹ Tribucio, José E. “Las instituciones del derecho colectivo del Trabajo y la Constitución Nacional”, en Álvarez y otros: “Derecho Colectivo del Trabajo” – Bs. As. – 1998 – pág. 210”.

CONCLUSIÓN

Luego de analizar los aspectos seleccionados en este trabajo, no cabe duda concluir el carácter trascendental que posee el ejercicio del derecho de huelga como medio del que dispone el trabajador para manifestar su descontento ante situaciones que importan una afectación directa en su relación con el empleador. No obstante ello, debemos resaltar que no a toda manifestación de huelga se le puede atribuir el carácter de loable; muchas veces ellas revisten maniobras de individuos que poseen otros intereses, absolutamente distintos del de los trabajadores, de allí que señalamos, la importancia que reviste el hecho de que nunca debe alejarse el ejercicio de este derecho, de los intereses individuales o prurindividuales que subyacen en toda problemática.

En nuestro ordenamiento, el derecho de huelga no goza de una reglamentación estricta, sin embargo dos son las leyes que tienden a su limitación en cierta forma. Por un lado, la ley 14.786 sobre conciliación obligatoria y arbitraje voluntario como procedimientos previos a la puesta en marcha de medidas de acción directa por parte de los trabajadores, aunque como dejáramos en claro, este formalismo no se corresponde con lo que en la práctica acaece ya que pocas veces los mecanismos antes mencionados preceden a las acciones de las partes en conflicto. Por otro lado, contamos con la ley 25.877 que prevé la prestación de servicios mínimos en caso de que la huelga se configure en el marco de los servicios denominados esenciales con la finalidad de atenuar los eventuales efectos dañosos que puedan suscitarse como consecuencia de la colisión con los derechos de otros que disponen de igual protección constitucional.

Es evidente la influencia que los textos internacionales han ejercido sobre nuestro derecho interno en cuanto a la huelga se refiere, de sobre manera desde la reforma de nuestra Carta Magna en 1994. Sin embargo, resulta palpable que aún nos queda un largo camino por recorrer en pos de adaptar nuestro ordenamiento jurídico a los lineamientos de gran coherencia y protectorios brindados por la OIT y por la legislación internacional en general, lo cual en su conjunto permitirá acercar nuestra normativa a la realidad Argentina y armonizar los intereses en conflicto, en miras de la paz social.

BIBLIOGRAFÍA

- TOSELLI, CARLOS ALBERTO - **DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2** – Alveroni Ediciones/2006.

- **“Las instituciones del derecho colectivo del Trabajo y la Constitución Nacional”, en Álvarez y otros: “Derecho Colectivo del Trabajo” – Bs. As. – 1998 –; íd en “Tratado de Derecho Colectivo”.**
- **LÓPEZ JUSTO – “La huelga como acto jurídico colectivo” – LT, Tomo XX – A 1972.**
- **LIMON LUQUE – “Derecho de Reunión y asociaciones laborales; El derecho de Asamblea en las empresas” – CES. Madrid 1996.**
- **KROTOSSCHIN ERNESTO – “Tratado práctico de derecho del Trabajo” – Actualizado y reelaborado - De Palma, Bs. As. 1981.**
- **J. A. GRISOLIA – Manual de Derecho del Trabajo – Lexis Nexis.**
- **C. A. ETALA – Manual de Derecho Colectivo del Trabajo – Ed. Astrea.**
- **www.abeledoperrot.com – Legislación Argentina.**
- **www.actualidadjuridica.com – Legislación Argentina**

INDICE

ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
I . DEFINICIÓN.....	3
II. REGULACIÓN NORMATIVA EN EL DERECHO ARGENTINO.....	4
III. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.....	5
III. a. LA TITULARIDAD ACTUAL DEL DERECHO DE HUELGA....	6
III. b. SISTEMA FUENTES Y TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.....	7
IV. MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL DERECHO DE HUELGA	
IV. a. CONCILIACIÓN.....	8
IV. b. ARBITRAJE.....	9
V. LEGITIMIDAD DE LA HUELGA.....	10
VI. EL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES.....	10
VI. a. PROCEDIMIENTO.....	11
VII. CONCLUSIÓN.....	13