

Abstract

El presente trabajo efectúa un recorrido sobre la titularidad del derecho de huelga en la República Argentina, intentando descifrar en cabeza de que sujeto el mandato constitucional deposita la exclusividad del ejercicio del mentado derecho. A tales efectos, se efectúa un análisis de las posturas interpretativas doctrinarias relativas a la manda constitucional y, asimismo, se analiza la jurisprudencia en la materia. De dicho análisis se procura interpretar si puede establecerse una línea ideológica o de política jurídica que explique la o las opciones interpretativas y su vinculación con la limitación del derecho de huelga. Finalmente, se intenta un avance teórico sobre la problemática de la titularidad del derecho de huelga, diferenciándola de la titularidad de las facultades del derecho subjetivo, en el entendimiento que aclarada que sea dicha cuestión, indefectiblemente se reorienta la discusión académica.

Tratamiento jurídico de la titularidad del Derecho de Huelga en la República Argentina

I. Introducción

El tratamiento por parte del Estado del fenómeno huelga ha ido evolucionando a lo largo de la historia. Tal como señala Borrajo Dacruz, en los sistemas liberales – individualistas, en sus instancias originarias, la huelga fue configurada jurídicamente como un delito o como una libertad, pero nunca como un derecho: en una primera etapa, común a los ordenamientos jurídicos europeos del siglo XIX, la huelga no fue admitida como lícita, pues por su origen y manifestación, claramente colectivos, constituía un atentado a los principios de individualismo; de ahí que fuese reprimida penalmente como un delito. En una segunda fase se aceptó como libertad, lo que dio lugar a que al ser calificable la conducta del trabajador como una falta voluntaria de asistencia al trabajo pudiese ser reprimida por el empresario y justificara el despido; es decir, la huelga como *libertad individual* juega exclusivamente en el marco de la relación, igualmente individual, de trabajo y provoca o puede provocar la ruptura de dicha relación; la orden sindical de huelga no cambia la naturaleza del acto del trabajador, que es

calificable como incumplimiento de la obligación contractual de asistir al trabajo y realizarlo¹.

En un régimen liberal de signo social la huelga en cambio se configura plenamente como un derecho, lo que lleva aparejado el siguiente doble efecto: de un lado, que su ejercicio no puede ser sancionado por el poder público estatal pues no hay injusticia cuando se usa un derecho; el trabajador en huelga no puede ser despedido, el contrato de trabajo se suspende pero no se rompe. De otro lado, dicho derecho es reconocido por el Estado quien tras su reglamentación lo expone a una eventual limitación².

La primera acción limitante del derecho de huelga suele hacerse efectiva en los más elevados estamentos normativos tras la delimitación jurídica del sujeto titular. El legislador al determinar en cabeza de quién radicará el derecho de huelga, delimita el campo tutelar, otorgándole de forma exclusiva y excluyente no sólo la prerrogativa de apelar al más importante instrumento de defensa de los intereses de la clase sino que, además, lo dota de una protección especial ante las posibles represalias ejercidas por el empleador como consecuencia de la interrupción del contrato que los une.

La trascendencia que posee esa primera intensa intervención estatal sobre la regulación del derecho de los trabajadores a la huelga, explica la opción metodológica del presente trabajo que centra su análisis en el tratamiento jurídico de la titularidad de dicho derecho en la República Argentina. Ante el mentado contexto analítico, se destacan aquellas decisiones jurisdiccionales y las otras de política jurídica que, junto con las elaboraciones doctrinales y tras la decisión de desentrañar la residencia del derecho, conllevan acciones más o menos matizadas tendientes a la limitación de un derecho de vital importancia para los trabajadores³.

¹ BORRAJO DACRUZ, Efrén, *Introducción al derecho del trabajo*, (Tecnos), Madrid 1999, p. 170.

² Señalaba el Profesor JOSE VIDA SORIA, siendo senador en la comisión constitucional del Senado Constituyente en España y durante el debate previo a la Constitución Española de 1978 que *"...la constitucionalización del derecho de huelga es una enorme concesión que la clase obrera hace a la burguesía, una vez que admite y propugna su integración en el ordenamiento jurídico...aceptar por parte de la clase obrera, e incluso propugnar, que el derecho se constitucionalice, es una manifestación clara de madurez del movimiento obrero, ya que integra su arma principal, el derecho de huelga, dentro del ordenamiento jurídico, a sabiendas de que de esa manera el ejercicio de su derecho...va a ser limitado..."*; Cfr. GARCÍA, Héctor, "Estado, sindicatos y normas internacionales en la regulación del derecho de huelga en la Argentina", *Revista Derecho del Trabajo*, 2007-A, Buenos Aires, p.520. He efectuado una primera aproximación al tema en "Titularidad del Derecho de Huelga", *LEXIS NEXIS Laboral y Seguridad Social*, abril de 2008 – N° 7, Buenos Aires.

³ He efectuado una primera aproximación al tema en "Titularidad del Derecho de Huelga", *LEXIS NEXIS Laboral y Seguridad Social*, abril de 2008 – N° 7, Buenos Aires. El presente trabajo constituye una versión revisada y ampliada de aquel tratamiento.

II. El marco constitucional en la República Argentina y el debate doctrinario en torno a la titularidad del derecho de huelga.

El artículo 14 Bis de la Constitución Nacional Argentina representa el mandato originario continente del derecho de huelga. Dicho precepto que garantiza a los gremios el derecho de huelga ha suscitado diversas interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales que hasta el día de hoy genera ineludibles debates.

Un primer recorrido crítico debe inevitablemente comenzar por el análisis de las posturas que en los trabajos preparatorios de la reforma constitucional y dentro de la Convención Constituyente dieron forma definitiva al actual artículo 14 Bis de la Constitución Nacional. En tal sentido, los límites por los que discurrió el análisis de la titularidad de la huelga fueron desde las posturas que entendían debía incorporarse como un derecho *de toda persona o habitante*, pasando por otras que entendían era un derecho de *los trabajadores* hasta concluir en reconocerla como un derecho de *los gremios*⁴. Resulta difícil encontrar en el espíritu del constituyente a lo largo del debate posturas relativas a la titularidad del derecho de huelga asimilables a la concepción orgánica⁵; por el contrario, la discusión parecería haber discurrido en torno a la titularidad del derecho (individual o colectiva) y las personas en quienes descansa la facultades de ejercicio del mismo.

Así el diputado Alfredo Palacios sostuvo durante el debate que debía sustituirse la palabra gremios por trabajadores entendiendo que “el derecho de huelga es un derecho que tienen los trabajadores de concertarse con el propósito de no trabajar” y que consignar la huelga como un derecho gremial implicaba limitarla concluyendo que “el derecho de huelga es para los trabajadores; si se quiere agregar que los gremios, en el caso de estar organizados, también pueden *ejercitar* ese derecho de huelga, muy bien, pero el derecho es general para todos los trabajadores sin excepción”⁶. Por su parte, el diputado Pablo González Bergez afirmó que la diferenciación entre gremio y trabajadores no era necesaria pues “si el derecho de huelga es de los trabajadores, va de suyo que es también del gremio, ya que el gremio no es otra cosa que el conjunto de trabajadores. Y si el derecho es de los trabajadores, con más razón lo tienen los gremios”⁷.

⁴ Vid. DEVEALI, Mario, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo I – 2a Edición actualizada y ampliada, (La Ley), Buenos Aires, 1971.

⁵ Vid. MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 8ª. Edic. (Tecnos), Madrid 1999, p. 379.

⁶ Cfr. Convención Nacional Constituyente de Santa Fe, *Dirario de Sesiones*, p. 1456/1460.

⁷ *Ibidem*, p. 1458.

De manera concluyente, el diputado Carlos A. Bravo, miembro informante de la mayoría sostuvo que el derecho de huelga “puede ser ejercido por los trabajadores del gremio, estén o no afiliados a los sindicatos; basta que lo *resuelva* una *pluralidad de trabajadores*, decidiéndose libremente, aunque sean solamente los integrantes de un solo establecimiento o sección del establecimiento”⁸.

El debate en la Constituyente que concluyó en garantizarle a los gremios en su carácter de simple pluralidad de trabajadores el derecho de huelga deja abierta la discusión sobre la titularidad del derecho. Como oportunamente señalara Krotoschin, la palabra gremio es sinónimo de “pluralidad de trabajadores”⁹. Asimismo, respecto a los debates en la Constituyente, Guillermo A. López sostuvo que el vocablo *gremio* habría sido utilizado como sinónimo de simple pluralidad de trabajadores¹⁰.

Entendiendo al gremio como fenómeno sociológico¹¹ continente de la individualidad – el trabajador – no sería alejado al mandato constitucional interpretar el reconocimiento de la titularidad individual del derecho de huelga aunque adjudicando las facultades en que consiste el derecho subjetivo de huelga tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales. Es decir, una titularidad individual que en atención a la referencia plural *gremios* debería ser ejercida de manera colectiva¹².

⁸ Ibid., p. 1228.

⁹ KROTOSCHIN Ernesto, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Tomo II, 4ª edición actualizada, (Desalma), p. 215.

¹⁰ Agrega López que las razones que llevan a considerar en nuestro derecho interno al sindicato con personería gremial como titular del derecho de huelga son más pragmáticas que jurídicas Cfr. LOPEZ, Guillermo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, “Pasado, presente y futuro del Derecho Colectivo del Trabajo”, La Ley, pp. 9 y ss.

¹¹ Juan Carlos Morando diferencia el concepto “sociológico” y totalizante de gremio de aquel “jurídico” y restringido que implica el sindicato. Cfr. MORANDO, J. C., “Notas sobre la reglamentación del derecho de huelga”, DT – Tomo L-B (50-B), 1990.

¹² Bidart Campos, si bien diferenciando aquel sujeto que la declara y aquel que participa, cuestión que se asemeja a la discusión sobre las facultades del derecho de huelga, sostiene la titularidad – también – individual del derecho de huelga. Agrega dicho autor que el reconocimiento del derecho de huelga a los gremios analizado en correlación con toda la constitución, especialmente con el artículo 33 sobre derechos implícitos, no obsta el reconocimiento implícitamente a “otros” titulares. Cfr. BIDART CAMPOS, Germán, “Tratado elemental de Derecho Constitucional argentino”, Ed. Ediar, Buenos Aires, 1988, p. 376. Por su parte Ramírez Bosco sostiene que resulta artificiosa una tajante distinción entre interés profesional y el interés sobre la materia de cada integrante de la colectividad concluyendo que “...en el fondo, parece que la cláusula constitucional debiera entenderse a favor también del derecho de cada persona a hacer huelga (aunque previamente declarada por una colectividad o al menos, junto con otras personas)”. RAMIREZ BOSCO, Luis, *Derecho de Huelga*, (Hammurabi), Buenos Aires, 1991, p. 53.

El debate doctrinario relativo a la titularidad del derecho de huelga en la Argentina recorre el derrotero de interpretaciones que procuran ostentar funcionalidad con el texto constitucional¹³. Notará el lector, no sin cierta sorpresa, las distintas y distantes posiciones a las que ha dado lugar una norma *a priori* suficientemente clara. Ello pone de manifiesto que la discusión subyacente gira en torno a las posiciones que, en definitiva, legitiman o rechazan una limitación del derecho de huelga¹⁴. Esa es la cuestión.

La tesis denominada *tradicional u orgánica estricta*, sostiene que la posibilidad de representar los intereses colectivos de los trabajadores está limitada al sindicato más representativo. Por su carácter institucional (orgánico) y además, por ser el más representativo, datos ambos que suelen justificarse en la mayor aptitud para la conducción del conflicto que posee el sindicato con más cantidad afiliados.

En el caso argentino, si bien es un mandato constitucional el que deposita en cabeza del gremio la titularidad del derecho de huelga, fueron las sucesivas regulaciones infraconstitucionales las que han legislado entendiéndolo sólo relativo al sindicato y, en el peor de los casos, al más representativo. Así por ejemplo lo establece la actual ley 23.551 que regula a las asociaciones sindicales, al establecer en su artículo 31 que queda reservado exclusivamente para el sindicato más representativo (el sindicato con personería gremial) la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores¹⁵.

La tesis también *orgánica* pero denominada "*amplia*" entiende que la titularidad de la huelga radica en la organización sindical aunque en esta oportunidad obviando su carácter de más representativa¹⁶. En este caso, también existe un acotamiento del campo tutelar habilitado constitucionalmente toda vez que se le otorga exclusivamente al sindicato (mas representativo o no) lo que corresponde al gremio, al simple colectivo de trabajadores, esté sindicalizado o no.

La tesis denominada *prioridad orgánica con eventuales ejercicios alternativos* entiende como relevante el hecho de que el sindicato más representativo (el sindicato con personería gremial en el régimen argentino) en

¹³ Una prolija sistematización de las distintas posiciones relativas a la titularidad del derecho de huelga en la Argentina ha sido efectuada por MACHADO J. D. y PUSSINERI P. en "Titularidad del derecho a declarar la huelga", (Errepar), Colección Temas de Derecho Laboral, *Los conflictos colectivos de trabajo*, Coord. García Vior, Buenos Aires, 2012, p. 177, de quienes se toman la mayoría de las denominaciones otorgadas a las diferentes opciones doctrinarias allí identificadas.

¹⁴ Cfr. MENGONI, L. "Limiti giuridici el diritto di sciopero", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1949, p. 243.

¹⁵ Cfr. VÁSQUEZ VIALARD, Antonio, "Derecho del trabajo y la seguridad social", (Astrea), 1981, Tº II, p. 187.

¹⁶ Cfr. CORTE, Néstor, "Regulación de la huelga en los servicios esenciales", (Rubinzal Culzoni), Sta. Fe, 1991, p. 37.

tanto sujeto titular del derecho de huelga, en casos de “inacción sindical” o de “cooptación sindical” pueda ser reemplazado por el sindicato menos representativo¹⁷.

En cambio, la tesis *inorgánica* entiende que la expresión “gremios” establecida en el artículo 14 bis. de la Constitución Nacional refiere a un fenómeno sociológico, a un grupo de trabajadores, en quien reside la titularidad de la huelga¹⁸. Dicha postura, aparece reforzada luego de la reforma de la Carta Magna del año 1994, tras la incorporación del convenio 87 de la OIT con jerarquía constitucional. Del juego armónico de ambas, puede señalarse que cualquier organización de trabajadores que persigan la satisfacción de un interés de clase (art. 10 del Convenio 87 OIT) tiene garantizado el derecho a la huelga¹⁹.

Otra postura *intermedia* o *casuista*, alejándose de posturas orgánicas entiende que la precisión de la titularidad del derecho es inescindible del análisis de la tipología del conflicto, de su configuración y su finalidad. Dicha postura propone alejar de cuestión de la titularidad del derecho de huelga de manera dogmática y apriorística pues el carácter de su titular es variable y dinámico²⁰.

Las mencionadas posiciones que en tanto construcciones doctrinarias son un importante aporte al debate académico, lo que ponen de manifiesto es una opción por la ampliación o limitación del ejercicio del derecho de huelga vía la conceptualización de su sujeto titular²¹. Cuanto de cada una de ellas ha sido

¹⁷ Dicha postura es sostenida por RECALDE M., “La reglamentación del derecho de huelga”, Revista de Derecho Laboral (Rubinzal – Culzoni), Derecho Colectivo, año 2006, 2, p. 442 ampliando la tesis orgánica tomada de Rodríguez Mancini, *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*, (Astrea), Buenos Aires, 1993, p. 285.

¹⁸ Cfr. ETALA, Carlos, “Derecho Colectivo del Trabajo”, (Astrea), 2007, p. 403. Cfr. MARC, J. “Derecho colectivo del trabajo”, (Zeus), Rosario, 1972, p. 323, citado por Machado y Pussineri en “Titularidad del derecho a declarar la huelga”, op. cit. p. 181.

¹⁹ Cfr. GARCÍA, Héctor, “ El sindicato simplemente inscripto y la asamblea en el lugar de trabajo”, (Errepar), Colección Temas de Derecho Laboral, *Los conflictos colectivos de trabajo*, Coord. García Vior, Buenos Aires, 2012, p. 243

²⁰ Dicha postura entiendo escapa de las posiciones orgánicas para explicar la titularidad del Derecho de huelga. Ello es así pues tras la eventual constatación de la variabilidad y dinamismo del sujeto titular, la misma no podría hacerse efectiva si el campo de acción de ese derecho está acotado a un tipo único. Cfr. ALVAREZ, Eduardo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, AAVV., (La Ley), Buenos Aires, 1998, p. 575; el mismo autor, de manera más contundente descarta cualquier asimilación de dicha teoría a posiciones orgánicas (máxime luego del fallo ATE dictado por la CSJN 11/11/2008) aunque si entiende que el titular es el sujeto colectivo; Cfr. ALVAREZ, Eduardo, “*Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga*”, Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. Julio Simón, (La Ley), Tomo II, Buenos Aires, 2012, pp. 448-451.

²¹ Cfr. TARELLO, Giovanni, *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, Colección Crítica del Derecho, Sección Arte del Derecho, Dir. José Luis Monereo Pérez, (Comares), Granada, 2002, p.87.

refrendado por la autoridad jurisdiccional es un ejercicio ineludible al momento de procurar identificar alguna tendencia ideológica o de política jurídica sobre la limitación o disciplinamiento del conflicto colectivo.

III. La titularidad del derecho de huelga y su tratamiento jurisprudencial en la experiencia Argentina.

Tal como adelantara oportunamente, de la lectura contextualizada del debate constituyente en la reforma del año 1957 pareciera desprenderse que las posiciones mayoritarias versaron más bien sobre el carácter individual o plural²² de la titularidad del derecho de huelga y lejos estuvieron de acercarse a teorías orgánicas corporativas²³, tal como surge de la posición sostenida en la Convención Constituyente por el miembro informante de la mayoría en tanto la huelga “...no es un derecho del sindicato, ni de la asociación profesional, no teniendo necesidad siquiera de ser homologado por los representantes del sindicato”²⁴. Dicha posición encuentra correlato con el contexto socio-político en el que se sancionara el artículo 14 Bis²⁵.

No obstante ello, la jurisprudencia en general han optado por discurrir el camino dialéctico inverso, es decir, partiendo de la supuesta titularidad del derecho de huelga por parte del gremio dirigir esfuerzos interpretativos hacia la justificación de la exclusiva titularidad sindical, limitándola más aún hasta acotarla al ámbito de la asociación sindical con personería gremial.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación no ha tratado el tema salvo algunas excepciones²⁶. En autos “Font, Jaime Andrés y otros c/ SRL Carnicerías Galli” entendió el máximo tribunal que el derecho de huelga puede ser invocado y ejercido por los gremios aunque no medie ley reglamentaria del Congreso,

²² El diputado Bravo señaló que la huelga “...es un derecho de la pluralidad de trabajadores...” Cfr. Convención Nacional Constituyente de Santa Fe, Diario de Sesiones, p 1457.

²³ Como señalan Machado y Pussineri, no resultaría sincero adjudicar al constituyente de 1957 la intención de habilitar huelgas contrasistémicas (Cfr. MACHADO Y PUSSINERI, “*Titularidad del derecho a declarar la huelga*”, op. cit. p. 186). Entiendo que la reforma constitucional aludida, en materia sindical en general pero particularmente en lo que a derecho de huelga respecta, procuró diferenciarse fuertemente de las experiencias corporativistas del peronismo; dicha constatación se condice con la ausencia de dicha fuerza política en el debate constituyente y que fuera monopolizado por representaciones fundamentalmente del partido radical y el socialista.

²⁴ Ibidem p. 1228.

²⁵ Vid. GOLDIN, Adrián, *El trabajo y los mercados*, (Eudeba), Buenos Aires, 1997, p.45.

²⁶ Cfr. RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Derecho Colectivo del Trabajo*, “Las instituciones de Derecho Colectivo del Trabajo y la Constitución Nacional”, (La Ley), pp. 69 y ss.

considerando que el término gremio en la constitución admitía un derecho que alcanzaba incluso a las simples coaliciones²⁷.

Otro antecedente a señalar es el dictamen del Procurador General de la Nación, Mario Justo López, en autos “Ricardo H. Esteban c/ Metalmadera S.R.L.” quien concluyo que “...la Constitución Nacional solamente reconoce como sujetos activos del referido derecho (de huelga) a las organizaciones profesionales de trabajadores”. Aunque no se pronunció sobre el carácter de entidad más representativa, con el reconocimiento de la autoridad de aplicación de su cualidad, como sucede en general en las sentencias de la Excm. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo²⁸.

Por último, en 1992 el máximo Tribunal de la Nación, en autos “Riobo, Alberto c/ La Prensa S.A.”²⁹ dicta un fallo en el que, amparado en la ley 22.105, reconoce de manera excluyente a las asociaciones sindicales sobre la adopción de medidas de acción directa, aunque debe señalarse que el fallo no fue pronunciado por unanimidad sino por la mayoría de cuatro Ministros, de los cuales tres determinan la inadmisibilidad del recurso extraordinario (art. 280 CPCCN) sin emitir opinión sobre el particular y uno de ellos lo hizo según su voto omitiendo apreciación alguna sobre la cuestión.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en autos “Leiva, H. y otros c/ Swift Armour S.A.”³⁰ aceptó la medida de acción directa declarada por los propios trabajadores en defensa de sus intereses profesionales por entenderla legítima, aunque cabe aclarar que todo ello en virtud de que tras el golpe de 1976 la legislación de excepción vigente suspendió la actividad gremial prohibiendo a los sindicatos defender y representar a los trabajadores.

La jurisprudencia mayoritaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, tal como señala Pollero³¹, sostiene el criterio de exclusividad de la titularidad del derecho de huelga en las asociaciones sindicales con personería gremial, basándose sustancialmente en la norma del artículo 31 inc. a) de la ley 23.551 y en el artículo 1° de la ley 14.250, entendiendo que al ser el sujeto

²⁷ Fallos:254:56.

²⁸ Vid. POLLERO, Daniel E., “Consideraciones sobre el Derecho de Huelga” en Colección de Análisis Jurisprudencial, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Dir. ACKERMAN, Mario, (La Ley), Bs As., 2004, p.239.

²⁹ CSJN Fallos 316:145.

³⁰ SCJPBA de fecha 6/7/1984, TySS -1985-353 y sig.

³¹ Cfr. POLLERO, Edgardo, “El derecho de Huelga” en *Institutos del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación* (Vázquez Vialard – Fera, Coordinadores), (La Ley), Buenos Aires, 2003, p. 466.

legalmente habilitado para negociar colectivamente, fracasada la negociación y las instancias conciliadoras como etapas previas a todo conflicto, solo aquellas estarán habilitadas para su ejercicio³².

Respecto a la reiterada apelación la ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 cabe señalar que la norma no reserva el derecho de huelga sólo a las asociaciones con personería gremial (art. 31) sino a los sindicatos en general (art. 5°)³³. Ello no obsta destacar que el avance regulatorio restringe el derecho de huelga al ente sindical, es decir, el sindicato como forma jurídica del gremio³⁴.

Otro de los argumentos que limitan el ejercicio del derecho huelga a determinados sujetos se sustenta en la norma contenida por el artículo 1° de la ley 14.250. Basándose en dicha norma, se sostiene que la huelga se encuentra unida a las negociaciones colectivas como instrumento de presión sobre el resultado de las mismas, entendiéndose que la ley 14.250 al habilitar sólo al sindicato con personería a negociar convenios colectivos como indefectible conclusión de un conflicto limita *per se* la apelación a la huelga a idénticos sujetos³⁵. La identificación del sujeto negociador en la negociación colectiva corre pareja, en consecuencia, a la del titular del derecho de huelga, derecho instrumental al desarrollo de la propia negociación.

Ahora bien, ¿será el convenio colectivo de trabajo la indefectible conclusión de un conflicto?, entiendo que no. Basta recorrer las finalidades de la huelga reconocidas por los órganos de control de la OIT para concluir que las huelgas legítimas pueden producir su cometido sin que éste se manifieste necesariamente en un convenio colectivo de trabajo³⁶.

³² Vid. ZAVAGLIA, Gustavo M. c/ Artes Gráficas Rioplatenses SA”, CNAT, SALA II, 20/07/2007.

³³ Recalde entiende que la ley 23.551 muestra un razonable equilibrio entre asociaciones con personería gremial y asociaciones simplemente inscriptas afirmando que el derecho de adoptar medidas de acción directa se encuentra reconocido por la ley 23.551; RECALDE, Mariano, “El sistema sindical argentino y la libertad sindical”, DT – 2004 –B, p. 1040. Dicha lectura parece sustentarse en lo establecido en el artículo 5° y en el artículo 16 inc. i) el que si bien estipula la regulación estatutaria de la huelga sindical no excluye la legitimidad de otras.

³⁴ Señala Cornaglia que de esa forma se procura llevar el control social a partir de posiciones pro corporativas; Cfr. CORNAGLIA, Ricardo, *Derecho Colectivo de Trabajo – Derecho de Huelga*, (La Ley), Buenos Aires, 2006, p. 110. Vid. “Fernández Gonzáles c/ Antonio Esposito SA”, CNAT, Sala VI, 30/6/1997; “Barreto c/ López Gonzáles Raimundi y Asociados”, CNAT, Sala VI, 31/5/1977”. Con un sentido restrictivo, Vid. “Ferraris y otro con SIAM”, CNAT, Sala VI, 12/09/1979 y “Estévez, Elias W. y otros c/ Clio SA s/ despido”, CNAT, Sala I, 15/06/1988.

³⁵ Cfr. CNAT, Sala V, 31-3-64, DT, 964 – 565 entre otros.

³⁶ Respecto a las *Huelgas Políticas* el Comité de Libertad Sindical sostuvo que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social (OIT 1996, párrafo 481). En el mismo sentido al analizar las *Huelgas de*

Pero aún en caso que se acepte que la conclusión de un conflicto colectivo como parte de una negociación se manifieste necesariamente en una norma colectiva, ¿será exclusivamente la tipología convencional regulada en la ley 14.250?. Entiendo que no, pues la ley 14.250 solo rige ciertas convenciones colectivas firmadas por los sindicatos con personería gremial³⁷ y, siendo así, aunque se limite la huelga como exclusivamente funcional al proceso colectivo de producción de normas convencionales, si dicho proceso puede encararlo también un sindicato sin personería o un colectivo de trabajadores³⁸, será entonces ese sindicato (sin personería gremial) o colectivo de trabajadores quien *por ende* goce del derecho de huelga³⁹.

Por otra parte, la admisión de la huelga como un derecho cuyo ejercicio se habilita solo a los sindicatos con personería gremial en tanto sujetos negociales plantea algunas dudas respecto a la disponibilidad de la huelga que efectivicen aquellos sindicatos en las cláusulas de paz absoluta establecidas en los convenios colectivos de trabajo como contenido obligacional de los mismos⁴⁰.

Solidaridad - entendida como aquella huelga que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores- concluyó que los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen (OIT, 1983b, párrafo 217); Cfr. GENIGON, B., ODERO, A. y GUIDO, H., "Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga", Revista Internacional del Trabajo, vol. 117 (1998), núm. 4, pp. 477-480. Vale destacar que con la última reforma laboral operada por la ley 25.877 los principios de la OIT en la materia adquieren mayor trascendencia, además de la oportuna incorporación con rango constitucional del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación operado en la reforma de 1994.

³⁷ Cfr. RAMIREZ BOSCO, Luis, *Derecho de Huelga*, op. cit. pp. 46-47. Sobre la trascendencia de los convenios no enmarcables en la ley 14.250 Vid. GOLDIN, Adrián, *El trabajo y los mercados*, op. cit. p. 87.

³⁸ Cfr. ARESE, César, "Cormec – Fiat: un caso clínico. De fraude de transformación a negociación colectiva de emergencia", LL, Año 14 N° 11, Córdoba, 1997, p.923

³⁹ Vid. CAPON FILAS, Rodolfo, *El nuevo derecho sindical argentino*, (Platense), La Plata, 1989, p. 427.

⁴⁰ El derecho de huelga desde una concepción no orgánica impediría que los sindicatos dispongan del derecho de huelga en los convenios colectivos, de modo que las cláusulas de paz absoluta negociadas solo afectarían a ellos en calidad de organización firmante. Sin embargo, la ley 14.250 establece que las convenciones colectivas homologadas regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad. Así pues, siendo el sindicato con personería gremial el único que puede negociar convenios con efecto *erga omnes*, no solo se estaría afectando el derecho individual de cada trabajador y/o el derecho colectivo de los gremios sino además tornaría ilusoria la supuesta pluralidad sindical que promociona el Estado Nacional mediante la ley 23.551. Ello es así pues, a las facultades exclusivas que dicha norma dota al sindicato con personería gremial se agrega el despojamiento del derecho de huelga a aquellas asociaciones sindicales simplemente inscriptas mediante negociación colectiva de eficacia general. Disponibilidad del derecho de huelga que, de paso, concertarán el sindicato con personería gremial y el empresario o la representación empresaria.

En cuanto a las instancias de conciliación establecidas en la ley 14.786 vale destacar que la norma hace referencia a “las partes” y no específicamente al sindicato. Dicha definición legal, además de poner en duda la titularidad exclusiva del sindicato con personería gremial hace lo propio con la construcción jurisprudencial y doctrinaria que confía a la huelga el limitado rol de instrumento de presión en el marco de las negociaciones colectivas. Ello es así pues la ley de conciliación obligatoria no aparece puesta en función exclusiva de la negociación colectiva sino, por el contrario, es la ley 23.546 de procedimiento para la negociación colectiva la que remite al sistema de conciliación obligatoria los diferendos que se susciten en el marco de las negociaciones de convenios colectivos. También cabe destacar que la ley N° 25.877 al reglamentar la huelga en los servicios esenciales (art. 24) hace referencia a las “partes” sin hacer alusión a sujeto sindical alguno⁴¹, salvo al referirse en su artículo 13 a la huelga general nacional “ejercida por centrales sindicales”.

IV. ¿Titularidad del derecho de huelga o titularidad de ciertas facultades del derecho subjetivo a la huelga?

Se podría argumentar por la titularidad individual del derecho de huelga teniendo presente el correlato existente entre su caracterización clásica y el contrato de trabajo entre dos sujetos determinados, en la que uno de ellos interrumpe temporalmente dicha relación para obtener (o proteger) un beneficio laboral para sí o para los de su clase. Siendo el trabajador quien tiene, individualmente, como objeto y razón de ser de su relación de trabajo la obligación de cumplir los compromisos que ello conlleva, ofreciendo su prestación a cambio de una retribución, sólo él tendría la posibilidad de suspenderlo o alterarlo⁴².

Sin embargo el ejercicio de ese derecho que poseen los trabajadores debe ineludiblemente efectivizarse de manera colectiva pues por el carácter complejo del derecho necesita la colaboración de varios sujetos o instituciones con capacidad reconocida por el ordenamiento jurídico para alcanzar los objetivos previstos⁴³. La huelga como derecho subjetivo⁴⁴ implica un reconocimiento estatal

⁴¹ Sobre la titularidad de la huelga y su relación con el establecimiento de servicios esenciales Vid. TRIBURSIO, José, “La huelga en los servicios esenciales”, Tratado de Derecho del Trabajo, Dir.. Julio Simòn, (La Ley), Tomo II, Buenos Aires, 2012, pp. 745 y ss.

⁴² MONEREO PEREZ, José L., “La huelga como derecho constitucional: técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga, I y II”, Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, núm. 27, 1993, p. 33.

⁴³ GONZÁLEZ DE LA ALEJA caracteriza a la huelga como “derecho articulado o complejo” diferenciándolo de los “derechos simples” que solo se perfeccionan con la voluntad de un sujeto –

que en función a su calidad lo eleva mediante el otorgamiento a sus titulares de facultades cuya esencia consiste en la pretensión de obtener de persona o personas determinadas cierto comportamiento para cuyo cumplimiento se requiere la colaboración de ellas (siendo susceptibles de concurrencia de titulares de facultades), sin la cual no se obtiene el fin propuesto⁴⁵.

En virtud de su carácter de derecho subjetivo y atento su estructura compleja, corresponde hacer referencia a la titularidad de las facultades del derecho de huelga que se manifestarán al momento de su ejercicio diferenciándola de la titularidad del derecho⁴⁶. Quizás en esa confusión conceptual se halle el germen de la definitiva redacción del artículo 14 bis, en tanto se sobredimensionó la declaración o convocatoria de la huelga por sobre el resto de las facultades de su ejercicio confundiendo la residencia de la titularidad del derecho con la titularidad de las facultades⁴⁷.

Palomeque López señala la necesidad de hablar de una titularidad diferenciada del derecho de huelga en función de su propio contenido⁴⁸ y afirma que dicho contenido esencial complejo esta integrado por un doble plano de poder jurídico: el contenido colectivo del derecho y el contenido individual. Entiendo con González Aleja que corresponde hablar de titularidad diferenciada pero de las facultades del derecho pues la titularidad del derecho es única⁴⁹ (sea cual fuera la

titular del derecho – consiguiendo el fin previsto por la norma sin necesidad de contar con auxilio jurídico de otro. GONZÁLEZ DE LA ALEJA, *La Titularidad del Derecho de Huelga*, Crítica del Derecho, Derecho Vivo, Dir. José Luis Monereo Pérez, (Comares), p. 143.

⁴⁴ Cfr. TARELLO, Giovanni, *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, op. cit. , p. 59.

⁴⁵ Vid. GATTI, Edmundo, *Derechos Subjetivos y Relaciones Jurídicas*, (LexisNexis – Abeledo Perrot), Buenos Aires 2005, pp.157-161.

⁴⁶ Sobre la diferencia entre titularidad del derecho de huelga y titularidad de las facultades de exteriorización y ejercicio del mismo Cfr. GONZÁLEZ DE LA ALEJA, Ramón, *La Titularidad del Derecho de Huelga*, op. cit. p. 146 y ss. Sostiene lo contrario SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTENSINOS, I. para que quienes hay dos derechos de huelga: uno a adherirse, de naturaleza individual, y otro a convocarla y administrarla, de naturaleza colectiva. Vid. SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTENSINOS, I., *Derecho Sindical*, p.456.

⁴⁷ RAMIREZ BOSCO señala que si se si se encontrare algún medio para permitir que los sindicatos *declaren* la huelga pero a la vez impedir que cada trabajador lo haga sería difícil corroborar el cumplimiento de la garantía constitucional (Cfr. RAMIREZ BOSCO, Luis, op. cit. p. 41). De dicho argumento podría relativizarse la facultad de declaración de la huelga como elemento fundamental para sustentar la exclusiva titularidad colectiva.

⁴⁸ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M., “Ámbito subjetivo y titularidad del derecho de huelga” en *Estudios sobre la huelga*, Dir. Antonio Baylos, (Bomarzo), 2005.

⁴⁹ Vid. DE CASTRO, F. *Derecho Civil en España*, (Civitas), Madrid, 1984, pp. 575-576. En sentido contrario Cfr. ARESE, César, “La titularidad actual del derecho de huelga”, (Errepar), Colección

interpretación sobre el art. 14 bis). Dichas facultades se pondrán de manifiesto en el momento del ejercicio del derecho, toda vez que la propia expresión facultad implica actuar o ejercitar un poder o derecho, siendo en esta segunda faz del derecho huelga donde sí se produciría una intervención y actuación de otros sujetos, además del titular del mismo⁵⁰.

Centrándonos en las notas distintivas del derecho subjetivo⁵¹ de huelga, se podría efectuar un análisis secuencial⁵² de las titularidades del derecho que se manifestarán al momento de su ejercicio⁵³.

El primer componente de las facultades que hacen al ejercicio del derecho de huelga es la facultad de convocatoria susceptible de ser efectuada por cualquiera de los titulares de las facultades colectivas del derecho de huelga.

El segundo componente de las facultades del derecho de huelga lo constituye la denominada facultad de adhesión entendida como la posibilidad de sumarse a huelgas ya declaradas cuyo ejercicio es de carácter individual pues el derecho a la cesación o abstención temporal del trabajo recae sobre los únicos sujetos laborales de una relación de trabajo⁵⁴. Es en ese momento en que la huelga declarada por un sujeto colectivo será legitimada de facto – o no – lo que confirmará el grado de representatividad de dicho sujeto respecto de los intereses del grupo en conflicto colocándose el plano individual como sujeto actuante de la voluntad colectiva.

El tercer componente de las facultades podría identificarse de manera genérica como exteriorización del conflicto para cuya concreción y buen desarrollo precisa la participación del sujeto colectivo aunque no de forma ineludible pues el trabajador singular también participa en acciones de desarrollo de la huelga.

Temas de Derecho Laboral, *Los conflictos colectivos de trabajo*, Coord. García Vior, Buenos Aires, 2012, pp. 217-218.

⁵⁰ Cfr. GONZÁLEZ DE LA ALEJA, *La titularidad...*, op. cit., p. 151.

⁵¹ De Castro señala que el decir que titularidad es sólo pertenencia de un derecho subjetivo conlleva el único peligro de hacer inútil aquel término. Vid. DE CASTRO, F. *Derecho Civil en España*, op. cit., p. 564.

⁵² La secuencia de facultades de ejercicio del derecho de huelga es tomado de PALOMEQUE LÓPEZ, M., "Ámbito subjetivo y titularidad del derecho de huelga", op. cit. pp.15-17, aunque como he señalado, el mencionado autor hace referencia a "derechos diferenciados" (diferente titularidad y no diferente titularidad de facultades) , construcción sustentada en la sentencia del TC Español 11/81 sobre el contenido esencial del derecho de huelga.

⁵³ Mario Ackerman es quien señala que el ejercicio del derecho de huelga tiene *momentos* individuales y colectivos. Cfr. ACKERMAN, Mario, "Interés Colectivo" (v. nota la pie N° 13) en *Relaciones colectivas del Trabajo, Tomo I*, Dir. Mario Ackerman, Buenos Aires, 2007, p.28.

⁵⁴ Cfr. PLA RODRIGUEZ, Américo, "Cursos de derecho laboral", Tº IV, vol. 2, (Idea), Montevideo, 2001, pp. 55 y ss.

Finalmente, la desconvocatoria de la huelga aparecería como determinada por el sujeto colectivo al entender que se obtuvo el resultado perseguido durante el conflicto, aunque el plural sujeto individual será quien convalide su eficacia pues puede ocurrir que éstos mantengan su posición de no abandonar el ejercicio de su derecho.

Creo entender que la trascendencia de lo colectivo reside en ciertas facultades de su ejercicio – fundamentalmente el inicial momento de proclamación o convocatoria de la huelga – y no en la titularidad del derecho, reconociendo que aquella posición relativa a la titularidad colectiva del derecho de huelga genera algunas dudas respecto a cual sería la cede de residencia de la titularidad del derecho que mejor garantice su disfrute en tanto derecho fundamental⁵⁵ reconocido frente a todos, no sólo frente al empresario sino también frente a posibles involuciones del sindicato en sentido burocrático y autoritario⁵⁶.

V. Corolario

Durante el *IX Congreso Nazionale di Diritto del Lavoro* (Fiuggi, Italia, 1988) Tosi señalaba que la auténtica dicotomía no es entre titularidad individual y titularidad colectiva, sino entre titularidad colectiva como titularidad difusa y titularidad sindical; es decir, entre titularidad de cada individuo, individuos agrupados de alguna manera, y titularidad referente (a los individuos reconducidos) a los agentes consolidados del sistema contractual⁵⁷. Ese pareciera haber sido el derrotero del debate doctrinario y jurisprudencial en la experiencia Argentina

⁵⁵ La noción formal de derecho fundamental a que nos referimos es tomada de Ferrajoli por Fernando Valdés dal Re como “aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar”. Cfr. VALDÉS DAL RE, Fernando, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador”, ponencia oficial presentada en el XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Montevideo, Septiembre de 2003, (AUDTSS-SIDTSS), Libro de Informes Generales, p.42.

⁵⁶ Cfr. MATIA PRIM, J., SALA FRANCO, T., VALDÉS DAL RÉ, F. y VIDA SORIA, José, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, (Civitas), Madrid, 1982, pp. 92 y 93.

⁵⁷ Cfr. TOSI, P. *Lo Sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico*, (Giuffrè), Milano, 1989, p. 360. Por aquel año 1988 se desataron conflictos en diversos sectores públicos considerados esenciales para la comunidad (en especial transporte ferroviario) promovidos por los COBAS (*Comitati dei Basì*) poniendo en duda el convencimiento existente respecto al control de las organizaciones sindicales sobre la convocatoria y seguimiento de las huelgas, discusión que indefectiblemente repercutió sobre el modelo sindical y generó un riquísima discusión doctrinaria al respecto.

La construcción organicista que circunscribe el ejercicio de la huelga exclusivamente como medio de presión sindical en el marco de la negociación colectiva parece perseguir un orden un tanto ilusorio⁵⁸ alejando cierto temor a las huelgas salvajes⁵⁹ (*wild strikes, greves sauvages*) o no sindicales sobre el que algunas expresiones doctrinarias y jurisprudenciales parecen sustentar la necesaria administración del conflicto por parte la organización sindical responsable.

Podría coincidirse respecto a la responsabilidad que supondría la conducción sindical de la huelga, máxime en conflictos de cierta envergadura que persigan fines económicos importantes donde se exija - en mayor medida que una huelga local o limitada a un establecimiento - un estudio profundo de la situación, un cálculo estratégico afinado y experiencia negocial⁶⁰.

Pero también cabe reconocer que la huelga no sindical, lejos de la disfuncionalidad que pareciera adjudicársele, podría constituir una señal de asfixia generada desde las bases, una reacción de los trabajadores alejados de la conducción sindical⁶¹. Reacción que, anulada que fuera, potenciaría una tendencia monopolista patológica que desvirtuaría el sistema de relaciones colectivas⁶² y conllevaría la anulación de un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores.

Parece cuanto menos excesivo cierto temor a las huelgas no sindicales⁶³ que fundamenta la limitación del ejercicio del derecho de huelga mediante la técnica de la titularidad colectiva asignada exclusivamente al sindicato más

⁵⁸ Podría entenderse que en dicho sentido y atento la complejidad actual de las relaciones industriales Ramírez Bosco califica dicha posición como antigua (Cfr. RAMIREZ BOSCO, Luis, *Derecho de Huelga*, op. cit. p. 46).

⁵⁹ Término que, como señalara Palomeque López, deja a las claras las relaciones ente ideología y lenguaje en la denominación de fenómenos sociales; Cfr. PALOMEQUE LOPEZ, "La titularidad del derecho de reunión sindical y la legitimación para convocar asambleas informativas de afiliados a un sindicato", *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, N° 87, 1998, p. 150.

⁶⁰ Cfr. KROTOSCHIN Ernesto, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 217.

⁶¹ Vid. GIANIBELLI, Guillermo, "Fricciones en el sistema sindical", *La Causa Laboral (A.A.L.)*, Año V, N° 17, Mayo 2005, Buenos Aires, pp. 37-38.

⁶² Pareciera verse en aquellos autores que entienden que el modelo sindical argentino es compatible con la libertad sindical cierta atención sobre el fenómeno, llevando a reconocer el derecho de huelga tanto a las organizaciones sindicales simplemente inscriptas como a las que posean personería gremial en sentido contrario a la sostenido por la jurisprudencia mayoritaria; por todos Vid. RECALDE, Mariano, "El sistema sindical argentino y la libertad sindical", DT – 2004 –B, pp. 1030-1046 y CORTE, Nestor, *Regulación de la huelga en los servicios esenciales*, (Rubinsal - Culzoni), Santa Fe, 1991, p. 42.

⁶³ Vid. JELIN, Elizabeth, *Protesta Obrera*, (Nueva Visión), Buenos Aires, 1974.

representativo (aquel con personería gremial). Nótese que nuestro régimen jurídico por un lado impone instancias obligatorias de conciliación previo a todo conflicto y por otro regula la huelga en los servicios esenciales⁶⁴, lo que habla a las claras de un margen de por sí acotado para el uso del derecho por parte de los trabajadores.

En el mismo sentido, no resulta para nada neutral la deconstrucción del andamiaje constitucional nacional que, en materia de huelga, se manifiesta claramente por una postura no orgánica tras la apelación al vocablo gremios que deja en un segundo plano el tipo de organización que los trabajadores pudieran darse⁶⁵. Esa limitación del derecho de huelga contemplado en lo más alto del ordenamiento positivo se viene haciendo efectivo mediante normas de inferior jerarquía que sin más la contradice. Nótese que muchas normas infraconstitucionales optaron por el reconocimiento de la titularidad sindical del derecho de huelga, las que más allá de las concepciones ideológicas que las inspiraron - en unos casos con cierto tinte corporativo, en otros más bien liberal – sin embargo todas ellas coincidieron en el espíritu restrictivo que se ponía de manifiesto al acotar el espíritu garantista del ejercicio de la huelga⁶⁶.

El tan mentado artículo 14 bis, cuyo cuestionable vicio de legitimidad política fue saldado tras la reforma constitucional de 1994, sin dudas apareció reforzado en su espíritu por la incorporación con rango constitucional del convenio 87 de la OIT. Es decir, la libertad sindical que pregona dicha norma constitucional fue reforzada por una reforma constitucional (la primera en la Argentina) llevada a cabo con el acuerdo mayoritario de las fuerzas políticas y en un contexto de plena vigencia del orden democrático. Pero además de la incorporación de la referida norma internacional del trabajo, también la Convención Americana de Derechos Humanos adquirió luego de la reforma jerarquía constitucional. Dicho instrumento mediante su artículo 26 efectúa un reenvío al artículo 44 de la Carta de Organización de Estados Americanos donde se garantiza la titularidad individual

⁶⁴ Vid. GARCIA; Héctor, “La huelga en los servicios esenciales” en *Relaciones colectivas del Trabajo, Tomo II*, Dir. Mario Ackerman, Buenos Aires, 2007, pp.805-882.

⁶⁵ Resulta cuanto menos curioso que en el vecino país del Uruguay, cuya Constitución en su artículo 57 refiere a la huelga en tanto derecho de titularidad gremial, la corriente interpretativa mayoritaria efectuó un recorrido inverso: partiendo del vocablo gremio se concluyó en que la titularidad recaía en el trabajador individualmente considerado. Es una posibilidad que, ente otras razones, dicha posición responda a las diferentes experiencias históricas políticas y a la tradición sindical bien distinta a la de la argentina. Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, “Apuntes sobre la huelga” (FCU), Montevideo, 1996, p. 20; Cfr. PEREZ DEL CASTILLO, Santiago, “El derecho de huelga”, (FCU), Montevideo, 1993, p. 3; Cfr. CASTELLO, Alejandro, “El derecho de huelga. Principales características del modelo Uruguayo”, II Encuentro Chileno – Uruguayo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁶⁶ El decreto ley 23.582/1945, la ley 14.455 de 1958 y el decreto 640/1980 (reglamentario de la ley de facto 22.105) y la ley 23.551.

del derecho de huelga, dato éste que también debe matizar las tesis orgánicas que justifican la limitación del mentado derecho⁶⁷.

La descripta línea de política jurídica que en la Argentina ha manifestado una opción por el sujeto sindical más representativo sin dudas conlleva una limitación del ejercicio del derecho de huelga.

Ante las transformaciones tecnológicas y productivas que operan sobre el mercado de trabajo, ante las consecuentes repercusiones que obligan a una redefinición del centro de imputación subjetiva del derecho del trabajo y a una revisión constante de las técnicas de protección⁶⁸, la limitación del derecho de huelga no parece una estrategia correcta⁶⁹. En el marco del sistema capitalista de producción y más aún en momentos de incertidumbre, una opción de política jurídica eficazmente tutelar debería garantizar el ejercicio de la huelga a la mayor cantidad de trabajadores posibles.

JUAN PABLO MUGNOLO

⁶⁷ Cfr. ARESE, César, "La titularidad actual del derecho de huelga", (Errepar), Colección Temas de Derecho Laboral, *Los conflictos colectivos de trabajo*, Coord. García Vior, Buenos Aires, 2012, p. 210.

⁶⁸ Vid. GOLDIN, Adrián, *Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo*, Monografías Jurídicas (LexisNexis – Abeledo Perrot), Buenos Aires, 2003.

⁶⁹ Sobre el tratamiento legislativo de fenómenos laborales colectivos desde la óptica de experiencias inclusivas Vid. RIVAS VALLEJO, Pilar, "Derechos colectivos del trabajador autónomo" en *El estatuto del trabajador autónomo. Comentario a la ley 20/2007m de 11 de julio, del estatuto del trabajador autónomo*, Dir. José Luis Monereo Pérez, (Comares), Granada, 2009, pp. 247 y ss.; GAUTHIER, Gustavo, *Teletrabajo. Introducción al estudio del régimen jurídico laboral*, (FCU), Montevideo, 2006, pp.46 y ss.