



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

**“REFLEXIONES SOBRE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL
DERECHO DE HUELGA EN ARGENTINA”**

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO (3° COHORTE)

Tesista: Ab. Renzo Gutierrez .

Director: Dra. Patricia Gabriela Castorino.

Mendoza, 2024

Índice

Agradecimientos.	4
I. Resumen.	5
II. Abstract.	7
III. Problema de Investigación.	8
1. Objetivos	9
2. Hipótesis	10
3. Estrategia metodológica	10
4. Estado de la cuestión.	11
5. Justificación de la investigación.	12
6. Marco Teórico.	13
IV. Introducción	16
V. La Historia de la Huelga.	18
A. Evolución Histórica Internacional.	18
B. Avances Históricos Internacionales.	22
C. Antecedentes Históricos del Derecho de Huelga en la República Argentina.	25
a. Antecedentes desde 1888 hasta reforma constitucional de 1957.	25
b. Reforma Constitucional de 1957.	30
a) Primer párrafo: Derecho individual del trabajo.	33
b) Segundo párrafo: Derecho colectivo del trabajo	35
c) Tercer párrafo: Seguridad social	36
C. Normativa Legal posterior a la Reforma Constitucional de 1957 a la actualidad.	37
VI. Nociones de la Huelga.	43
A. Cuestiones Preliminares.	44
B. Condiciones de ejercicio del Derecho de Huelga.	47
VII. Concepto de Huelga	50
1. Conceptualización.	51
2. Tipos y prácticas de Huelga.	51
a) Estado de alerta.	52
b) Intimación, emplazamiento o preaviso.	52
c) Huelga por tiempo indeterminado.	52

d) Huelga por tiempo determinado.	52
e) Paros o huelga de brazos caídos.	53
f) Huelgas o paros rotativos, turnantes o articulados.	53
g) Huelga estratégica, neurálgica, tapón o trombosis.	53
h) Huelga de solidaridad o simpatía.	54
i) Huelga intermitente.	54
j) Trabajo a reglamento.	55
k) Trabajo a código.	55
l) Trabajo a desgano.	55
m) Huelga relámpago, de advertencia o de demostración.	55
n) Huelga sorpresiva.	56
o) Huelga a la japonesa.	56
p) Quite de colaboración.	56
3. Otras medidas de acción directa.	56
a) Piquete.	56
i. Introducción.	57
ii. Opiniones doctrinales.	57
b) Huelga con piquete y el piquete como manifestación social: dos cosas diferentes.	60
a). Evolución de la situación de marchas y piquetes en Argentina.	62
b). Las opiniones encontradas.	77
C. Cortes con o sin alternativas de paso.	81
D. Boicot.	82
E. Sabotaje.	83
VII. Legalidad o Ilegalidad de la Huelga	84
VIII. La Huelga de los Servicios Esenciales.	86
a) Concepto de Servicios Esenciales.	87
b) Servicios Mínimos.	88
IX. Efectos sobre los contratos individuales de Trabajo.	92
1. Despido por causa de huelga.	92
2. Salarios de los días de huelga.	93
X. La Huelga Política y el Daño Social.	94
XI. Resultados Preliminares.	96
XII. Conclusión.	103
XIII. Bibliografía	109

Agradecimientos.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte de este camino y han contribuido de distintas maneras a que hoy pueda culminar este trabajo. A mi amiga y socia desde hace 10 años, Patricia Gabriela Castorino, por su apoyo incondicional y por ser una compañera de ideas y proyectos. A mi familia, por estar siempre acompañándome en este camino. A todos los profesores y profesionales que, con su dedicación y enseñanzas, han sido fundamentales en mi formación, y a los amigos que me han acompañado y alentado durante este proceso. A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento.

I. Resumen.

En la presente tesis se busca evaluar la efectividad de la normativa legal argentina en relación al derecho de huelga, tras realizar una breve contextualización histórica de su surgimiento en nuestro país. El objetivo es determinar si esta normativa es suficiente para satisfacer las necesidades actuales en materia de conflictos laborales en nuestro país y, en caso contrario, reflexionar sobre posibles soluciones alternativas.

La investigación se desarrollará con la premisa de que muchas instituciones del derecho del trabajo han surgido a partir de la huelga, destacando su importancia histórica y social, se explorará cómo el derecho de huelga, preexistente al derecho laboral.

En Argentina, el derecho de huelga está protegido por la Constitución Nacional en su artículo 14 bis y regulado por la Ley de Asociaciones Sindicales y la Ley de Contrato de Trabajo. También la temática recientemente ha sido tratada, en la Resolución 943/2023 del Ministerio de Seguridad, publicada el 15 de diciembre de 2023 y en la Ley 27742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, publicada en el Boletín Oficial con fecha 29 de julio de 2024.

La tesis pretende también reflejar el impacto de las huelgas en la vida cotidiana de los ciudadanos, quienes a menudo se ven afectados por sus efectos colaterales. A lo largo de la investigación se demostrará cómo se ha ido construyendo el concepto y la práctica de la huelga, así como las diferentes formas que ha adquirido desde su origen. Las prácticas de huelga tienen

un impacto social observable en la disminución, e incluso suspensión, de servicios esenciales como la salud y el transporte público.

Además, se analizarán las manifestaciones callejeras que implican el corte de rutas y la obstaculización del tránsito, las cuales pueden violar el derecho a la libertad de trabajo y circulación del resto de la ciudadanía.

Palabras clave: Derecho de huelga, Conflictos laborales, Impacto social, servicios esenciales, derechos ciudadanos, Libertad de trabajo y circulación.

II. Abstract.

In this thesis, the aim is to evaluate the effectiveness of Argentine legal regulations concerning the right to strike, after providing a brief historical context of its emergence in our country. The objective is to determine whether this regulatory framework is sufficient to address the current needs in the field of labor conflicts in our country and, if not, to consider possible alternative solutions.

The research will be conducted on the premise that many labor law institutions have emerged from the strike, highlighting its historical and social importance. It will explore how the right to strike, which predated labor law, has developed.

In Argentina, the right to strike is protected by the National Constitution in Article 14 bis and regulated by the Trade Union Associations Law and the Employment Contract Law. The issue has also been recently addressed in Resolution 943/2023 of the Ministry of Security, published on December 15, 2023, and in Law 27742 of the Bases and Starting Points for the Freedom of Argentines, published in the Official Gazette on July 29, 2024.

The thesis also seeks to reflect the impact of strikes on the daily lives of citizens, who are often affected by their collateral effects. Throughout the research, the construction of the concept and practice of the strike will be demonstrated, as well as the different forms it has taken since its inception. Strike practices have an observable social impact on the reduction, and even suspension, of essential services such as healthcare and public transportation.

Additionally, street protests that involve road blockages and obstruction of traffic, which may violate the right to freedom of work and movement of the rest of the citizens, will be analyzed.

Keywords: Right to strike, Labor conflicts, Social impact, Essential services, Citizen rights, Freedom of work and movement.

III. Problema de Investigación.

La idea de huelga es una construcción social, que se modifica permanentemente. La dinámica de los hechos ha trastocado ciertas reglas, haciendo que se olviden o dejen de lado principios constitucionales rectores de la materia. En el marco de esas continuas modificaciones, se presentan nuevos interrogantes acerca de las formas y modalidades, que van restando legitimidad a la normativa vigente reguladora del instituto de la huelga, cuando sus medidas impactan los servicios esenciales de transporte, educación y salud.

Frente a ello, se propone un trabajo de tesis que, aún teniendo todas los elementos actuales, busca soluciones superadoras, describiendo los errores de la teoría actual, por medio de una contrastación empírica, que permita su corrección en la mayor medida posible.

Cuando se aborda el tema, resulta de importancia recordar la afirmación de Calamandrei en el sentido de que, “...desde el momento en que se ha aceptado que la huelga ha sido reconocida como un derecho, ello implica necesariamente, aceptar restricciones al ejercicio del mismo...”. Y es que, cuando sobre una situación eminentemente fáctica como son las medidas de autodefensa colectiva, interviene una disciplina jurídica, aquella situación, pasa a encuadrarse en ese conjunto armónico que es el ordenamiento jurídico general y debe circunscribirse a sus confines propios, con una exigencia lógica ineludible para evitar que exista colisión con otros derechos, que también ese ordenamiento, garantiza.

Por lo tanto, “...si todo derecho nace con un límite, el derecho de huelga no es una excepción; esto es, no es expresión de una libertad plena y absoluta”.¹ (Valdés Dal – Re. El Derecho de Huelga).

¹ Valdes Dal-ré, F. (26 de Septiembre de 2010) Coherencia política y huelga general. El Derecho de Huelga. Pp. 12

En este marco, el trabajo de tesis tratará de responder a las siguientes **preguntas**: ¿Es suficiente la legislación vigente, respecto del impacto que provoca una medida de huelga en la suspensión de los servicios esenciales? ¿Cómo resolver los conflictos que se le presentan a la comunidad, frente a la suspensión de los servicios esenciales de salud, transporte y educación, por huelga dispuesta por los trabajadores de la actividad o por huelga solidaria? ¿Ante la aparición de la “huelga salvaje”, deben priorizarse el bien común y el bienestar general, a los que avalan y sustentan el derecho de huelga?

1. Objetivos

Los objetivos específicos son:

- Realizar una evaluación crítica de la normativa legal vigente en Argentina que regula el derecho a huelga, considerando los ámbitos municipales, provincial (con foco en Mendoza) y nacional, a fin de determinar si existen restricciones y, en caso afirmativo, identificar cuáles son.
- Legitimidad e ilegitimidad de la huelga; en caso de ilegitimidad, si corresponde aplicar algún tipo de sanción y a quién. Precizando el organismo con aptitud para sancionar.
- Impacto en los servicios esenciales, identificando que comprende un servicio esencial.
- Definir si es un derecho individual de ejercicio colectivo o uno colectivo de ejercicio individual, determinando si el laborioso está facultado para adherirse o no.

2. Hipótesis

La normativa legal de nuestro país, necesita una norma específica que regule el derecho a huelga, conforme los tiempos actuales.

3. Estrategia metodológica

Para concretar la tesis, se ha optado por realizar una investigación teórica, mediante el método “histórico-lógico”, ya que el tema de investigación tiene un desarrollo histórico tanto a nivel internacional (derecho comparado) como nacional.

Entender el comportamiento histórico nos permitirá explicar la situación actual y, al combinarlo con el método lógico, podremos analizar la realidad del país y proponer nuevas soluciones en esta materia de estudio. Al combinar la historia, la doctrina y la jurisprudencia, podremos abordar el tema de manera adecuada y completa.

Se tomarán en cuenta las fuentes sin exclusión, como también las más recientes investigaciones o estudios disponibles.

4. Estado de la cuestión.

Keynes afirmaba que la huelga era una reminiscencia bárbara del siglo XIX, en este sentido muchos lo consideraron un acto antijurídico (*contra legem*) cuando de hecho y luego a través del derecho, la huelga, a pesar de consagrar el derecho a producir un daño al empleador, se ha convertido en un acto jurídico válido, en la medida que su ocurrencia se desarrolle dentro de los límites para los cuales fue concebida (*secundum legem*).

En los últimos tiempos, existe un desafío, ya que la huelga por la fuerza de los hechos, trata de aumentar el ámbito restringido en el cual estaba limitada, trascendiendo dichos límites y desafiando otros para los cuales estaba limitada.

En este sentido, Julián A. de Diego¹, sostiene que la Huelga, desafía límites como lo son el derecho de propiedad, el del ejercicio pleno de toda industria lícita, inclusive el debido proceso. La huelga puede restringir el derecho mismo de trabajar, toda vez que la fuerza de los hechos tiene poder de convicción, si se logra la unanimidad de los que lo ejercen.

Partiendo de la base que la huelga, es un derecho fundamental de los trabajadores y una herramienta legítima para proteger y promover sus derechos laborales y condiciones de trabajo, teniendo como efecto inmediato de ser una forma de equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores, corresponde estar a favor del derecho a huelga.

Pero si tomamos en consideración, que esta medida puede ser perjudicial para la economía y la sociedad en general, ya que puede tener un impacto negativo en la productividad y la estabilidad económica, nos podría llevar a estar en contra de este derecho.

Pero si analizamos la huelga como una herramienta legítima de los trabajadores, quizás deberíamos tratar de encontrar un equilibrio y una razonabilidad entre el derecho a huelga y otros derechos y necesidades fundamentales. Analizando los mecanismos tendientes a equilibrar este derecho, con otros derechos y necesidades, como el derecho al trabajo, el derecho a recibir servicios esenciales, entre otros.

Basándonos en estas tres posiciones; es decir la que está a favor, la que está en contra y una posición intermedia, en este trabajo se busca teniendo en cuenta los tiempos actuales de nuestro país, determinar cuál es la que mejor se adapta a nuestras necesidades contemporáneas, siempre teniendo presente que la huelga, es un derecho con consagración constitucional, que se encuentra dentro del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.

5. Justificación de la investigación.

Es innegable que la huelga se ha instalado de manera habitual en nuestras vidas, ya sea en el ámbito provincial como nacional e internacional. De esta manera, encontramos esta forma colectiva de reclamo en el sector público como privado, que indefectiblemente generan un impacto social, involucrando cortes de rutas, calles y la consiguiente obstaculización del tránsito. Esta situación, en numerosas oportunidades, trae consigo la disminución o suspensión de las prestaciones de servicios esenciales.

A lo largo de la presente tesis, se investiga cómo ha ido evolucionando y construyendo el concepto de huelga actual, así como, las distintas formas que ésta se ha ido manifestando en la sociedad. Todo ello, teniendo en consideración que entra en puja el derecho a efectuar este tipo de reclamos y el legítimo derecho a la circulación del resto de la ciudadanía. Como consecuencia de lo antedicho, nuestro país ha ido variando en su regulación legal; de igual modo, la justicia nacional ha adoptado diversas posiciones respecto a esta temática.

Así las cosas, en su vida cotidiana, vemos como día a día los ciudadanos se ven afectados indirectamente por los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, pudiendo convertirse en una tercera parte perjudicada. Por lo que no quedan dudas que estos movimientos pueden impactar directamente en la sociedad y generar daños que afectan a la población en general.

Es necesario evaluar la normativa legal vigente en nuestro país y determinar si es suficiente para resolver estos conflictos. La falta de consenso entre las partes involucradas, que tienen un desequilibrio de poder, puede afectar seriamente el desarrollo del país, tanto a nivel nacional, provincial y municipal. Por lo tanto, en la presente investigación se busca reflexionar, sobre si existe una nueva propuesta para solucionar estos conflictos.

6. Marco Teórico.

Como punto de partida, corresponde una breve ubicación histórica del surgimiento de la huelga, a los efectos de comprender la justificación de la investigación. Por lo que se desarrolla la evolución histórica del derecho a huelga a nivel internacional y su impacto en la regulación jurídica Argentina.

Se comienza por mencionar los primeros antecedentes que surgieron en el antiguo Egipto y en Roma, seguidos de los primeros intentos de regulación normativa de países como Francia, Inglaterra, Italia y Alemania, antecedentes que muestran cómo el trabajador se percató de que, sin su presencia, la empresa no funcionaba, encontrando así una fuerza en ellos mismos. También se exploran los antecedentes latinoamericanos de países como México y Costa Rica, que sentaron las bases para el marco normativo actual de Argentina.

Los antecedentes son importantes, porque muestran cómo aparece la idea de colectividad y como consecuentemente los asalariados lograron ponerse en un pie de igualdad con sus empleadores para exigir mejoras en sus condiciones de trabajo.

Es interesante en este punto, tener en consideración, como aparece la idea del daño, instrumentado con el no trabajo, que conlleva al derecho de no cumplir, a que se viole lo pactado, es decir, a desobedecer el compromiso de poner su fuerza de trabajo a cambio del pago de un salario.

Conforme veremos del análisis de diversos autores en la presente investigación, nos encontramos entonces con un instituto que legitima y reconoce el daño como tal, teniendo así una característica atípica y contraria a los institutos del derecho en general. En otras palabras, el trabajador deja su puesto de manera transitoria y repentina; se producen cortes de calles, rutas y accesos; se genera una dificultad en el tránsito habitual, ya que este queda reducido y el empleador frena su producción de manera abrupta.

Muchos la señalan como una legitimación del incumplimiento, supone que se puede no cumplir y, si está efectuado el reclamo dentro de los parámetros legales correspondientes, implica que no se le puede aplicar sanción al trabajador; no obstante que este pierda su derecho a remuneración. El empleador, por su parte, no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo no trabajado, dado que debe soportar la huelga; caso contrario, si pagara la jornada, podría implicar subsidiar indirectamente el reclamo del trabajador.

Además, se estudian las declaraciones y pactos internacionales que influyeron en la regulación del derecho a huelga a nivel internacional y en Argentina, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948; la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 y los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1919.

Se analiza la evolución normativa de nuestro país, comenzando por la primera norma regulatoria que prevé el derecho a huelga, que surgió de la ratificación del Tratado de Chaultepec, mediante la Ley N° 12.837.

Se continúa con el estudio de la Ley N° 14.786 (1958) de conciliación obligatoria, que aún sigue vigente en la actualidad. También se tiene en consideración el decreto ley N°8946 (de 1962, derogado), el cual consideraba ilegales las huelgas que no observarían los procedimientos de conciliación, contravinieren el convenio colectivo, se originaren en cuestiones de derecho individual o en conflictos de derecho, o cuando no fueran resueltas por más del 51% de los trabajadores en conflicto.

Se examina la reforma constitucional de 1994, sobre todo el art. 43 de la Constitución Nacional, el cual reconoció el derecho de huelga en Argentina. También se tienen en consideración algunas Constituciones provinciales que han incluido este derecho, como lo son los casos de Chubut, Chaco, Neuquén, Santiago del Estero y Buenos Aires, siendo este un derecho de los gremios.

Finalmente, se trata la nueva normativa vinculada a este derecho, es decir la Resolución

943/2023 del Ministerio de Seguridad, publicada el 15 de diciembre de 2023 y en la Ley 27742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, publicada en el Boletín Oficial con fecha 29 de julio de 2024, como todos los cambios actuales.

IV. Introducción

En el año 2000/2001, la República Argentina atravesó por una importante crisis económica - financiera, la que trajo aparejada graves consecuencias para los habitantes de todo el país. En ese marco, los trabajadores organizados salieron en defensa de los puestos de trabajo, los que día a día desaparecen, arrastrados por el impacto que producía en las empresas, la situación imperante. La huelga se convirtió en parte de la historia de la época y en la herramienta más poderosa de las organizaciones sindicales, para luchar, no solo en contra del patrón, sino del Estado y el poder gobernante.

Las palabras que anteceden ilustran un momento de crisis recurrente en Argentina, y una forma repetida de enfrentarla desde sectores vulnerables como el que conforman los trabajadores cuando el desempleo aparece en sus vidas. El presente trabajo busca comprender los hechos y el ejercicio del derecho que ha modificado sus formas de expresión a través del tiempo, conformando el concepto de huelga, tal como es hoy conocido. Consecuentemente la visión histórica del instituto, se ha tornado insoslayable frente al objetivo planteado de rescatar las distintas ideas y vaivenes legislativos, que fueron formando significados en el sentido de poner límites al ejercicio del derecho de huelga, mediante la reglamentación de las normas que la instalan como un derecho.

La delimitación del concepto de la huelga como un derecho constitucional, ha sido materia de estudio permitiendo ingresar en la captación de los argumentos que defienden las distintas corrientes de pensamiento, las que, de cara a la Constitución Nacional, han adoptado posiciones encontradas. Estas diferentes opiniones avaladas por la doctrina y la jurisprudencia, han permitido el desarrollo de diversas hipótesis, marcando el inicio de soluciones probables para la cuestión debatida.

Frente a la importancia de las directrices dadas a los Países Miembros por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), se han incluido en la investigación, las Resoluciones dictadas por el Organismo, tratando de determinar los elementos esenciales del concepto de huelga y preparar la senda de los argumentos que avalan esta tesis.

Como consecuencia de las distintas tendencias traducidas en las mandas legales, ha resultado asimismo insoslayable encarar el derecho de huelga como elemento de poder, indagando acerca de los impactos que produjo en los distintos períodos democráticos o no del país, así como su relevancia en el movimiento obrero argentino.

A posteriori se ingresa en el estudio de otras medidas, que, como formas atípicas, han aparecido como realidades de las últimas décadas en la República Argentina, admitidas por la doctrina y la jurisprudencia. Ellos no son otros que los cacerolazos, los piquetes, los cortes de ruta, las carpas en los lugares públicos por mencionar algunos, los que son estudiados partiendo de casos concretos vividos por el autor, a la luz de la doctrina, la jurisprudencia y las noticias divulgadas por distintos medios locales y nacionales, que han ido formando opinión a través del tiempo. Frente a los avances y retrocesos puestos de manifiesto fue necesario detenerse en la importancia de dichos cambios, sus fundamentos y razones, para crear conclusiones propias respecto a un presente social, que se ve continuamente amenazado por situaciones regladas y no regladas referentes a la huelga, otras medidas directas e indirectas y la confusión reinante en la comunidad entre las distintas figuras.

Frente al alto grado de conflictividad existente en el momento de elaboración de la presente tesis, se aspira mediante este trabajo a colaborar en la búsqueda de propuestas que permitan transitar el difícil camino hacia una mejor sociedad, sin amedrentarnos hablar del poder, como se utiliza y que se hace ante las temáticas que se analizan. Entendemos que deben combinarse todos los elementos del poder para lograr fines, sobre la base de una clara noción de la realidad y de la relación de fuerzas con las que se enfrenta. De lo contrario, podemos naufragar en un idealismo que no es más que considerar las personas y las cosas así como las relaciones que

las regulan, como queremos que sean, más que como son. Es lo que Freud llamaba ilusión: un error con deseo.

V. La Historia de la Huelga.

A. Evolución Histórica Internacional.

Los diccionarios de la lengua española consignan la palabra “huelga”, como una derivación del verbo “*holgar*”, que significa “*descansar, estar ocioso*”. A su vez, *holgar* deriva del término *folgar*, palabra común a las tres lenguas romances hispánicas, procedente del latín tardío *follicare*, “resollar, jadear”, haciendo referencia a la imagen del caminante, que se detiene, para tomar aliento en una cuesta.

Durante la antigüedad, las rebeliones de las distintas clases sociales, llevaron el sello de la lucha contra la injusticia derivada del ejercicio del poder omnímodo y la diferencia económica entre las clases sociales. Tales rebeliones no pueden ser consideradas huelgas en el sentido lato del hoy, pero muestran la aparición de los sesgos que el tiempo se encargaría de definir. El significativo de mayor importancia a rescatar de la historia, es que siempre los movimientos de huelga del mundo antiguo tuvieron como manifestación externa la cesación del trabajo, ejercido como factor de poder para conseguir cambios sociales.

El origen de la huelga se remonta a los tiempos en los que el hombre trabajaba para lograr su sustento diario quedando registrado como un primer evento en la historia tuvo lugar en el antiguo Egipto, en el siglo XII A.C. Esta rebelión comenzó el 14 de noviembre de 1152 a.C., cuando sesenta artesanos se negaron a realizar su trabajo en la tumba del faraón que levantaban en el Valle de los Reyes. Se trataba de picapedreros, carpinteros y dibujantes los que abandonando sus herramientas de trabajo, se dirigieron al templo donde se acopiaba las cosechas, reclamando su salario alimentario que no había sido efectivizado durante el último mes².

² Lozano, B. La opinión de Zamora. La primera huelga laboral de la Historia. (18/11/2016). <http://www.laopiniondezamora.es/opinion/2016/11/18/primera-huelga-laboral-historia/966198.html>.

Después de tres días de no realizar tarea alguna, los trabajadores lograron la entrega de 50 sacos de trigo, frente a la deuda existente por cabeza, de cuatro sacos de trigo y uno y medio de cebada. Temerosos de un estallido popular, los sacerdotes entregaron el grano a los trabajadores sin discutir, lo que trajo aparejado graves problemas entre los religiosos y el poderoso gobernador de Tebas, causante del retraso en los pagos.

En la vieja Roma pueden considerarse huelgas - a su modo - los movimientos y secesiones plebeyas que otorgaron a esta clase social una serie de progresos tanto legales y sociales como económicos, en detrimento de los patricios, clase intocable en la época. Las masas, enmarcadas en manifiestas desigualdades, abandonan sus tareas e incluso amenazaron más de una vez, con fundar una ciudad aparte. A pesar de su inferioridad de condiciones económicas - no de número - ganaron la pulseada a los nobles, quedando demostrado que, sin los brazos de los humildes trabajadores, la República se paraliza.³

Los conflictos individuales y colectivos son una característica del comienzo del milenio y han formado parte de la historia del trabajo, a partir del siglo XVIII. En realidad la huelga, tal como la conocemos hoy, es un fenómeno de la modernidad posterior a la Revolución Francesa. Ésta dio un paso de gigante al levantar la bandera de los derechos a la libertad, la igualdad y la fraternidad. Sin embargo, capitalizado prontamente por la burguesía, el proceso revolucionario no supo mantener su lema afianzando tan solo el ejercicio del ideal de la libertad; los otros valores fueron difíciles de sostener y mantener en la realidad. En este marco la lucha por la igualdad se convertiría en una reivindicación trascendental durante los dos siglos siguientes.

Consecuentemente podemos sostener que el nacimiento de la huelga, como verdadero significado, se concreta en la Revolución Industrial. El escenario de la época muestra por una parte, a la burguesía defendiendo su posición de poder, alcanzada mediante la preponderancia

³ Secessio Plebis, el antecedente romano de la huelga general en la que el pueblo abandonaba la ciudad (3/12/2018).

<https://www.labrujulaverde.com/2018/12/secessio-plebis-el-antecedente-romano-de-la-huelga-general-en-la-que-el-pueblo-abandonaba-la-ciudad>.

económica y por la otra, el nuevo modelo de producción, que permitía a los obreros compartir un mismo espacio: la fábrica. Es la fábrica la que les otorga un espacio propio para compartir con sus iguales, facilitándoles el diálogo y la organización, para programar la defensa de sus intereses, surgiendo así un vasto movimiento que exigió no solo mejoras en las condiciones laborales, sino también en la administración del Estado. Dada la mayoría del proletariado como parte de la sociedad, la huelga fue el arma más eficaz de los trabajadores concientizados por distintas formas del pensamiento político.

La Inglaterra victoriana, el país más industrializado a mediados del siglo XIX, fue el primero en admitir la huelga como regla del juego válido, entre el capital y la mano de obra. El Reich alemán de Otto von Bismarck y el imperio francés de Napoleón, fueron las siguientes potencias en reconocer este derecho.

En cuanto a España, a inicios del siglo XIX, la huelga estaba incluida en el delito de coligación dentro del Código Penal. A finales del siglo fue reconocida como una libertad, pero no como un derecho y ya no trajo como consecuencia la muerte o la cárcel, pero podía acarrear sanciones laborales o económicas por incumplimiento de las obligaciones contractuales. La Segunda República aligeró estas concepciones, pero no fue la Constitución de 1931, sino la hoy vigente, la que terminó por legalizar y reconocer el derecho de huelga de los trabajadores, válido para la defensa de sus intereses.

Desde el siglo XVIII hasta el siglo XX, la huelga buscó el camino para lograr su consagración legislativa, sin embargo no lo logró hasta después de la Segunda Guerra Mundial, cuando la Constitución de Francia dictada en 1946 y la de Italia en 1948 la admitieron, en la medida que se ejerciera dentro de los límites que la reglamentan. *Inicialmente el conflicto de grupos fue considerado ilícito y pecaminoso por la clase dominante, que deseaba un consenso en torno a sus postulados unilaterales, por lo que intentó ahogar, tanto la controversia como la propia discrepancia, dado que, a los fines de mantener el sistema, debía existir.*⁴

⁴ Baylos Grau, A. (5 de Noviembre 2007) *La Regulación del Conflicto: El derecho de huelga*. Recuperado el 17 de Mayo de 2017 de Centro de Estudios para la Democracia Sindical <http://cedesi.blogspot.com/2007/11/la-regulacin-del-conflicto-el-derecho.html>

En Francia, el reconocimiento del derecho de asociación sufrió marchas y contramarchas, fruto de la política encontrada de intereses que fue la característica de aquella nación durante gran parte del siglo XIX. La revolución de 1848 que produjo la caída de la monarquía tuvo como grandes intérpretes a burgueses y proletarios, inspirando la filosofía socialista el reconocimiento del derecho de asociación, el derecho de huelga, la limitación de la jornada de trabajo de 10 horas, en París y de 11 en la Provincias.

En la época de Napoleón III se deroga la legislación laboral existente y en 1864, para hacer frente a la oposición, se adopta una política benefactora de las clases obreras, reconociéndose el derecho de huelga mediante la derogación de las sanciones penales, y prohibiendo las coaliciones patronales para rebajar abusivamente los salarios. Sin embargo, es recién a partir de 1875, después del advenimiento de la Tercera República cuando el derecho del trabajo comienza a adquirir fuerza, hasta que en la Constitución de 1946 la huelga queda incorporada como un derecho.

En Alemania la lucha de la clase obrera revistió gran importancia en el siglo XIX, por la influencia ejercida por las ideas de Carlos Marx. Ante la aparición en la arena política del Partido Obrero Socialdemócrata, cuyo objetivo principal era la supresión de las clases sociales mediante la eliminación del capitalismo y el establecimiento de una nueva organización de la producción de tipo cooperativo y su embate al poder, los gobernantes alemanes debieron dictar normas para poner freno a la escalada de luchas y agitaciones que se instalaron en la sociedad. Entre esos gobernantes sobresale Bismarck quien emprendió la inmensa tarea de diseñar una legislación protectora de los trabajadores, pero al mismo tiempo, prohibió las asociaciones profesionales, las que por medio de agitadores hacían peligrar sus políticas y la economía del país. De su obra reformadora merecen recordarse una serie de medidas de seguridad social, tales como seguros sociales que protegieron la vejez, las enfermedades y los accidentes de trabajo. Consecuentemente en una primera etapa, la legislación alemana fue producto más de la acción

gubernamental, que de la acción de los trabajadores; en cambio a posteriori de la guerra de 1914, se perfeccionará el derecho del trabajo alemán, por la acción de los sindicatos.

México en 1948 y Costa Rica en 1949, incorporan el derecho de huelga y el derecho al cierre patronal con excepción del caso de los servicios públicos, siempre de conformidad a los límites establecidos por la ley.

B. Avances Históricos Internacionales.

Un repaso de los contenidos de las Declaraciones y Pactos Internacionales, permite conocer los alcances e importancia otorgada en el mundo conocido, al derecho de huelga. En el juego armónico de los diferentes documentos emanados de las distintas organizaciones y pactos logrados entre los países asistentes a los encuentros internacionales, se vislumbra el reconocimiento del derecho a asociarse que poseen todas las personas, ello con diversas finalidades. Entre esas finalidades aparece la defensa de sus intereses laborales lo que deviene en la conclusión de que, siendo la huelga un conflicto de intereses, el reconocimiento en comentario, lo es también hacia ella. Tal vez, uno de los más importantes sea la Declaración Universal de Derechos Humanos emanada de las Naciones Unidas en el año 1948, la que en su artículo 23 dispone: “... *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses...*”

La Convención Americana sobre Derechos Humanos llevada a cabo en San José de Costa Rica en el año 1969, dispuso en su artículo 16: “...1. *Todas las personas tienen el derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.*2. *El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás...*”

Aunque tal vez parezca sorprendente, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - creada en 1919 por el Tratado de Paz de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial - no tratan de manera expresa del derecho de huelga, no significando ello que lo ignore.

La OIT posee tres órganos fundamentales: la Conferencia General o Asamblea, que es el órgano deliberativo, con representación tripartita de estados, trabajadores y empleadores. Su función es instar los convenios o acuerdos internacionales, los que entran en vigencia una vez obtenida la ratificación necesaria de los países intervinientes y las recomendaciones, cuyo fin es orientar a los países miembros, la acción de los gobiernos en el plano nacional; el Consejo de Administración que es el órgano directivo y la Oficina Internacional del Trabajo, que es el órgano ejecutivo.

Si bien ha sido discutido varias veces en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, durante las labores preparatorias de distintos instrumentos relacionados con el tema, por diferentes razones, ello no ha dado origen a normas internacionales. Conforme afirma RECALDE, M.: *“Señalo esto porque ninguno de los convenios de la OIT ha incluido explícitamente el derecho de huelga, no obstante lo cual, insisto, los órganos de control, reiteradamente lo han reconocido”*.⁵

No obstante lo dicho, se menciona el derecho de huelga en el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957, donde se prohíbe hacer uso del trabajo forzoso u obligatorio *“como castigo por haber participado en huelgas”* (apartado d) art. 1). La Recomendación sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios, de 1951 tras mencionar las huelgas en los párrafos 4) y 6), refiere en el párrafo 7) que ninguna de sus disposiciones *“podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga”*.⁶

⁵ RECALDE, M. (s.f.). *La Reglamentación del Derecho de Huelga*, Revista de Derecho Laboral, Derecho Colectivo, T 2006-2, ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2006, pág. 423 y ss

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (1985) Pp. 954 y 859

Tanto el Comité de Libertad Sindical, como la Comisión de Expertos de la OIT, reconocen el derecho de huelga como un derecho fundamental de los trabajadores y delimitan el ámbito en el que debe enmarcarse su ejercicio. Estos dos órganos consideran que el derecho de huelga es un derecho fundamental, pero no un derecho absoluto, señalando que su ejercicio debe armonizarse con los derechos de los ciudadanos y de los empresarios. De esta forma, la OIT ampara solo las huelgas legítimas, es decir las que se lleven a cabo conforme a la legislación del país donde se lleven a cabo, considerando que las huelgas de carácter puramente político, no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical.

Siendo el ejercicio de la huelga uno de los medios fundamentales para hacer efectivo el derecho de las organizaciones de trabajadores, desde que formuló sus primeros principios en la materia, el Comité ha optado por el reconocimiento del ejercicio del derecho de huelga con carácter general, admitiendo solamente como posibles excepciones las que pudieren imponerse a cierto tipo de funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales, en el sentido estricto del término. Por otra parte, el Comité admite también la prohibición de la huelga en situaciones de crisis nacional aguda.⁷

Sin embargo, la ausencia de normas expresas, no debe llevar a inferir, que la OIT desconozca el derecho de huelga o se exima de garantizar un ámbito de protección a su ejercicio.⁸ Sino que por el contrario, ha dejado en manos de las legislaciones nacionales de los Estados Miembros, la adopción y reglamentación del tema.

La doctrina advierte que, pese a la importancia de la huelga, pocos logros se consiguieron en la materia desde la OIT, lo que nos permite aventurar que ello se debe a la importancia del poder político, en relación al instituto. A mayor concentración del poder, menor relevancia del sistema que la reconoce. El Organismo Internacional no puede inmiscuirse en tan delicado sendero, donde la problemática política de cada país miembro incide en la toma de resoluciones, bajo riesgo de ser desconocido y perder su relevancia.

⁷ Organización Internacional del Trabajo (1966) Párrafo 527

⁸ Gernicon, B.; Odero, A; Guido, H. (2000) Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Revista Internacional del trabajo (Volumen 4)

C. Antecedentes Históricos del Derecho de Huelga en la República Argentina.

Las luchas y reclamos por la vigencia del derecho de huelga, son parte de una larga historia en nuestro país, ingresando en el camino de la historia se pudo constatar que uno de los primeros antecedentes en nuestro país lo podemos ubicar en el año 1878, cuando el gremio de los tipógrafos organiza una cesación colectiva del trabajo de sus asociados, la que afectó durante un mes, en los talleres de la Ciudad de Buenos Aires. El final de este movimiento fue la conquista de un salario mínimo, una jornada de trabajo máxima de diez (10) horas en invierno y doce (12) en el verano, así como la prohibición del trabajo de las mujeres y niños, en horas nocturnas.

a. Antecedentes desde 1888 hasta reforma constitucional de 1957.

Diez años después en el año 1888, los trabajadores ferroviarios van a la huelga, reclamando el pago de sus salarios en oro; en 1892, los músicos de la banda policial de la Provincia de Santa Fe, en razón de adeudárseles sus salarios de seis meses, declaran la huelga en sus actividades, la que terminó con la privación de libertad de los empleados intervinientes; en 1895, los obreros panaderos realizan una huelga solicitando la abolición del trabajo nocturno en la actividad; en 1901, los peones de barracas y del Mercado Central de Frutos, logran mediante una huelga, la jornada de trabajo de 10 horas y 15 minutos, en reemplazo de las 14 horas y 15 minutos que trabajaban; en 1903, los zapateros van a la huelga por una jornada de 9 horas y el descanso dominical; también en 1903, los gastronómicos van a la huelga por la rebaja producida en sus sueldos y para lograr *no afeitarse sus bigotes*, lo que les había sido exigido por la patronal, para poder desempeñar sus tareas; en 1904, se llevó a cabo una huelga general de trabajadores en

la Ciudad de Rosario y en el mismo año, los peones de ingenios en la Provincia de Tucumán, dejan de prestar su fuerza laboral.

Quizás gran parte de los reclamos por los que venían luchando los trabajadores, desde mi punto de vista, se encuentran plasmados en la obra *“El estado de las Clases Obreras Argentinas”* de 1904, efectuada por Juan Bialet Massé, a quién junto con una comitiva se le encomendó el estudio de la situación laboral en la Argentina, durante la presidencia de Julio Argentino Roca.

Continuando en el tiempo, a partir del golpe militar del 4 de junio de 1943, con el general Juan Domingo Perón al frente del Departamento Nacional del Trabajo, se inició un importante movimiento de los trabajadores argentinos. Entre las medidas adoptadas por el responsable del organismo que fortalecieron el movimiento sindical, estuvieron el aumento de los salarios, una legislación progresista en el ámbito laboral, la universalización del sistema jubilatorio, la creación de la justicia del trabajo, el impulso al sistema de educación técnico-profesional y, fundamentalmente, una expansión incesante de la negociación colectiva que, prácticamente, llegó a cubrir a todo el personal en relación de dependencia del país.

Los trabajadores encontraron en la asociación sindical y en la negociación colectiva, una vía apta para lograr cierto equilibrio en la discusión de las condiciones de trabajo, compensando la inferioridad que ostentaban, frente al empleador e incluso ante el Estado. En esta negociación, los convenios colectivos logrados como culminación de conflictos, muestran lo que será de excepcional importancia: la aceptación del funcionamiento, en el interior de las empresas, de los delegados y las comisiones sindicales, toda vez que mediante la acción desplegada por estos delegados y las comisiones internas en el lugar de trabajo, se garantiza el cumplimiento adecuado de la legislación laboral y de lo acordado en las cláusulas convencionales.

Hacia fines de 1944 la situación tendió a tornarse insostenible para los empresarios, que entendían que en la Argentina nunca había existido una verdadera lucha de clases, con las características propias de los países de tradición industrial. En ese contexto, presionaron para que el Estado administre justicia sin preferencia hacia un sector, alegando que las actitudes de la ya

Secretaría de Trabajo y Previsión estaban incrementando la indisciplina en las fábricas. Ante la creciente oposición patronal, Perón multiplicará su actividad.

Durante los tres primeros años de gobierno de Perón como Presidente de la República, se registra un incremento de la conflictividad laboral, la que tuvo como objetivo asegurar las reivindicaciones obtenidas y forzar al sector patronal, para que ampliara los beneficios alcanzados. En ese contexto, el sustancial incremento del salario real registrado hasta 1949, no parece haber sido tan solo consecuencia de la favorable coyuntura productiva, sino también de los resultados obtenidos a través del ejercicio de medidas de fuerza, enmarcadas en la huelga tradicional.

Así las cosas, entre los años 1946 y 1948, se producen en el país más de cien huelgas anuales, las que fueron dirigidas por activistas de base. Con el objetivo de reivindicaciones económicas y sociales, no buscaban enfrentar al gobierno peronista por el que habían votado, sino conquistar a nivel de fábrica, el programa de reivindicaciones implícito en su voto. Más tarde, cuando se consolida la burocracia sindical y pasa a depender mucho más del Estado, el promedio de huelgas disminuye a veintiséis anuales entre 1949 y 1955.

Al sancionarse la Constitución de 1949, definida como una Constitución Social, no se incorpora el derecho de huelga. El Artículo 37, conocido como el Decálogo del Trabajador, incluyó el derecho a trabajar, a una retribución justa, a la capacitación, a condiciones dignas de trabajo, a la preservación de la salud, al bienestar, a la seguridad social, a la protección de la familia del trabajador, al mejoramiento económico y a la defensa de los intereses profesionales, además de derechos y garantías, relacionados con el progreso social y económico, sin ingresar ni referir el derecho de huelga.

Antes de la puesta en vigencia de la Constitución del 1949, había sido tema de discusión, la inclusión del derecho de huelga en la Carta Magna. En la década del 40, tanto socialistas como peronistas, se opusieron a incluir el derecho de huelga en la Constitución, para evitar su reglamentación y limitación. Los radicales intransigentes por el contrario, proponían su inclusión

y las atribuciones de los sindicatos en las medidas de huelga, en tanto que los conservadores, impulsaron la reglamentación del derecho de huelga y la distinción entre huelgas legales e ilegales.

La economía del país había tenido un sostenido crecimiento, pero desde 1949 aparecieron una serie de inconvenientes nacionales e internacionales, que afectaron el ritmo del crecimiento económico. Entre otros, la recuperación de Europa, luego de la Segunda Guerra Mundial y la normalización de los abastecimientos alimenticios, produjeron una baja en el mercado mundial de los productos agrarios, desestabilizando las exportaciones, y los problemas climáticos que originaron pérdidas significativas en las cosechas de 1949/50 y 1951/52.

Por todo ello, el gobierno implementó un plan económico de crisis, que se dio a conocer en 1952, destinado a provocar *“un aumento en la producción, austeridad en el consumo y el fomento del ahorro”*. Se promovía la producción agropecuaria, sin abandonar la protección a la industria, tendiendo a vincular los aumentos salariales, al crecimiento productivo.

La actividad sindical refleja la situación económica, así como los avances que el Estado iba realizando para limitar su grado de autonomía. Hacia 1950 muchos de los líderes sindicales más militantes, tanto antiguos como nuevos dirigentes, fueron siendo reemplazados por cuadros más moderados y dispuestos a una mejor relación con el Ministerio de Trabajo de la Nación.

La Confederación General del Trabajo (CGT) iría derivando de coordinación de la acción sindical y mediación entre los sindicatos y el Estado. Sin embargo, estos rasgos que tenderán a reforzarse en la coyuntura recesiva de 1952, acompañando el deterioro del nivel de ingresos de los asalariados, se revelarán impotentes para contener la protesta obrera que va a producirse como consecuencia de la renovación de los convenios salariales de 1954. En esa ocasión, la CGT y varios sindicatos, se verán desbordados por el desencadenamiento de conflictos liderados por sectores disconformes.

A pesar de su identificación peronista, reclamarán aumentos de salarios y mejores condiciones de trabajo, cuestionando en algunos casos la legitimidad de las direcciones sindicales. Esta reacción sindical parece mostrar que no se podía reducir a la pasividad a la extensa red de comisiones internas que, algunas veces acompañadas de cuadros sindicales intermedios, manifestaban vivamente sus propuestas reivindicativas. De todas las organizaciones creadas entre 1946 y 1955, las únicas que lograron mantener su legitimidad durante dicho período fueron los sindicatos, los que fueron también las únicas organizaciones que sobrevivieron al golpe militar de 1955.

Existe cierto consenso en diferenciar las acciones de lucha de 1945/46 con las posteriores. Las primeras, serían alentadas o toleradas por el propio general Juan Domingo Perón. Con ellas la Secretaría de Trabajo y Previsión presionará sobre los empleadores para el cumplimiento de la legislación impulsada desde ese organismo. En cambio, los movimientos de protesta que se inician desde mediados de 1946, se caracterizan por un enfrentamiento entre las bases y las burocracias o simplemente como respuesta a reclamos no satisfechos.

Las acciones de fuerza que se originan a partir de 1946 hasta 1948 tienen por función profundizar las reivindicaciones conseguidas de aguinaldo, vacaciones pagas y, sobre todo, los convenios colectivos de trabajo. Durante el año 1948 se observa un aumento de las huelgas en relación con el año anterior; sin embargo, el número de huelguistas y la cantidad de jornadas de trabajo perdidas, desciende considerablemente.

Se puede sostener que el grueso de los reclamos de clase va siendo saldado y los conflictos comienzan a estar circunscritos a determinadas patronales o a reclamos específicos de cada rama. También se puede observar que durante 1949 hay un descenso de las medidas de fuerza en todas sus formas.

Se pueden señalar algunos factores que determinaron la brusca disminución de huelgas después de 1948. La causa parece haber sido la satisfacción de las principales demandas económicas y profesionales de la mayoría de los trabajadores. El problema que podría plantearse

es que en 1948 hay un crecimiento de las medidas de fuerza parciales: paros, trabajo a desgano y brazos caídos.

Una síntesis de los conflictos y huelgas importantes entre 1947 y 1954 es la siguiente: 1947: Textiles, Portuarios y Ferroviarios, 1948: Metalúrgicos, Frigoríficos, Azucareros, 1949: Gráficos, Azucareros, 1950: Municipales Buenos Aires, Bancarios, Ferroviarios, Construcción, 1951: Ferroviarios, Textiles, Bancarios, 1952: Metalúrgicos, Ferroviarios, 1953: Ofensiva sobre las Comisiones Internas y las regulaciones salariales, 1954: Metalúrgicos, Tabaco, Caucho. En estos conflictos se produjeron hechos destacables tales como que en algunos de ellos, las bases actuaron por fuera de los dirigentes y no faltó la represión. Así se dio en 1947, cuando los Textiles realizaban un acto en el Luna Park y fueron atacados por la policía, mientras que en 1949, durante la huelga de los azucareros de la FOTIA de 45 días, sufrieron una fuerte represión y fue asesinado el obrero Aguirre. Los ferroviarios en 1951 se movilizaron, produciéndose cientos de detenciones, quedando presos 300 trabajadores. Los aumentos salariales fueron conseguidos por las comisiones internas, y fueron criticados desde el Poder Ejecutivo Nacional.

Durante esos años se dieron los primeros antecedentes de empresas tomadas por los trabajadores, con realización de controles obreros en la producción. Estas nuevas experiencias se produjeron en 1951, en las fábricas textiles Royaltex, Produtex y Medias París, que llegaron a comercializar sus productos en Uruguay.

Producido el golpe militar de 1955, el presidente de facto general Eduardo Lonardi, mantuvo la Constitución del 49, sin cambios. Pero poco después, al asumir el general Pedro Eugenio Aramburu, con fecha 27 de abril de 1956, dicta una proclama declarando nula la reforma constitucional de 1949, e imponiendo la Constitución de 1853, con las reformas de los años 1860, 1866 y 1898.

b. Reforma Constitucional de 1957.

El 12 de abril de 1957, por Decreto N° 3838/57, se decidió declarar la necesidad de una reforma constitucional y convocar a elecciones, para conformar una Convención Constituyente. El decreto en comentario, impuso un lapso sorprendentemente breve para que la Convención se expidiera, el que no podía superar los cuarenta y cinco (45) días, con caducidad automática, prohibiendo la convocatoria, la participación de los peronistas.

El 28 de julio de 1957, se llevaron a cabo las elecciones, con el voto peronista en blanco, ello por instrucciones impartidas por el general Juan Domingo Perón. Los partidos políticos que apoyaban la reforma, Unión Cívica Radical del Pueblo, Partido Socialista, Partido Demócrata Cristiano, Partido Demócrata Progresista, Partido Demócrata y PCI, lograron 120 bancas, mientras que los partidos que estaban en contra de la reforma, Unión Cívica Radical Intransigente, Partido Laborista, Partido de los Trabajadores y Unión Federal, obtuvieron solo 85 bancas.

La Convención Constituyente se reunió en la Ciudad de Santa Fe entre el 30 de agosto y el 23 de septiembre de 1957. Al comenzar las sesiones los convencionales de la Unión Cívica Radical UCR Oscar Alende y Oscar López Serrot, juntamente con otras fuerzas menores como el Partido Laborista, representado por Cipriano Reyes y Ricardo Ovando, el Partido de los Trabajadores, con Juan C. Deghi y la Unión Federal, con Enrique Ariotti, plantearon la nulidad de la Convención Constituyente. El argumento básico que utilizaron, fue que un presidente de facto no tenía facultades para derogar una Constitución, ni para declarar la necesidad de su reforma, señalando el carácter antidemocrático de impedir la representación del electorado peronista y que el verdadero objetivo de la Convención no era otra cosa que convalidar el retorno a la Constitución de 1853 y eliminar definitivamente los derechos sociales y económicos, establecidos por la Constitución de 1949.

La UCRP con Laurencena y Jaureguiberry, y los partidos Socialista, con Alfredo Palacios, Nicolás Repeto, Américo Ghioldi, Teodoro Bronzini, Demócrata Progresista con Luciano Molinas, Demócrata Cristiano y los partidos conservadores con Luis M. Otero Monsegur y Emilio Hardoy, votaron a favor de la legalidad de la Convención Constituyente; la UCRI y los partidos contrarios a la reforma, se retiraron, dejando a la Convención con un quórum muy estrecho. El resto de la Asamblea resolvió tomar como base la Constitución de 1853, con las reformas de los años 1860, 1866 y 1868 y proceder a la reforma de una larga lista de artículos.

Sin embargo, una vez declarada tácitamente por la Asamblea la vigencia de la Constitución de 1853, resultó evidente que la mayoría de la Convención Constituyente no estaba realmente interesada en producir reformas, alarmando a los distintos sectores que permanecían en Santa Fe.

En esta encrucijada, Crisólogo Larralde, entonces presidente de la UCR del Pueblo, se traslada a Santa Fe y controla personalmente la asistencia de los convencionales radicales, logrando de este modo, que un número suficiente asista a la sesión, donde se discutió el artículo referido a los derechos del trabajo, que fue finalmente sancionado como artículo nuevo después del Artículo 14, como Artículo 14 bis. Inmediatamente después de votado este artículo, los convencionales conservadores y gran parte de los convencionales radicales dejaron simplemente de asistir a la Asamblea, dejando sin quórum a la Convención, que así no pudo siquiera tratar la extensa lista de reformas que se habían propuesto.

Una de las primeras voces que registra la historia en el Parlamento Nacional, fue la del Dr. Alfredo Palacios, abogado de trabajadores, primer diputado socialista de América, legislador social por excelencia y convencional constituyente, quien en 1957, en los debates previos a la sanción del art. 14 bis de la Constitución Nacional, supo conceptualizar el derecho de huelga sin retaceos, denunciando en su alocución, que “...*en la República Argentina, no había una sola ley obrera, pero sí las había de represión...*”⁹.

⁹ Ceruti, L. (2014) *La Semana Trágica de enero de 1919: huelga, lucha y represión*. (4 de Enero de 2014). Recuperado el 15 de Noviembre de 2017 <http://www.anred.org/?p=21778>

La Convención Constituyente de 1957 finalmente se impuso con una cierta aceptación de todos los sectores, aunque nunca se le reconoció una legitimidad plena. El hecho de que el electorado peronista haya tenido prohibido participar de la misma, como que la Unión Cívica Radical Intransigente haya sostenido su nulidad y se haya retirado de la Asamblea, la hizo poco representativa de la población argentina.

No obstante lo expuesto, la redacción final del art. 14 bis fue la siguiente: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

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. Superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir.”

Se observa así, que el **artículo 14 bis** está dividido en tres párrafos: el primero trata del derecho individual del trabajo, el segundo del derecho colectivo del trabajo, y el tercero de la seguridad social, pasaremos a desarrollarlo:

a) Primer párrafo: Derecho individual del trabajo.

La CSJN ha dicho que la Constitución asume el carácter de una norma jurídica y que, en cuanto reconoce derechos, lo hace para que éstos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando se encuentra en debate un derecho humano.

Asimismo, los derechos constitucionales tienen, naturalmente, un contenido que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución. De lo contrario, debería admitirse una conclusión insostenible y que, a la par, echaría por tierra el mentado control de que la Constitución Nacional enuncia derechos huecos, a ser llenados de cualquier modo por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último.

Todo ello explica que la determinación de dicho contenido configure, precisamente, uno de los objetos de estudio centrales del intérprete constitucional. Explica también que al reglamentar un derecho constitucional, el llamado a hacerlo no pueda obrar con otra finalidad que no sea la de dar a aquél toda la plenitud que le reconozca la Constitución Nacional. Los derechos constitucionales son susceptibles de reglamentación, pero esta última está destinada a no alterarlos, lo cual significa conferirles la extensión y comprensión previstas en el texto que los enunció y que manda a asegurarlos.

La idea de que *"el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de la leyes"*, ha sostenido las leyes protectoras, no solo de las formas típicas del trabajo, sino de las formas atípicas, cada vez más difundidas: trabajo doméstico, construcción, rural, a domicilio, semi-autónomo, etc.

La garantía de "*salario mínimo vital y móvil*" ha tendido a ser una herramienta útil para reducir la desigualdad social. Quizás por dicha causa su aplicación se haya visto suspendida de hecho en reiteradas ocasiones.

La norma de "*igual retribución por igual tarea*" también ha contribuido a reducir la desigualdad social, así como a combatir las asimetrías entre varones y mujeres en el mercado de trabajo.

La garantía de "*protección contra el despido arbitrario*" se ha expresado en Argentina como la obligación del empleador de pagar al trabajador una indemnización en caso de despido sin justa causa. La indemnización por despido ha sido objeto de constantes críticas por parte de algunos sectores de los empleadores.

La "*estabilidad del empleado público*" llevó a sancionar estatutos que impiden el despido arbitrario de los empleados públicos. Sin embargo a partir de los años 1990 el Estado Argentino ha comenzado a contratar masivamente a sus empleados mediante sistemas no-laborales que permiten el despido arbitrario sin indemnización, la figura de los empleados públicos contratados es un claro ejemplo de ello, en donde en un fraude a la Ley, se los pretende colocar como personal que brinda servicios tercerizados, debiendo facturar de manera mensual y con contratos temporales, cuando en la práctica y en la realidad de los hechos son personal de planta permanente.

La garantía de una "*organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial*" ha impulsado mecanismos de pluralidad sindical, como la posibilidad de cualquier grupo de trabajadores de crear sindicatos "simplemente inscriptos", aún sin tener que demostrar mayor representatividad.

b) Segundo párrafo: Derecho colectivo del trabajo

En Argentina, el derecho de huelga ha sido garantizado "*a los gremios*", es decir a los sindicatos, y no a cualquier grupo de trabajadores. Ello ha traído alguna incompatibilidad de la Constitución Argentina con los criterios de la OIT sobre la huelga.

La referencia a *la conciliación y al arbitraje* ha creado un mecanismo legal de resolución de conflictos, regulado por ley, para que en caso de huelgas o medidas de acción directa como los despidos colectivos, se pueda abrir un período previo de 15 días de negociaciones entre empleadores y sindicatos moderadas por el Estado.

Las "*garantías de estabilidad para los representantes gremiales*" han establecido la prohibición absoluta de despedir, no solo al dirigente sindical, sino al delegado de los trabajadores en el lugar de trabajo. Punto aparte merece, aquellos casos en los que los representantes gremiales sufren persecución de la patronal, mediante sanciones vinculadas con inasistencias y posibles faltas disciplinarias, que culmina con sumarios administrativos con sanciones de apercibimiento, suspensión, cesantía y hasta exoneración, siendo muchas veces este tipo de sanciones revisadas y cambiadas por el organismo judicial competente del territorio en el que se aplicó la sanción.

c) Tercer párrafo: Seguridad social

La referencia a un sistema de seguridad social integral otorgada por el Estado, no se ha cumplido. El Estado ha otorgado parcialmente la seguridad social, y ese rol se ha reducido a partir de los años 1990.

"*Seguro social*", nunca existió, el sistema funciona sobre la base de servicios sindicales (obras sociales) de descuento obligatorio.

Las "*pensiones móviles*" nunca se han cumplido totalmente y ha dado lugar a masivos juicios por parte de los ancianos contra el Estado.

La "*compensación económica familiar*" se instrumentó en la forma de "salario familiar" sobre un sistema de cámaras compensadoras administradas por el Estado que ha demostrado ser un sistema bastante eficiente.

Por otra parte la antigüedad de la Constitución Argentina de 1853 y sus evidentes insuficiencias para atender ciertas necesidades de gobierno en la segunda mitad del siglo XX, fue tan ampliamente reconocida, que en cierto modo la Constitución misma perdió importancia relativa. La gran cantidad de asonadas militares y gobiernos de facto desde entonces hasta 1983 son una demostración de su limitada funcionalidad.

Algunas de sus insuficiencias fueron compensadas con otras reformas constitucionales de facto como el voto directo o el ballottage. Otras, como la igualdad de la mujer con el hombre debieron esperar décadas para ser reconocidas. La ancianidad nunca más volvió a tener estatus constitucional, y sus derechos, como sector, fueron unos de los más avasallados en las siguientes décadas.

La falta de normas constitucionales sobre la intervención del Estado en la Economía, permitió que diversos gobiernos cambiaran completamente, a veces por simples decretos presidenciales, la organización económica y la ubicación del Estado en ella, con gran daño de la estabilidad y la seguridad jurídica.

C. Normativa Legal posterior a la Reforma Constitucional de 1957 a la actualidad.

La primera regulación importante luego de la incorporación del 14 bis, fue la ley N°14.786 de conciliación obligatoria, dictada en 1958, de carácter exclusivamente procedimental.

Esta ley aún vigente, establece que previo a recurrir a las medidas de acción directa, deberá cumplirse con una instancia conciliatoria obligatoria, la que en caso de fracasar y si las partes no suscribieron un compromiso para someter la cuestión a un arbitraje voluntario, quedan en libertad para recurrir a las medidas de acción directa que estimen convenientes.

La intervención de la autoridad administrativa, fundada en la comunicación obligatoria previa por parte de la organización gremial, exige a las partes someter sus divergencias a la discusión en búsqueda del consenso, con la intervención del órgano estatal competente.

La ley define las medidas de acción directa, como todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto, facultando a la Autoridad de Aplicación a intimar, previa audiencia de partes, al cese inmediato de la medida adoptada. Asimismo, al tomar conocimiento del diferendo, la Autoridad de Aplicación, puede disponer que se retrotraiga el estado de cosas al existente con anterioridad al acto o hecho determinante del conflicto, medida que deberá mantenerse durante todo el término máximo de duración del procedimiento de conciliación obligatoria.

El régimen procedimental de esta ley, ha sido considerado por la doctrina como compatible con el régimen constitucional del derecho de huelga, ya que solo la restringe transitoriamente, mientras dura el procedimiento conciliatorio, el que no puede superar los 15 días prorrogables por otros 5 días más, cuando en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencido este plazo, las partes pueden recurrir a las medidas de acción directa que consideren convenientes.

Posteriormente, el Decreto Ley N° 8946/62 (hoy derogado), estableció restricciones de tal entidad que prácticamente imposibilitan el ejercicio del derecho de huelga. Este Decreto, declaraba la obligatoriedad del arbitraje, cuando el conflicto pudiese ocasionar la suspensión de un servicio público esencial, fijando condiciones restrictivas para la declaración de la huelga y autorizando al Poder Ejecutivo a declarar la ilegalidad de la medida de fuerza. En este caso, los trabajadores debían reintegrarse inmediatamente a sus puestos de trabajo, bajo apercibimiento de la extinción del contrato de trabajo, por abandono injustificado.

Este Decreto Ley, consideraba ilegales las huelgas en las que no se observarían los procedimientos de conciliación, cuando contravinieren el convenio colectivo, cuando se originaren en cuestiones de derecho individual o en conflictos de derecho, o cuando no fueran resueltas por más del 51% de los trabajadores en conflicto.

Mayores restricciones introdujo el Decreto 966/66, reglamentario de la ley N° 14.455, el que prescribía que las medidas de fuerza debían ser declaradas a partir del voto directo y secreto de los afiliados, en una asamblea convocada especialmente al efecto, recaudo que fue rechazado por las asociaciones sindicales, por implicar una excesiva injerencia estatal en el ámbito de la autonomía y libertad sindical.

El gobierno de facto de 1966, dictó la ley N°16.936 que facultaba a la Autoridad Nacional de Aplicación, para avocarse al conocimiento y a la decisión de los conflictos colectivos laborales en los lugares sometidos a jurisdicción nacional, cuando excedieran el ámbito de la jurisdicción provincial y cuando por su índole, afectasen actividades económicas, la productividad, el desarrollo y el progreso nacional o la seguridad y el bienestar de la comunidad. Es así cómo le confiere al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la facultad de someter a arbitraje obligatorio dichos conflictos, decisión que revestía el carácter de irrecurrible, implicando la intimación al cese de todas las medidas de acción directa que se hubiesen adoptado.

Por otra parte el incumplimiento de la intimación o el laudo posterior, dictado por el árbitro elegido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se considera causal de despido justificado para los trabajadores y origina multas para las asociaciones sindicales o en su caso para el sector empresario, si era éste quien incumplía el laudo.

La ley en comentario, fue prorrogada por el Decreto Ley 17.131. Ampliamente cuestionada por los abogados laboristas, la Corte Suprema de Justicia de la Nación la declaró constitucional, sosteniendo que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, no distingue entre el arbitraje obligatorio y voluntario y que habida cuenta a que a la fecha de su sanción eran conocidos por la doctrina jurídica los dos tipos, consideró que la categorización genérica comprende a ambos.

Restablecido el régimen constitucional, el Congreso, en 1974 sanciona la ley N° 20.638, que dio carácter permanente al arbitraje obligatorio, de aplicación a conflictos de intereses o de derecho. Esta ley estuvo vigente hasta la sanción de la ley N°25.250, que la derogó mediante su artículo 34.

En 1974 se sanciona la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, que introdujo importantes disposiciones referidas a los efectos de la huelga y de otras medidas de acción directa sobre los contratos de trabajo, siguiendo el criterio prevaleciente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En 1976, con la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo mediante la sanción de la ley N°21.297, se suprimen dichas disposiciones y se sanciona la ley N° 20.840 de seguridad nacional, que reprimía penalmente a quien luego de declarado ilegal un conflicto laboral, instigare a incumplir las obligaciones impuestas por dicha decisión. Este precepto fue derogado en 1984, por la ley N°23.077, de protección del orden constitucional y de la vida democrática.

Durante el gobierno de facto que asumiera la conducción del país en 1976, se dictó la ley N°21.261 que suspendía transitoriamente en todo el territorio nacional, el derecho de huelga y la

ley N°21.400, que suspendía el ejercicio de toda medida de acción directa y penaliza la participación en ella. Ambas normas fueron derogadas en el año 1983, por la ley N°22.825.

En 1990, tras los frustrados intentos de reglamentar el ejercicio del derecho de huelga, el Poder Ejecutivo dictó el Decreto N° 2184/90 sobre conflictos en los servicios esenciales. La norma definió lo que debía ser considerado servicio esencial y estableció que con carácter previo a la adopción de medidas de acción directa, las partes estaban obligadas a comunicar al Ministerio de Trabajo de la Nación la decisión de recurrir a tales medidas y al tomar conocimiento del conflicto, la autoridad administrativa debía proceder a encuadrar el conflicto.

Si el conflicto afectaba servicios esenciales, las partes debían convenir las modalidades de prestación de los servicios mínimos, atendiendo las necesidades imprescindibles de los usuarios. A falta de acuerdo entre las partes en conflicto o si el Ministerio de Trabajo consideraba insuficiente lo pactado, la autoridad de aplicación podía establecer la entidad y la modalidad de los servicios mínimos a prestarse.

La disposición en comentario también contemplaba la posibilidad de recurrir al arbitraje obligatorio previsto por la ley N° 16.393, en el supuesto de que las medidas se realicen sin respetar las prestaciones de servicios mínimos convenidas. Este decreto tuvo aplicación hasta la entrada en vigencia de la ley N°23.250.

Con la reforma constitucional de 1994, a través del art. 43 de la Constitución Nacional, se logró el reconocimiento del derecho de huelga para todos los habitantes del país. Pocas Constituciones provinciales han asumido el ingresar en su letra, de forma específica, el derecho de huelga.

Entre otras, la Constitución de las Provincias de Chubut, Chaco, Neuquén, Santiago del Estero y Buenos Aires, reconocen el derecho de huelga como un derecho de los gremios, “...no pudiendo tomarse en contra de los participantes en ella ninguna medida de fuerza, mientras la

misma no ponga en peligro evidente la seguridad de la población...” (Constitución de la Provincia de Santa Cruz).

En setiembre del 2000 se sanciona el Decreto N°843/2000, el que en su artículo 1° hace referencia a los servicios esenciales en sentido estricto, dejando en manos de la autoridad de aplicación criterios interpretativos muy amplios, los que según la opinión de la doctrina, limitan el ejercicio del derecho de huelga.

Actualmente, en nuestro país entró en vigencia la Resolución 943/2023 del Ministerio de Seguridad, publicada el 15 de diciembre de 2023, la cual establece un protocolo para el mantenimiento del orden público ante el corte de vías de circulación en Argentina. A continuación, se presentan los puntos que esta parte entiende como más relevantes:

1. *Intervención de Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales*: Se autoriza la intervención sin necesidad de orden judicial cuando haya cortes totales o parciales de rutas nacionales u otras vías de circulación bajo jurisdicción federal, considerándose un delito flagrante según el artículo 194 del Código Penal.

2. *Definición de Impedimentos al Tránsito*: Se considera impedimento cualquier concentración de personas o colocación de obstáculos que disminuyan el ancho de calles, rutas o avenidas, o que estorben el tránsito ferroviario, incluso si no crean una situación de peligro. No se tomará en cuenta la existencia de vías alternativas.

3. *Uso de Fuerza*: Las fuerzas de seguridad deberán emplear la mínima fuerza necesaria, graduada en proporción a la resistencia opuesta por los manifestantes, siempre con el uso de armas no letales.

4. *Identificación y Responsabilidad*: Se ordena identificar a los autores, cómplices e instigadores de los cortes mediante filmaciones y otros medios, y se establece la posibilidad de demandar a las organizaciones responsables por los costos de los operativos desplegados.

5. *Registro de Organizaciones*: Se crea un registro de las organizaciones involucradas en las protestas, sin incluir los nombres de las personas físicas hasta que exista una resolución judicial.

Muchos juristas entienden que la Resolución 943/2023 bordea la inconstitucionalidad e ilegalidad, entendiendo que la resolución viola el derecho constitucional a la protesta, al considerar toda manifestación en la vía pública como un delito o acto ilegítimo, lo cual excede las facultades del Ministerio de Seguridad. Se señala la falta de un debate público robusto y de justificación adecuada en la conceptualización de la protesta social como delito.

Finalmente, la normativa legal más actual de esta temática es la Ley 27742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, la cual fue reglamentada en las cuestiones vinculadas con el derecho laboral por el Decreto 847/2024.

La mentada Ley, desde la perspectiva del derecho de huelga, parece inclinarse hacia un fortalecimiento del poder ejecutivo y una potenciación de la desregulación, lo que podría resultar en restricciones al ejercicio de derechos colectivos como la huelga. Las prioridades del proyecto, enfocadas en la protección de la propiedad privada y la libertad económica, pueden generar tensiones con el derecho de huelga, especialmente en situaciones donde las huelgas interfieren con el libre comercio o la circulación.

Dicha Ley parece inclinarse hacia una flexibilización y desregulación del empleo público y la economía, lo cual podría afectar negativamente el ejercicio del derecho de huelga. Si bien la

ley no prohíbe explícitamente las huelgas, el contexto de emergencia y las amplias facultades otorgadas al Poder Ejecutivo pueden resultar en restricciones significativas a este derecho. El enfoque en la eficiencia y la reducción del Estado puede crear un entorno hostil para los trabajadores que buscan ejercer su derecho a la huelga, especialmente en sectores que el gobierno considere esenciales o estratégicos.

Es fundamental monitorear cómo esta ley será aplicada y cómo las disposiciones de emergencia interactuaron con los derechos laborales consagrados en la Constitución y otros instrumentos legales. Las posibles restricciones al derecho de huelga deberán ser objeto de análisis judicial y constitucional para asegurar que no se vulneren derechos fundamentales.

Más precisamente es el art. 242, el que a sufrido serias modificaciones vinculadas con la temática de investigación de este trabajo, ya que incorpora nuevas causales de despido con Justa Causa, vinculadas con medidas de acción directa, las cuales son estudiadas en el punto IX, del presente trabajo.

VI. Nociones de la Huelga.

A. Cuestiones Preliminares.

La introducción del derecho de huelga en el plano de la Constitución Nacional, devino en no pocas controversias y resistencias. El primer fallo que dictara la Corte Suprema, al año siguiente de la reforma constitucional de 1957, declaró improcedente la medida de fuerza en el ámbito de la administración pública y dentro de ella, a la justicia nacional.¹⁰

El Procurador General de la Nación, Dr. Sebastián Soler, sostuvo en 1958, que el derecho de huelga acordado a los gremios, le estaba vedado al sector público, teniendo en cuenta la responsabilidad que les cabe a los empleados públicos afectados a brindar servicios desde el Estado, sobre todo cuando ese servicios era la justicia. Para el tratadista, el Estatuto de la Asociación de Funcionarios y Empleados de la Justicia Nacional, vulneraba un principio fundamental por el cual la huelga en procura de mejora de las condiciones de trabajo, era impropia, ajeno a la dignidad de trabajar en el Poder Judicial y, a la vez, incompatible con quienes tienen deberes superiores.

Para nuestra jurisprudencia, en general, la huelga es la suspensión temporaria de ciertos efectos del contrato de trabajo, concertada a través del gremio y con un objeto o interés colectivo, la que debe dar cumplimiento a los procedimientos de solución, conciliación y arbitraje de conflictos colectivos.¹¹

¹⁰ BACIGALUPO, J. J. (1958). *Corte Suprema de Justicia de la Nación 14-2 58 ED* (Vol. XVIII). Bs As.

¹¹ Cámara Nacional del Trabajo. T y SS 1978 (Sala III 28 de Abril de 1978)

En otras palabras el concepto quedaría legitimado mediante un proceso circular junto al objeto y la observancia de ciertos procedimientos. A pesar de lo expuesto, valga dejar expresamente sentado que la legislación de nuestro país no define el derecho de huelga y solo se limita a reconocer y garantizarlo.

Una importante corriente doctrinaria sostiene que en realidad la huelga es un hecho, por lo que tratar de definirla, significa encapsularla en una estructura de pensamiento, con la consecuencia inmediata de la limitación. Si la huelga es un hecho, el camino de la definición nos llevaría indubitablemente al equívoco de prescindir en el diseño de datos fundamentales, como son el dinamismo y la evolución continua que la caracterizan.

Los tiempos que corren, han puesto en evidencia profundos cambios en los procesos productivos, debido fundamentalmente a la incorporación de la tecnología, que avanza inexorablemente haciendo desaparecer puestos de trabajo, oficios y profesiones. Ergo intentar una definición, exigiría atrapar esos cambios y movimientos en el texto, lo que resulta un imposible. Para otros pensadores, resulta necesario que la figura de la huelga vaya acompañada de un proceso de definición jurídica y política del fenómeno, para así poder ubicarla en un tipo legal.

Sin perjuicio de lo expuesto, la doctrina y la jurisprudencia han establecido estructuras conceptuales de la huelga – en algunos casos sumamente rígidas y en otros simplemente tratando de determinar sus requisitos esenciales - las que resultan indispensables para el armado de las conclusiones a las que se arribará, observándose que la bibliografía consultada está colmada de definiciones. En esta línea de pensamiento, se ha sostenido que:

“...En rigor la huelga es un acto jurídico colectivo tendiente a producir efectos sobre los participantes, sobre las empresas en las cuales el colectivo se encuentra vinculado en relación de dependencia y sobre terceros, en donde incluimos el Estado, los clientes de las empresas afectadas por las medidas y los ciudadanos en general...”¹²

¹² Carbanellas, G. (1978) *Derecho de los conflictos colectivos* Bs. As. Cap. IV

“...En un primer proceso de evolución la huelga era y fue una simple abstención, es decir una suerte de suspensión temporaria colectiva y concertada de la relación de trabajo, sin que con ello se extinga el contrato laboral. Es más se discutía si la huelga suspendía o interrumpía el contrato laboral y se concluyó que suspendía la relación laboral sin afectar el acuerdo de voluntades cuyos efectos retomaban toda potencialidad al culminar la medida de fuerza...”¹³

Bidart Campos coincide con la doctrina iuslaboralista que conceptualiza a la huelga como: *“...un conflicto colectivo y gremial consistente en la suspensión o abstención convenidas del trabajo, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, para reclamar y obtener del empleador el reconocimiento o la mejora de prestaciones, con fines de política social...”*.

Otra de las definiciones ampliamente aceptada, es la basada en la opinión del Profesor Santoro Pasarelli, cuando sostiene que: *“...El derecho constitucional de huelga consiste en la abstención colectiva y concertada del deber de trabajar, promovida por una entidad gremial con personería dirigida a las empresas en las cuales trabajan los trabajadores representados, fundada en una causa laboral colectiva que implica la autotutela de sus derechos e intereses, cumpliendo con los procedimientos de solución de conflictos previsto en la legislación o en los convenios colectivos...”*

Para cierta parte del saber jurídico, la huelga sólo está referida a la relación obrero –empleador, pero al profundizar su estudio, rápidamente se observa la necesidad de analizar la conflictividad social existente al momento de su aparición, en relación directa con el pensamiento político dominante.

Cuando la huelga se hace general, deja de tener como destinatario al empleador, toda vez que se denuncia al gobierno, como la causa que la provoca. Las grandes huelgas han sido y seguirán siendo contra los gobiernos de turno; habida cuenta que, como fenómeno colectivo de conductas, se sitúan entre aquellos que revelan una reacción conflictiva contra determinadas estructuras de poder.

¹³ Barasi, L. (1954) Tratado de Derecho del Trabajo. Alfa.

Lo que es innegable, es que la huelga es *conflicto, alteración, protesta e incluso violencia*, palabras claves que la configuran y le dan sentido. Para la Suprema Corte de Justicia, se trata de un derecho operativo, resguardado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que confiere la atribución de su ejercicio, a los gremios representativos de la clase o categoría, en un conflicto de intereses.

Rescatando esquemáticamente las reivindicaciones que se defienden con la huelga, podemos establecer tres categorías: “*las de naturaleza laboral*”, que buscan garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; “*las de naturaleza sindical*”, que permiten garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales, de sus dirigentes; y “*las de naturaleza política*”. Queda así introducida la problemática de la huelga política y la de solidaridad.

B. Condiciones de ejercicio del Derecho de Huelga.

La huelga es el momento crítico del conflicto y sólo suspende la relación laboral. Para que la huelga produzca solamente la suspensión y no la ruptura del contrato de trabajo, se requiere de acuerdo a la doctrina y la jurisprudencia imperante que sea justa, motivada por mejoras en las condiciones de trabajo, que cuente con la adhesión del gremio y que no sea de solidaridad.¹⁴

La huelga debe ajustarse a los términos que imponen expresa o implícitamente los principios rectores del ordenamiento jurídico, caso contrario surge la figura del abuso del derecho. Las limitaciones que se admiten en el ejercicio del derecho de huelga, en un estado de derecho, se refieren a su ejercicio, teniendo presentes las normas que crean un órgano y un procedimiento para la solución del conflicto, al sujeto del derecho de huelga y a los fines del movimiento que debe ser

¹⁴ John A. Walker S. A. en: Olmedo Juan Bautista c/John A. Walker. S. A., LS087A-184 (Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II 30 de Diciembre de 1963)

exclusivamente contractuales, vinculados a la relación de trabajo y tener por objeto la defensa de los intereses profesionales del grupo de los trabajadores en conflicto.

Dado el carácter sinalagmático del contrato y atento a que el trabajador no cumple con la obligación a su cargo de prestar sus servicios, el empleador no está obligado al pago de las remuneraciones correspondientes al tiempo que se extienda la medida de acción directa indicada ya que generaría un enriquecimiento sin causa para el trabajador que adhiere a la huelga.¹⁵

No es ilegítimo el acto administrativo que dispuso el descuento de salarios durante los días de huelga realizado por los docentes, siendo irrelevante el hecho de que la huelga no haya sido declarada ilegítima pues lo que motiva el pago del salario es la conducta dolosa o culposa de la patronal que provoca la huelga, conducta que no se ha probado en la especie.¹⁶

La huelga lícita solo simplemente suspende el contrato laboral, vale decir, da al obrero el derecho de no concurrir al trabajo y de no ser dejado cesante por tal motivo. No le da derecho en principio a cobrar los salarios caídos sino cuando la huelga se ha debido a culpa del patrono en el cumplimiento de sus deberes.¹⁷

Bajo la interpretación del alcance y de los límites del derecho de huelga, cabe entender que ésta suspende todos los efectos del contrato de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. El descuento proporcional de haberes por horas o días no laborados a los dependientes de los Organismos Públicos, no compromete los legítimos derechos de huelga, de agremiación, de libertad sindical o cualquier otro, amparados por la Constitución Nacional o las Leyes, ejercidos por la entidad sindical.¹⁸

¹⁵ Sosa Roberto Raymundo c/Gobierno de la Provincia de Mendoza, LS 270-330 (Suprema Corte de Justicia de Mendoza Sala II 9 de Ferbero de 1989)

¹⁶ Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación de Mendoza c/Dirección General de Escuelas p/Acción Procesal Administrativa, LS 299-118 (Suprema Corte de Justicia de Mendoza 26 de Diciembre de 2000).

¹⁷ De Marinis, Nicolás e Hijos SRL en J: Roldán Martín Theodore y otros c/Nicolás Marini p/Ordinario s/Casación, 24.735 LS 086-42 (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza Sala II 23 de Octubre de 1963).

¹⁸ Asociación de Trabajadores del Estado c/Gobierno de la Provincia de Mendoza p/Amparo Sindical, 15060 (6º Cámara del Trabajo).

Corresponde la reincorporación del recurrente empleado bancario dejado cesante por inasistencia al trabajo en razón de una huelga, en la categoría y con la jerarquía que revestía a la fecha de su separación, con el alcance determinado en el art. 2° de la ley N° 16.507 – que dispuso las reincorporaciones excepto en lo que atañe a las remuneraciones por los períodos de inactividad emanados de su separación del cargo (ley 16.541).

El Comité de Libertad Sindical la OIT, ha precisado que tales condiciones deben ser razonables y en todo caso, o no de tal naturaleza, que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales¹⁹, considerando aceptables la obligación de la organización sindical de dar preaviso, la obligación de recurrir a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, como condición previa a la declaración de huelga, en la medida que sean imparciales y rápidos con la participación de las partes; la obligación de respetar determinado quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría; la celebración de un escrutinio secreto para decidir las huelga; la adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y para la prevención de accidentes; el mantenimiento de servicios mínimos en determinados casos y la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas.

En referencia a la conciliación, mediación y arbitraje voluntario, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, acepta que se prevea por los Estados Miembros, el recurso a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje voluntario en los conflictos colectivos, como condición previa a la declaración de huelga, en la medida que sean adecuados, imparciales, rápidos y que las partes puedan participar en todas las etapas.

La legislación de un gran número de países dispone que antes de emprender una huelga deben agotarse los procedimientos de conciliación y de mediación. Esos procedimientos deben tener como único objetivo, facilitar la negociación y no deberían ser tan complejos ni ocasionar retrasos tan largos, que en la práctica, resultase imposible la realización de una huelga lícita o que ésta pierda su eficacia. Es lo que ocurre en la República Argentina.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo 1996. Párrafo 498

En lo que respecta al arbitraje obligatorio, para el Organismo Internacional sólo es admisible con respecto a huelgas en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, en caso de crisis nacional aguda o en la función pública, siendo aceptable el arbitraje obligatorio cuando lo soliciten las dos partes en conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada e incluso prohibida, es decir en los casos de conflictos dentro de la función pública, respecto a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de las personas en toda o parte de la población.

Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo 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.

La Comisión de Expertos de la OIT ha considerado que las huelgas de naturaleza puramente política, no están cubiertas por los principios de libertad sindical, poniendo de manifiesto que muy a menudo, es imposible distinguir en la práctica entre los aspectos políticos y profesionales de una huelga y a que las políticas adoptadas por un gobierno repercuten frecuentemente de forma inmediata en los trabajadores o los empleadores, como sucede por ejemplo, en el caso de una congelación de los precios y salarios.

VII. CONCEPTO DE HUELGA

1. Conceptualización.

*“La huelga es un Derecho Constitucional otorgado a los gremios consistente en la abstención colectiva de trabajar, sin que este avance sobre otros derechos consagrados en la carta magna de igual o mayor jerarquía”.*²⁰ Así se expidió la Constitución Nacional en el caso Rivas en línea con el caso Kot²¹

“El derecho que la Constitución concede a los gremios, y consiste en la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, como forma de presión sobre la voluntad del empleador, con el propósito de conseguir un beneficio mediante la sanción de una nueva disposición o la reforma de una vigente, o bien el cumplimiento de una norma en vigor. Es un derecho de raigambre constitucional que está especialmente garantizado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Es un derecho operativo (no es programático), es decir, puede ser invocado y ejercido, aunque no haya ley reglamentaria a su respecto. En esta materia no existe una ley de fondo, sino que la normativa vigente apunta a reglamentar los servicios esenciales y a fijar procedimientos de solución de conflictos.” Conforme nos enseña el Doctor Julio Grisolia, podemos definir a la huelga.

²⁰ DE DIEGO, J. A. (2006). *La Huelga*. Bs. As.: ERREPAR.

²¹ Kot, S. S. (s.f.). *Recurso de amparo*, C.S.J.N. 5-9-58, DT, 1958 pág. 661.

2. Tipos y prácticas de Huelga.

En la práctica del ejercicio de la huelga, existen diversas modalidades de acción cuya elección depende de la estrategia obrera diseñada para obtener los objetivos perseguidos por el movimiento. Éstas pueden ser de simple presión, preparatorias o complementarias de la huelga, las que se pueden dar con o sin intervención de la autoridad laboral administrativa. Entre ellas encontramos:

a) Estado de alerta.

Es el primer paso y se trata de un “preaviso” dirigido al oponente como también a los propios interesados de la reivindicación. En este momento se alerta al empleador sobre la disposición que tienen los empleados de llegar a tomar medidas de acción directa. Este estado compromete a los cuerpos orgánicos de la organización sindical quienes comienzan a alistarse para la confrontación. En esta etapa, es muy común que se difundan los reclamos o los puntos que motivan el conflicto.

b) Intimación, emplazamiento o preaviso.

La parte sindical suele considerar que se agotaron las tratativas procediendo a lanzar esta suerte de "ultimátum" generalmente con un plazo determinado, bajo el apercibimiento de la realización de una medida de Fuerza-Movilización: Suele acompañarse del estado de alerta. Esta exteriorización del conflicto asume múltiples formas, las que por otra parte, cambian permanentemente, como ser los actos públicos dentro o fuera del ámbito de trabajo; las marchas o manifestaciones públicas; gestiones ante poderes públicos y pedidos de mediación, etc.

Si en estas dos instancias no se ha resuelto el problema surgen los diferentes tipos de huelga:

c) Huelga por tiempo indeterminado.

Alude a la duración de la huelga que no tiene un término definido de finalización, sino que se concibe como un movimiento que pretende durar hasta el logro del objetivo propuesto o hasta hacer cesar la resistencia a la otra parte

d) Huelga por tiempo determinado.

Tiene desde un comienzo el tiempo fijado de su duración, ya sea en días o en semanas.

e) Paros o huelga de brazos caídos.

La cesación de las labores que no comprenden la totalidad de la jornada de trabajo, por lo cual generalmente se concretan sin abandonar los lugares de trabajo. A veces se los designa como paros parciales, bien porque no cubren todo el horario de trabajo, bien porque no abarcan la totalidad de las secciones del establecimiento sino algunas de ellas. El "paro" se distingue de la huelga propiamente dicha en varios aspectos. Mientras que la huelga configura una interrupción por tiempo indefinido (hasta que se solucione el conflicto), el paro es una interrupción por determinado tiempo. En la huelga existe abstención de tareas sin permanencia en el lugar de trabajo, mientras que en el paro los trabajadores que no llevan adelante la prestación permanecen en el lugar de trabajo.

f) Huelgas o paros rotativos, turnantes o articulados.

Son aquellos que se desarrollan en etapas sucesivas perfectamente coordinadas que afectan de manera encadenada los diversos sectores del establecimiento, de modo tal que la acción huelguística se fracciona en diversos momentos que abarcan en distintos lapsos, pero de manera continuada la totalidad del ámbito conflictivo.

g) Huelga estratégica, neurálgica, tapón o trombosis.

Son las distintas denominaciones que adopta el movimiento huelguístico en el que la ejecución de la medida se concentra en aquel o aquellos trabajadores, cuya crucial posición en el esquema productivo hará que la cesación de sus labores derive en la paralización forzosa de gran parte de la totalidad de la actividad de la empresa.

h) Huelga de solidaridad o simpatía.

Es la medida de fuerza, decretada por los trabajadores no directamente involucrados en el litigio, se propone ejercer presión sobre el empleador o empleadores de la misma u otra actividad a fin de colaborar en la obtención de los fines perseguidos por los trabajadores directamente afectados por el conflicto.

La cuestión central en la huelga de solidaridad reside en determinar si los trabajadores pueden declarar la huelga por motivos laborales, sindicales o económicos sociales sin repercusión directa e inmediata para ellos.

En el Estudio General de 1983, la Comisión de Expertos de la OIT definió la huelga de solidaridad como la huelga que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores, estimando que “una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva”, por lo que los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen”²².

²² Organización Internacional del Trabajo (1983) Párrafo 217

Ciertos países reconocen la legitimidad de las huelgas de solidaridad, que se plantean cada vez con más frecuencia, debido a la tendencia de concentración de empresas, así como a la mundialización de la economía y a la reubicación de los centros de trabajo.

i) **Huelga intermitente.**

Se trata de la medida cuya ejecución no es continua, sino que se divide en varios momentos dentro del horario de trabajo alternándose los espacios en que se ejecutan y cesan las tareas

j) **Trabajo a reglamento.**

También denominada huelgas de celo. Medida de fuerza que se desarrolla en actividades en que el cumplimiento de las labores se encuentra reglamentada con cierta precisión. Consiste en un extremo riguroso de las disposiciones reglamentarias que acarrea como consecuencia necesaria una lentificación en el ritmo de ejecución de las tareas que entorpece la actividad.

k) **Trabajo a código.**

Es la modalidad del trabajo a reglamento que se ejecuta en el ámbito de los tribunales de justicia.

l) **Trabajo a desgano.**

Consiste en una disminución deliberada del ritmo de trabajo pero sin detener la labor en su totalidad. En el trabajo a desgano no se produce una interrupción de las prestaciones, sino que el trabajador disminuye la colaboración y se limita a realizar el mínimo posible para evitar que se le impute abandono de servicios. En esta medida se verifica una violación al deber actuar como un

"buen trabajador" (Art. 63 del a LCT). Lo esencial es que la medida de acción directa implica alterar, degradar, modificar la normal y habitual prestación de tareas, desconociendo parte de los débitos de colaboración y solidaridad.

m) **Huelga relámpago, de advertencia o de demostración.**

Se trata de paros de breve duración -algunos minutos, media hora- que se insertan en una estrategia más amplia de conflicto, constituyendo la fase en que los organizadores de la medida cumplen el objetivo de propagandizar el conflicto, nuclear a los efectivos y anunciar a la otra parte la profundización de las medidas de fuerza.

n) **Huelga sorpresiva.**

Consiste en una cesación concertada de las labores, concretada sin aviso. En las legislaciones que exigen un aviso previo para la ejecución de ciertas huelgas, la huelga sorpresiva deviene ilícita si se incumple dicho requisito.

o) **Huelga a la japonesa.**

Supone llevar a cabo la ejecución de la prestación del trabajo más allá de lo contractualmente debido.

p) **Quite de colaboración.**

Es una medida que se concreta con la suspensión de prestaciones que no se encuentran comprendidas entre las contractualmente debidas. No es caracterizable como "huelga" a la negativa de los trabajadores a trabajar horas extraordinarias, esta medida se reconoce como "quite de colaboración".

3. Otras medidas de acción directa.

Existen otras modalidades de acción de los trabajadores, destinadas a ejercer presión sobre los empresarios, y que exceden razonablemente el concepto de huelga.

a) Piquete.

i. Introducción.

Es la actividad desarrollada por un grupo de trabajadores, en las cercanías al lugar de trabajo, destinadas a informar sobre la existencia, causas y finalidades del conflicto, con el objeto de suscitar la adhesión de los compañeros de trabajo, obtener la simpatía del público y eventualmente impedir o perturbar la entrada al establecimiento.

Por lo general, se presenta como una medida complementaria de la huelga, aunque puede actuar como acto de fuerza autónomo que se agota con su realización. En su práctica lícita, la formación de piquetes significa el apostamiento pacífico de trabajadores huelguistas en el exterior de los accesos o salidas del establecimiento. Pero cuando esta acción deriva en una restricción a la libre circulación o en actos de violencia sobre personas (trabajadores a quienes se impide el ingreso o egreso, proveedores, clientes, etc.) y bienes, nos encontramos frente a una ilicitud evidente que aparte de habilitar la reprochabilidad penal de los autores, se traslada a la huelga en cuyo apoyo se comete.

La relativa independencia del trabajo personal en ciertos sectores de industria y de servicios, el funcionamiento independiente de ciertos sistemas productivos respecto a parte significativa del plantel de trabajadores, hace que el piquete de huelga en cierta forma se convierta en un anacronismo, o al menos poco útil para el logro del objetivo propuesto. De nada vale rodear

una fábrica con trabajadores cuando la misma funciona sin necesidad de ellos, salvo que éstas se hagan muy prolongadas, o se busque solo la publicidad del acto.

ii. Opiniones doctrinales.

Con el correr del tiempo esas manifestaciones sociales, se fueron convirtiendo en formas de luchas multisectoriales, integradas por trabajadores ocupados, desocupados, subocupados, marginados, excluidos, empresarios o cualquier otro sector, que levantan las banderas de las necesidades no satisfechas o los derechos no respetados, reclaman por una solución. A esta problemática, se le ha adicionado el debate sobre la distribución del ingreso entre los miembros de la sociedad, que presenta numerosas hipótesis de inequidad, generando así antagonismos y contradicciones que conlleva el conflicto social. Muchas de estas manifestaciones, terminan en graves daños económicos de terceros no participantes, los que claman por su reparación.

El conflicto se generaliza además, por la falta de una mediación eficiente que deberían ejercer las representaciones políticas y sindicales, en todo el mundo cuestionadas por la corrupción imperante en sus estructuras, lo que arrastra la condena del modelo de poder social demócrata, garantista del derecho de huelga. La crisis del modelodemócrata termina por vincularse con la existencia misma del derecho de huelga ya que la extrema izquierda revolucionaria en los escasos casos que alcanza el poder y la derecha conservadora, coincidieron en la represión de las huelgas, lo que coloca al derecho de huelga en peligro de subsistir, por la debilidad del único modelo político que lo sustenta.

Podemos denominar conflicto, a la disputa, confrontación o enfrentamiento entre dos o más partes, en procura de un objetivo preestablecido o con el propósito de imponer una determinada conducta o condición de una parte sobre la otra. Cuando una confrontación es canalizada bajo la razonabilidad del acuerdo, puede resultar sustentable y duradero, pero el éxito basado en la derrota de una parte sobre la otra es inestable y de hecho suele generar la reversión de lo que se logró

*En un conflicto social no hay enemigos, sino adversarios, no existen daños físicos, sino enfrentamiento de ideas y posiciones en representación de los intereses y en su caso, no existe el triunfo del victorioso sobre el derrotado, sino un eventual acuerdo que permite lograr mediante concesiones recíprocas, la paz social.*²³

Pero la opinión vertida no es un concepto de significado absoluto. Para el Dr. Julián A. De Diego,

*“...Este fenómeno no ha aparecido por generación espontánea y para dar una explicación objetiva lo hemos llamado “el síndrome del piquete”. En efecto, los grupos que se autodenominan “piqueteros” son generalmente organizaciones informales de personas desocupadas, que en el pasado fueron beneficiarios de los denominados Planes Trabajar y que últimamente se encuentran comprendidos en los Planes de Jefes y Jefas de Hogar. (Decreto 165/2002 de Emergencia Ocupacional y Decreto 562/2002 de Derecho Familiar de Inclusión Social, Programa Jefes de Hogar) Estos grupos han recurrido a una suerte de medidas de fuerza propias, donde el sujeto pasivo es la sociedad en general. Las medidas generalmente se caracterizan por la concentración de personas y el bloqueo de rutas, vías de acceso, y puentes y avenidas importantes, dentro y fuera de Buenos Aires...”*²⁴

Los diccionarios registran la palabra *piquete* y entre sus varias acepciones, lo definen como *grupo de personas*. Indagando en diccionarios especializados de sociología, puede encontrarse como concepto el de “...**Persona o grupo** que, participando en un conflicto obrero-patronal, trata de **cerrar el paso** a la salida o a la entrada de los locales del antiguo patrono. El piquete puede recurrir a diversas tácticas activas en la medida en que lo permita la ley, pero su finalidad es perjudicar al patrono trasgresor en su economía y en su reputación...”²⁵

Pareciera indudable que las raíces del piquete se encuentran en el movimiento obrero, que lo usó como metodología de sus luchas y reclamos; pero a esa primera estructura conocida, se le incorpora el expulsado del puesto de trabajo que lucha contra un patrón, el que ya no está en las

²³ De Diego, J. (Op. Cit.)

²⁴ *Ibíd*em

²⁵ *Diccionario de Sociología*, (1987) Fondo de Cultura Económica, México, Pp. 220.

fábricas, sino en el sistema de exclusión y desintegración social vigente. Se trata de un fenómeno social no casual y que por el contrario, deviene de la pobreza instalada por la desocupación, lo que permite sostener que son los trabajadores desocupados, los primeros en utilizarlo con la pretensión de ponerle freno a la desigualdad, surgida entre los que tienen y los que no tienen.

Frente a una realidad desprolija, oculta y molesta, los piqueteros irrumpieron en la escena nacional enrostrando al sistema y a la sociedad, la verdadera realidad de la pretendida modernización y globalización. Quizá sea por ello que, en poco período de tiempo, los piquetes que cortan las rutas y sus protagonistas -los piqueteros-, se han transformado de la excepción, en la regla. Las movilizaciones piqueteras han venido ocupando el centro de importantes conflictos sociales de los últimos años, a través de las cuales sus protagonistas han ido madurando en propuestas, organización y proyección.

b) Huelga con piquete y el piquete como manifestación social: dos cosas diferentes.

Corresponde hacer una primera distinción entre la huelga con piquete y el piquete como manifestación social. En el marco de la huelga, los trabajadores siempre llevaron a cabo actos con trascendencia pública, ya sea para ganar el apoyo de terceros a las medidas que adoptan o en su caso, para obstaculizar la aparición de los denominados rompehuelgas, considerados reemplazantes de los trabajadores plegados a la medida. Para producir estos efectos, forman grupos que dan a conocer sus razones, mediante carteles, altavoces, panfletos, redes sociales y otros medios, entre los que se encuentran los llamados piquetes. En consecuencia el término piquete, también es usado para designar la conducta asumida por trabajadores en huelga o que tienen otros tipos de conflictos con los empresarios, los que habitualmente se manifiestan en grupos, frente a la entrada o cerca de la entrada del lugar de trabajo, en apoyo a la medida.

Ernesto Krotoschin sostiene que: *“La violencia moral que la presencia de los piquetes puede ejercer sobre los trabajadores indecisos, no parece ser suficiente para que se califique a la*

huelga como ilícita. En la vida diaria son frecuentes los casos en que se obliga moralmente al individuo a adherirse a un acto colectivo. Mientras la finalidad de este acto es lícita, no se puede decir que fuera ilícita la presión moral que de por sí es inherente en alguna medida a todo acto colectivo en relación con las personas que forman parte de la misma colectividad. Es diferente el caso en que los piquetes cometen actos de violencia física no en forma aislada sino generalizada, de modo que la violencia se convierte en el medio usado deliberadamente, para dar cumplimiento a la orden de la huelga. Se trata de una modalidad de huelga que la torna inadecuada socialmente y por eso, implica siempre su ilicitud...”²⁶

La OIT por intermedio del Comité de Libertad Sindical, dio las siguientes pautas para las huelgas con piquete: “...El solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente a los demás trabajadores a no ocupar puestos de trabajo, no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga, va acompañado de violencia o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal...”²⁷

Los piquetes tienen su origen en las huelgas de Francia, Inglaterra, Alemania e Italia registradas durante los años 80 y 90. Se constituyen en tanto expresión popular de la protesta que busca una coerción cueste lo que cueste, y se constituye en un acto de violencia física y psicológica en sí mismo.

Los piqueteros son activistas que se caracterizan por realizar cortes de calles, caminos o rutas con diferentes formas de barricadas que obstaculicen la libre circulación. Se constituyen en grupos organizados y sostenidos por diferentes instituciones políticas, empresariales, gremiales y comerciales, con el fin de provocar caos que garantice la posibilidad de lograr atención hacia quienes está dirigida la protesta.

²⁶ Instituciones de Derecho del Trabajo, (1999) (2° Edición). Depalma. Buenos Aires. Pp.:697/8

²⁷ Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, (1996) “La libertad sindical” (4° Edición). Ginebra, OIT. Pp.586

Distinto es el término piquete cuando se aplica a los movimientos sociales, que como se dijo irrumpieron con fuerza en el país, en el año 2001. En un primer momento, mientras la crisis mostraba sus aristas más crueles, la aparición de los piquetes en las calles de las ciudades fueron bien vistos por la sociedad, pero a medida que se aplicaban medidas paliativas, las miradas se diferenciaron, poniendo en duda su esencia, legitimidad, representación y formas de realización.

La compulsa de las noticias divulgadas por los distintos medios escritos y televisivos, así lo acreditan. Estas noticias, en una primera instancia, se centraron en mostrar las largas columnas que desfilaban por diversos lugares del país, justificando sus reclamos y haciendo hincapié en la cantidad de personas que se movilizaban.

Las medidas económicas aplicadas desde el Estado por el gobierno, fueron modificando los escenarios y los piquetes, que proseguía con sus acciones reclamando por la satisfacción de sus necesidades insatisfechas, dejaron de ser medidos por la cantidad de piqueteros que los constituían, para indagar acerca de la opinión de otros sectores de la sociedad, que de una u otra forma, expresan su descontento, frente a los inconvenientes que provocaron el despliegue de las largas columnas.

La ocupación por los piqueteros de las rutas o calles principales de acceso a las ciudades, considerada legítima en un primer momento, comenzó a ser criticada por la visión de distintos sectores que se consideraron afectados en el ejercicio de sus derechos, instalándose la polémica de opiniones encontradas. A esta altura, pareciera ser que a pesar de las distintas miradas, se va forjando en el tiempo una verdadera cultura del piquete, como una de las manifestaciones más importantes de presión social, que acompañan los constantes vaivenes de la economía argentina, la que no encuentra el rumbo de la estabilidad para la ciudadanía.

a). Evolución de la situación de marchas y piquetes en Argentina.

La República Argentina ha padecido una serie continua de manifestaciones callejeras que incluyen desde marchas tranquilas, hasta manifestaciones que han cobrado vidas.

Con el regreso de la democracia y los problemas económicos y de empleo registrados durante el período de gobierno del Dr. Alfonsín, los paros y huelgas se repetían por diversos motivos, y éstos a su vez, eran acompañados por manifestaciones sociales callejeras a modo de marchas.

Ya en los años 90, esta situación se acentúa hacia finales de la década como consecuencia de viejos reclamos de sectores más abandonados. Un ejemplo emblemático de esta lucha social fue la Carpa Blanca instalada frente al Congreso Nacional en el año 1997, para ser levantada recién en 1999.

Esta emblemática protesta social surge como consecuencia de un reclamo docente para incrementar los fondos económicos destinados a la educación los cuales habían sido reducidos desde el regreso de la democracia. El reclamo incluía la derogación de la Ley Federal de Educación implementada por el gobierno de Carlos Saúl Menem.

La protesta fue liderada por Marta Maffei, docente y titular de Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y Hugo Yasqui, su secretario.

Esta carpa fue emplazada el día 2 de abril de 1997, y los motivos crecían al pasar los días incorporándose los aumentos salariales, la protección integral de los docentes, la creación de políticas productivas y la suspensión del pago de la deuda externa lo que estaba ocasionando una presión desmedida sobre las principales economías de la región.

Durante la presidencia del Dr. Menem, la globalización y la incorporación al modelo neoliberal que impera en el mundo, generó un fuerte deterioro de la economía argentina, produciendo altos índices de desempleo, crecimiento de la pobreza y empobrecimiento de la clase media dando lugar a la aparición de un nuevo grupo social denominado “los nuevos pobres”.

Dentro de este grupo se encontraban muchos de los docentes argentinos debido a la disminución del valor del salario y el acercamiento de su economía a las líneas de pobreza.²⁸

Esta manifestación de trabajadores es la más larga y exitosa realizada en el país, llegando a convertir en un paseo turístico ya que la misma fue visitada por 3 millones de personas aproximadamente, durante los casi tres años de duración que se registraron.

En otras provincias de la República Argentina, esta forma de manifestación también se llevó a cabo ubicándose en plazas emblemáticas o bien delante de las legislaturas provinciales.

Dentro de estas carpas se contaba con diferentes actividades muchas de las cuales fueron las clases públicas realizadas en espacios públicos, modalidad educativa que posteriormente, sería adoptada por otros gremios de educación como las escuelas de enseñanza media y los gremios universitarios. Para estos últimos se trata de una modalidad aplicada con mayor frecuencia ya que cuentan con el apoyo y acompañamiento estudiantil.²⁹

La Carpa Blanca culminó cuando el Congreso Nacional promulgó la Ley de Financiamiento Educativo la cual garantiza un fondo salarial de aproximadamente 660 millones de dólares el 30 de diciembre de 1999 durante los primeros días del gobierno del Dr. Fernando De la Rúa.³⁰

El gobierno del Dr. De la Rúa generó una fuerte crisis económica y las manifestaciones sociales comenzaron a desarrollarse de manera incontrolada y frecuente desde mediados del año 2000.

²⁸ Minujin, Alberto; Kessler, Gabriel. (1999). *La nueva pobreza en la Argentina* (2ª Edición ed.). Buenos Aires: Planeta.

²⁹ Clarín, A. D. (Ed.). (31 de Diciembre de 1999). Fin de la Carpa Docente. *Diario Clarín*.

³⁰ Yaski, H. (30 de Diciembre de 1999). *Página 12*. Recuperado el 6 de Abril de 2018, de Le cierran la Carpa a De la Rúa: <https://www.pagina12.com.ar/1998/98-10/98-10-14/pag11.htm>

La modalidad de cortes y piquetes frente a las instituciones estatales a modo de reclamo, comenzaron a visualizarse casi en forma cotidiana, aunque las mismas pudieron ser controladas al contar con recursos, acotados, que sirvieron para paliar la demanda coyuntural del momento

Sin embargo la historia contará que en el año 2000 ya se comenzaba a gestar una de las crisis más grandes y dolorosas registradas en nuestro país, cuyas consecuencias requerirían de 3 años para poder lograr una estabilización social que permitiera recuperar el rumbo del país.

El gran y creciente endeudamiento externo, la presencia de fuertes intereses extranjeros quienes dirigían el futuro del país, la gran concentración de riqueza en grupos reducidos, el retroceso industrial registrado durante el gobierno militar, la mala administración del primer gobierno democrático, luego de los años de dictadura, las privatizaciones, la precarización laboral, la desvalorización de los salarios.

*“Se ha señalado al tipo de cambio artificialmente revaluado como la causa de los enormes desequilibrios del período, ya que estimuló fuertemente la importaciones (destruyendo la industria local), hizo perder competitividad a las exportaciones (reduciendo el margen de ganancia, o haciéndolas desaparecer), propició las actividades especulativas y llevó a un enorme endeudamiento público y privado que derivó en la incapacidad de la economía de obtener los créditos necesarios para pagar sus compromisos externos. Pero la revaluación cambiaría no fue más que una parte del conjunto de las políticas implementadas en ese período de fundamentalismo neo-liberal”*³¹

Durante ese período el desempleo había llegado al 18%, acompañado de un subempleo del 20 % aproximadamente, lo que había sido sostenido por el modelo liberal implementado por Menem cuyo disciplinamiento laboral implicaba largas jornadas laborales, aumentos salariales condicionados a los acuerdos establecidos entre empleadores y empleados, la modificación de la

³¹ Aronskind, R. (6 de Diciembre de 2011). *Las causas de la crisis de 2001*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de Unicen. edu. ar: <https://www.unicen.edu.ar/content/las-causas-de-la-crisis-de-2001>

Ley de Contrato de Trabajo, sumado a la caída del poder adquisitivo y la circulación de cuasi moneda que sólo busco tapar la eminente crisis, se convirtieron en los antecedentes sociales:

“...de las jornadas de diciembre de 2001. El movimiento piquetero surgirá a todo lo largo del país como estrategia de autodefensa de diversos grupos poblacionales frente a la destrucción masiva de puestos de trabajo públicos y privados que propiciará la convertibilidad, y la total imposibilidad de insertarse en un aparato productivo en constante achicamiento. Desde 1998 los indicadores económicos y sociales no dejaron de retroceder permanente: cayeron el nivel de actividad, el empleo, los ingresos, las finanzas públicas. La fuga hacia delante de la gestión menemista (con Fernández) consistió en la venta de valiosos activos públicos (YPF), mientras en la gestión delaruísta (con Machinea, López Murphy y Cavallo), se insistió con el endeudamiento externo y los recortes presupuestarios para liberar recursos para... poder pagar deuda”.³²(Aronskind, 2011)

Los cacerolazos y el comienzo del pedido “que se vayan todos”, darían comienzo a un movimiento social pocas veces observado en la historia del país.

Durante el año 2001 comienzan con más fuerza, los cortes en rutas y accesos a ciudades, como también en zonas céntricas. Lo que generaba una situación de inseguridad urbana notable, demoras en el ingreso a las ciudades o lugares de mayor concentración laboral “En los primeros cinco meses del corriente año (2001), una persona que era trasladada en una ambulancia murió antes de llegar al hospital porque una marcha impedía el paso del vehículo sanitario”, reza un informe del Diario La Nación en julio de 2001 (Nación, 2001). Más adelante agrega que durante el año 2000 fueron tres las personas fallecidas por falta de asistencia a tiempo, mientras que en el año 1999 la cifra alcanzó a cuatro fallecidos.

“Las concentraciones en las calles porteñas provocaron que con 25.813 efectivos afectados a la custodia de los manifestantes se descuidara la seguridad urbana, según reconocieron altas fuentes de la Policía Federal”. (Nación, 2001)

³² Aronskind, R. Op. Cit.

“*Que se vayan todos, que no quede ni uno solo*”. “*Piquete y cacerola, la lucha es una sola*”³³ se convirtieron en el lema de los piquetes. Esta forma de corte de calles que incluía la quema de cubiertas, impedir el tránsito vehicular, cortar esquinas estratégicas o espacios de calles que generaban caos social, fueron bien recibidas por la sociedad durante aquellos años.

Las manifestaciones más fuertes y notorias con un resultado impactante en la sociedad, se pudo observar en Diciembre de 2001 cuando durante dos días el país estuvo paralizado en sus capitales más importantes, debido al estallido social producto de la crisis económica, las condiciones de pobreza y la inestabilidad laboral que se registraba. La sociedad manifiesta el síntoma del derrumbe económico de un país que seguía buscando un rumbo estable dentro de la tan anhelada democracia.

El 12 de diciembre de 2001 se produce la primera gran movilización social en Buenos Aires que manifestaba su descontento con el gobierno de la Alianza, al día siguiente se realiza un paro nacional que se encontraba secundado por un período de grandes saqueos a híper y supermercados, lugares que todos aprovechaban para llevarse lo que pudieran.

El gobierno declaró el Estado de Sitio, pero esto no fue suficiente ya que la clase media también se encontraba descontenta con las medidas económicas aplicadas por el entonces ministro de Economía Domingo Cavallo, quien fuera el impulsor de las privatizaciones y la aplicación del desmedido modelo neoliberal de los años 90.

Durante los días siguientes se registraron continuas marchas, piquetes y saqueos hasta que en las jornadas del 19 y 20 de diciembre se produjeron 32 muertes de jóvenes, sumados a centenares de heridos. Esto desencadenó la renuncia del presidente Fernando De la Rúa y la sucesión de cinco presidentes que concluyeron el 2 de enero de 2002 cuando asume la presidencia el Dr. Eduardo Duhalde hasta diciembre de 2003.

³³ Kessler, G. (2016). *La sociedad argentina hoy*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Si bien los primeros días de la presidencia no aportaron muchas soluciones inmediatas, la situación social fue regresando paulatinamente a la normalidad aunque se seguían registrando piquetes y cortes de ruta en un eterno reclamo por que “se vayan todos”.

Este período histórico se presenta como relevante por distintos motivos, entre ellos el hartazgo social y el pedido de justicia social, frente a un país que se desmoronaba, y por otro lado el inicio de una práctica cada vez más adoptada para las manifestaciones sociales de cualquier tipo, del corte de calles, rutas y/o accesos y los piquetes, que incluyen quema de neumáticos, daños en las instalaciones sociales comunes e impedimento del ejercicio del derecho a trabajar de otros ciudadanos.

Se convierten en una forma de lucha frecuente que, si bien mostró un descenso en los años posteriores, nunca dejó de utilizarse como medio coercitivo para la obtención de diferentes objetivos colectivos.

Durante el mes de Octubre de 2003, durante los primeros meses de la presidencia de Néstor Kirchner, el ministro de trabajo Carlos Tomada, fue interpelado por unos piqueteros al impedirle ingresar en el Ministerio de Trabajo, comienza a perfilarse en los primeros intentos de diferenciar las protestas sociales por reclamo de derechos y las protestas basadas en fundamentos ideológicos aprovechados por diferentes sectores políticos, quienes se sustentan en la debilidad coyuntural en la que se encuentra el país.

Es en este contexto que el ex presidente sostuvo “*Vamos a resolver este asunto generando trabajo desde el Estado con los planes de empleo, en uno o dos años. No vamos a reprimir pero al que quede afuera porque quiera quedarse afuera, lo esperamos con el Código Penal en la mano*”³⁴. Aquí comienza la identificación de piqueteros pertenecientes a movimientos sociales

³⁴ Moreno, S. (26 de Octubre de 2003). *Página 12*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de Una política para los piqueteros: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-27350-2003-10-26.html>

tales como el MAS, el PC, el PO, el PTS, los cuales volverían a fusionarse y/o modificarse, disminuyendo la cantidad de protestas, pero no la modalidad de las mismas.

El incremento del Plan Jefes de Hogar Desocupados, como el Programa Empleo, sumado a la creación de mayores puestos de trabajo, los que en su mayoría pertenecen al sector público, lograron recuperar el empleo llegando al tan deseado valor del 4 o 5% en el 2004/05, lo que disminuyó los reclamos.

Sin embargo en el verano de 2004 “...se realizaron 107 piquetes en 22 provincias de las cuales participaron 65.000 piqueteros”³⁵. Esta vez los reclamos iban de la mano de jubilados y desocupados. Cortaron el Puente Pueyrredón nuevamente, el cual fue considerado emblemático desde el año 2002, momento en el que el gobierno del presidente Duhalde ordenó la represión que terminó con la muerte de dos piqueteros: Darío Santillán y Maximiliano Kosteki.

El gobierno del presidente Néstor Kirchner logró negociar con los piqueteros a través del otorgamiento de planes sociales, permitiendo así el nacimiento de grandes exponentes de estos movimientos como Milagro Sala, Luis D’Elía, Emilio Pérsico, los cuales fueron creciendo y ganando poder gracias al sostenimiento y legitimación política. Cada uno de ellos fue creando sus propias organizaciones piqueteras las cuales serían concentradas y movilizadas frente a cualquier protesta social, ya fuera a favor o en contra del mismo gobierno que les diera origen y legitimidad.

En el año 2005 comienza a resquebrajarse la relación con el gobierno, al deteriorarse el poder adquisitivo de estos grupos quienes, en su mayoría no trabajaban y vivían de subsidios sociales. Se caracterizaban por estar rodeados del consumo de sustancias (paco, alcohol, marihuana), ejercitaban la violencia extrema y pedían la desaparición del Estado en cualquiera de sus formas, de esta manera lo que Kirchner había creado como grupos sociales de contención, terminó convirtiéndose en grupos sociales de permanente reclamo y ejercicio de violencia con cualquier gobierno de turno.

³⁵ Korol, C. (22 de Febrero de 2004). *El reino del revés*. Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de Piquetes, marchas: unidad de los que luchan: <https://www.rebellion.org/hemeroteca/argentina/040222korol.htm>

Sin embargo quedaron grandes representantes como D'Elía, Raúl Castel y Ricardo Alderete como referentes de la Corriente Clasista Combativa, y muchos de ellos crearon diferentes cooperativas que serían prestadoras de servicios del estado, generando así una gran erogación económica para satisfacer diferentes necesidades, trabajo y vivienda en su mayoría. Muchos de ellos hoy son juzgados o se encuentran investigados por el destino al que derivaron estos fondos.

Maristella Svampa, en su artículo “La ruta de los piqueteros” considera que los piqueteros reconocen dos afluentes fundamentales:

*“...por un lado las acciones disruptivas y por momentos unificadoras, de los piquetes y puebladas del interior; resultado de una experiencia comunitaria vinculada al colapso de las economías regionales y a la privatización acelerada de las empresas del estado realizada en los '90; y por otro lado, la acción territorial y organizativa gestada en el Conurbano bonaerense, ligada a las lentas transformaciones del mundo popular; producto de la desindustrialización y el empobrecimiento que arrancó en los años '70. Es la convergencia de estos dos afluentes lo que permitió la formación y la posterior potenciación del movimiento piquetero”.*³⁶

La metodología de cortes de ruta y piquetes recobra importancia en el año 2008 cuando se produce el “paro agropecuario más contundente de la historia y que hoy cumple 13 días ininterrumpidos sin actividad”, reza el diario La Nación en su edición del 25 de marzo de 2008 cuando, por aquellos días diferentes actores que desarrollaban sus actividades económicas agropecuarias y ganaderas, tomaron medidas directas debido a la creación de la Resolución 125/2008 del Ministerio de Economía dirigido por Martín Losteau en el gobierno de la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner.

Esta resolución estableció un sistema móvil para las retenciones impositivas sobre la soja, el trigo y el maíz. Las protestas duraron 129 días hasta el 17 de julio del mismo año, momento en

³⁶ Svampa, M. (1 de Junio de 2003). *La ruta de los piqueteros*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de Clarín: <http://old.clarin.com/suplementos/zona/2003/06/01/z-00701.htm>

el cual se produce la histórica intervención del, aquel entonces, vicepresidente Julio Cobos quien votó en forma negativa durante el debate que se daba en el Congreso, al proyecto de ley sobre las retenciones, evitando así que la misma fuera llevada a cabo por el gobierno.

Durante este período fueron las Organizaciones patronales rurales, entre ellas la Sociedad Rural Argentina, las Confederaciones Rurales Argentinas, CONIAGRO y la Federación Argentina de Contratistas de Máquinas Agrícolas quienes llevaron a cabo la medida de corte de ruta. Si bien se organizó una mesa de Enlace para lograr una negociación con el gobierno, no fue sino hasta julio cuando por fin se lograron levantar las medidas de corte de rutas.

Este conflicto generó la renuncia de Losteau, y durante el proceso de desarrollo del conflicto se produjo una fuerte politización del mismo ya que se había sumado un paro de empresarios del transporte lo que agravó la situación al producir un desabastecimiento en las ciudades.

Los piquetes realizados en las rutas implican la quema de cubiertas y otros elementos que generaban humo, lo que ocasionó importantes accidentes en rutas peligrosas como las de Santa Fe.³⁷ Estas movilizaciones fueron encabezadas por De Ángeli, un productor agropecuario que logró la participación de pequeños agropecuarios en la lucha que llevaron a cabo.³⁸

El impacto producido por esta medida fue muy importante en la economía del país y en la vida cotidiana de los ciudadanos. Para llegar a determinadas ciudades era necesario tomar rutas alternativas que implicaban una distancia mayor a la proyectada, lo que a su vez impactó en la economía de consumo de las grandes ciudades debido a que esto incrementó el valor de la mercadería lo que siempre termina pagando el consumidor final.

³⁷ Perfil. (27 de Julio de 2012). *Perfil.com*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de Cronología del conflicto agropecuario por la Resolución 125: <https://www.infobae.com/2012/07/17/659506-cronologia-del-conflicto-agropecuario-la-resolucion-125/>

³⁸ *Ibidem*

Por otro lado, la quema de los campos no controlada generó que se produjeran incendios en otras áreas como fue el caso de los incendios en el Delta paranense. “Por otra parte, la secretaria de Medio Ambiente (Romina Picolotti) aseguró que “estos incendios son intencionales” y que responden a los cambios en la producción agropecuaria. “El monocultivo de soja hace que donde hay ganado ahora hay soja y el ganado se tiene que correr”, explicó”.³⁹

Durante el mes de marzo de 2008 se crea la Mesa de Enlace Agropecuaria la que llevó adelante diferentes negociaciones con el gobierno lo que logró destrabar, por algunos momentos, los piquetes permitiendo el paso de algunos productos, como por ejemplo los lácteos. En el campo los agropecuarios generaban cortes de rutas y en las ciudades se produjeron cacerolazos que también cortaban calles y accesos a la ciudad. Una práctica aprendida desde el año 2001 volvió a poner en vilo a toda la población impactando en involucrados e inocentes.

En síntesis este gran paro agropecuario duró “...127 días, incluyó huelga de comercialización de granos, cortes de ruta, actos y movilizaciones multitudinarias, cacerolazos, alternados con negociaciones que no lograron acercar posiciones entre las partes, fue calificado por la ex presidenta Cristina Fernández de Kircher como los piquetes de la abundancia, los que generaron un fuerte desabastecimiento de alimentos, hasta que fue rechazada la Resolución 125”.⁴⁰

Desde marzo hasta julio se produjo un fuerte desabastecimiento de alimentos básicos, las cuales se liberaron eventualmente, pero se reiteraban nuevamente ante la negativa del gobierno de modificar la resolución.

Mientras el campo se levantó en huelga provocando problemas en las grandes ciudades de desabastecimiento, las organizaciones sociales afines al gobierno, organizaron marchas que

³⁹ Diario26. (20 de Abril de 2008). “Hay 70 mil hectáreas incendiadas y la situación es complicada”. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de <http://www.diario26.com/64543--hay-70-mil-hectareas-incendiadas-y-la-situacion-es-complicada>

⁴⁰ Perfil. (27 de Julio de 2012). Op.Cit.

alteraban la vida de las ciudades. Esta modalidad de manifestación se convertirá en habitual frente a determinadas acciones que cada gobierno podría llevar a cabo, en forma de protesta. Generando caos, conflictos entre ciudadanos y violando reiteradamente los derechos ciudadanos.

Los movimientos piqueteros tienen su origen en los años '90, como se ha mencionado y han evolucionado en función de las necesidades sociales que dicen representar en cada momento histórico en particular. Así, en el año 1996 con la pueblada de Cutral Có en Plaza Huincul, frente a la protesta de despidos de trabajadores de YPF de esa localidad, quienes por primera vez realizaban esta modalidad en nuestro país, no imaginaron que serían copiados para diferentes causas.

La modalidad de piquetes ha evolucionado junto con el progreso social y la consolidación de la democracia. Las luchas se han visto premiadas por grandes logros, pero también con altos costos sociales, los cuales parecen no haber sido percibidos por la población como tampoco por las instituciones políticas.

El impacto social que estos movimientos causan en la lucha de los intereses de sectores particulares, lleva impreso un alto costo social y comunitario.

La imposibilidad de acceder a la prestación de servicios dejó muertes y dolor en diferentes familias en una gran cantidad de cortes de rutas y calles.

La escasez de alimentos durante el año 2008 generó grandes costos en diferentes sectores de la población, sobre todo en los valores de diferentes productos de primera necesidad, los cuales no sufrieron rebajas de costos luego de finalizado el conflicto.

Los enfrentamientos por manifestaciones descritos durante los años 2000 a 2003 generaron muertes como también la privación de libertad de inocentes y culpables. A lo que cabe agregar el daño en los edificios que se produce con motivo de las expresiones mediante el uso de piedras, caños y demás elementos contundentes. En los días que precedieron la caída del gobierno de De la

Rúa, se dañaron alrededor de 3000 instalaciones comerciales en los alrededores de Plaza de Mayo, Córdoba, Mendoza y Rosario.

También dejaron movimientos piqueteros que continúan manifestándose en forma violenta hasta nuestros días, provocando situaciones de extrema violencia como las vividas en diciembre de 2017.

Como se puede observar, no se trata sólo de movimientos de trabajadores o sectores en situación de vulnerabilidad quienes recurren a este tipo de medidas, sino que la práctica ha sido adoptada como elemento coercitivo para la obtención de intereses particulares.

Algunas ciudades de la República Argentina están comenzando a penalizar la realización de marchas y piquetes que perjudiquen a quienes no participan de estas actividades. Sin embargo esto ha requerido de una historia cargada de malas experiencias y con un alto costo social, tal como se ha descrito.

El gobierno porteño sostiene en el año 2014: *“Hay una idea de intervenir, pero la protesta callejera tiene distintas facetas. No es lo mismo una manifestación de mucha gente, que es imposible controlar, que un piquete de organizaciones que buscan el conflicto con la Policía. Vamos a empezar a trabajar con los cortes más chicos”*⁴¹ En ese año *“el gobierno porteño puso a disposición a 250 agentes de Infantería y 150 de la Montada que fueron transferidos para la asistencia de diferentes operativos”*.

A pocos días de la asunción del nuevo gobierno del presidente Mauricio Macri, *“... con impresionantes operativos de la Gendarmería, se logró sacar a los trabajadores de Cresta Roja que cortaron durante varias jornadas la autopista Riccheri”*.⁴²

⁴¹ Clarín. (14 de Junio de 2014). La protesta social. Con la nueva policía de la Ciudad, buscará controlar primero los piquetes chicos. *Diario Clarín*.

⁴² Clarín. (19 de Febrero de 2016). El protocolo Antipiquetes. *Cortes: El Gobierno subió la apuesta y crece la tensión*.

Esto condujo a la elaboración de un protocolo de actuación frente a los piquetes y se recurrió a la aplicación del artículo 179 del Código Penal el cual castiga a quien interrumpa o entorpezca el funcionamiento del transporte público con tres meses a dos años de prisión.⁴³

En época de pandemia de COVID-19 (2020-2021), muchos trabajadores informales y movimientos sociales realizaron piquetes en distintos puntos del país en reclamo de asistencia económica ante la falta de ingresos y la profundización de la crisis social. En 2021, organizaciones sociales como la Unidad Piquetera realizaron piquetes en Buenos Aires y otras ciudades para exigir mayores ayudas y la creación de empleo.

En esta línea de tiempo, entre los años 2019 a 2023, en la gestión de Alberto Fernandez, los piquetes organizados por movimientos sociales y agrupaciones de desocupados, como el Polo Obrero y la Unidad Piquetera, han sido una constante. Estos movimientos, que reclaman mayores planes sociales, acceso al trabajo genuino y asistencia para los sectores más pobres, han realizado cortes en accesos a la Ciudad de Buenos Aires y rutas nacionales.

Actualmente, durante la presidencia de Javier Milei, el tratamiento de los piquetes ha sido muy rígido, con un enfoque claro en garantizar el orden público y la libre circulación. El gobierno implementó un Protocolo Antipiquetes. Este gobierno ha sido contundente al señalar que no negociará ni transigirá con los manifestantes que obstruyan la circulación y ha advertido que los costos de los operativos de seguridad serán transferidos a los organizadores responsables de los piquetes.

En nuestra provincia de Mendoza, en los últimos tiempos durante los gobiernos de Rodolfo Suarez y Alfredo Cornejo, los piquetes han sido tratados con un enfoque de tolerancia cero hacia los cortes de ruta, priorizando la libre circulación. Existe una alineación con el protocolo antipiquetes. Ello no quita en que han existido movimientos sociales que han realizado movilizaciones, en donde las autoridades locales han intervenido en varias oportunidades,

⁴³ *Ibíd*em

buscando un equilibrio entre permitir la protesta y evitar mayores trastornos a la vida cotidiana de los ciudadanos.

El Código Contravencional de Mendoza en este sentido, regula el orden público y la obstrucción de la vía pública, que son situaciones típicas en movilizaciones. En el año 2017, la Municipalidad de Mendoza comenzó a poner en vigencia su sistema de multas a quienes realicen cortes de calles o manifestaciones en lugares céntricos perjudicando a terceros.

En el año 2023 se registró un paro con movilización de empleados municipales, los que se concentraron en los alrededores de la Legislatura provincial sobre calle Patricias Mendocinas y Peatonal Sarmiento. Utilizaron bombas de estruendo y petardos, uno de estos artefactos dañó notablemente a un perro que era cuidado por proteccionistas en la plaza, lo que desató la furia de otras personas contra los manifestantes. La intervención de la policía provincial como municipal, evitó un daño mayor. Sin embargo el sindicato fue multado, dada la presión social por las acciones colaterales que suceden en las diferentes movilizaciones, la municipalidad de la Ciudad realizó las actas correspondientes logrando quitar a los manifestantes de la calle.⁴⁴

Posteriormente éste municipio ha logrado desactivar este tipo de manifestaciones, sobre todo con el uso de pirotecnia, aplicando multas a otros gremios como el SUTE (Sindicato Único de Trabajadores de la Educación) y ATE (Asociación de Trabajadores del Estado). Durante el mes de mayo de 2018 se aplicaron multas a los padres de alumnos de la Escuela Normal, ubicada en la esquina sur este de la Plaza Independencia, quienes habían permitido a sus hijos realizar actividades de corte con motivo del festejo por obtener las camperas identificatorias de finalización de ciclo de enseñanza media. Cada uno de los padres de los 10 alumnos fue multado con 30.000\$. Es importante destacar que este tipo de medidas contribuye a amedrentar a jóvenes y adolescentes, como también a miembros de diferentes organizaciones sociales, a realizar este tipo de medidas.

⁴⁴ Diario UNO. (19 de Marzo de 2017). "Cobraremos todas las multas por cortar calles". Recuperado el 17 de Septiembre de 2017. Disponible en: <https://www.diariouno.com.ar/897/&%2333/54875-colaboraremos-todas-las-multas-por-cortar-las-calles>

Sin embargo, las marchas por diferentes pedidos sociales y reclamos, no han disminuido y, en forma eventual, vuelven a tomar las calles céntricas ocasionando daños colaterales en otros ciudadanos.

b). Las opiniones encontradas.

“...Ninguna ley de nuestro ordenamiento jurídico reconoce a los obreros ni a cualquier otro sector del pueblo argentino – sin mediar las situaciones excepcionales de legítima defensa o de estado de necesidad – la facultad de recurrir por sí mismos a las vías de hecho para asegurar o defender lo que estiman su derecho y mantenerse en ellas, ante la presencia pasiva de la autoridad pública...”⁴⁵

Sin perjuicio de lo expuesto, se observan distintas opiniones acerca de la legitimidad de los piquetes, fundamentalmente por las vías de hecho a los que recurren y la pasividad de la autoridad pública, surgiendo, una vez más las opiniones encontradas de la sociedad con referencia a la vigencia de los derechos que garantiza la Constitución.

Si bien es cierto que el artículo 15 de la Constitución Nacional establece como derecho del ciudadano argentino el derecho de reunión, no es menos cierto que el ejercicio abusivo de dichos derechos, impacta la letra de la Carta Magna, obligando a los jueces a colocar los paños fríos de la justicia.

El 25 de marzo del 2014, Noticias Argentina divulgó una noticia de relevancia en la materia en discusión, informando que el bloque de diputados del Frente Renovador, presentó un proyecto de ley para regular las manifestaciones sociales y piquetes, con el argumento de que *"...donde hay confrontación de derechos -transitar y protestar- hay un germen de violencia..."*.

⁴⁵ Kot, S.S. Op. Cit.

El proyecto propone que, "...para que las protestas y manifestaciones populares sean visibles...", deben instrumentarse "...espacios públicos determinados, tanto a nivel federal como provincial y municipal, dotados de los recursos tecnológicos necesarios, para que sea debidamente difundida a la opinión pública...". En este sentido, el diputado nacional Darío Giustozzi, autor de la iniciativa, advirtió que "...donde hay confrontación de derechos hay un germen de violencia...", por lo que "...hay que lograr que el derecho a peticionar se ejerza en plenitud, pero sin impedir el ejercicio del derecho a transitar..." "...Así como un vehículo no puede transitar por arriba de las plazas y veredas por qué tiene un espacio asignado que son las calles, avenidas y rutas. Quienes deseen peticionar, tienen el mismo derecho de contar con un lugar acorde", apuntó el legislador.

El proyecto, denominado *Ley de Consolidación del Derecho a la Petición Social y la Convivencia Ciudadana*, es la primera iniciativa de este tipo en el Congreso y, curiosamente, es el primero en responder al pedido que, en ese sentido, hizo la presidenta Cristina Kirchner al inaugurar el período de sesiones ordinarias en el Parlamento, del año 2014. Para el caso de que una protesta social no se adecue a los parámetros legales, el proyecto dispone distintos tipos de sanciones, traducidas en multas y trabajos comunitarios para quienes violen la ley, los que tienen una graduación de acuerdo a la magnitud de la infracción y para la viabilidad de la iniciativa, se propugna que los lugares de realización de las manifestaciones sociales sean visibles, con un domo de 360 grados, para que los medios puedan saber que está pasando, como lo tienen Inglaterra y Francia, países que ya tienen estos espacios debidamente consolidados.

Con fecha 23 de julio del 2014, Infobae publica en su diario on line, una noticia con el siguiente comentario como titular: "Trabajadores y militantes de izquierda quisieron cortar el tránsito en la Autopista Panamericana por los despidos de la autopartista Lear y como no lo pudieron a pie, sacaron sus autos e hicieron "caravanas solidarias. Las fuerzas de seguridad sólo atinaron a anotar los números de las patentes"⁴⁶

⁴⁶ Infobae (2014) Op. Cit

La una noticia en comentario relata que trabajadores y militantes de izquierda, cortaron la Autopista Panamericana por los despidos de la autopartista norteamericana Lear, pero lo hicieron con una nueva modalidad: "las caravanas solidarias". El método de protesta surgió, luego de que la Gendarmería bloqueara el acceso a pie, a la calzada principal de la Panamericana.

“...Un grupo de personas que apoya el reclamo, se subió a sus autos particulares e ingresó a la circulación de vehículos en cadena. Este bloque de vehículos bajó la velocidad cuando llegó a la altura de Pacheco, donde estaba prevista la protesta, sin detener por completo la marcha. Esta maniobra generó un piquete de hecho y una gran congestión, que dejó sin demasiada reacción a la Gendarmería. Los efectivos que habían hecho un cordón para evitar el ingreso a la Panamericana sólo atinaron a anotar los números de patentes de los autos que estaban detenidos sobre la Panamericana. Los conductores que encabezaron la "caravana solidaria" argumentaron que eran los integrantes de Gendarmería los que estaban bloqueando la circulación y que su intención era continuar avanzando hacia la Capital. Mientras se sucedían las discusiones con los integrantes de las fuerzas de seguridad, otra caravana apareció por la mano contraria y durante algunos minutos la Panamericana estuvo bloqueada en su totalidad...”

¿La "caravana solidaria" está penada por la ley?, Actualmente existe una gran discusión jurisprudencial y doctrinaria sobre los alcances del artículo 194 del Código Penal, que sanciona con prisión de tres meses a dos años, a quien "*impidiere o estorbare*" el tráfico. La opinión de los jueces respecto del artículo en comentario, está dividida. Algunos magistrados se expiden en el sentido de que los piquetes deben ser penados por aplicación de la ley penal y otros, por el contrario sostienen la inaplicabilidad de la norma. En este debate, existe una causa pendiente de resolución definitiva, en donde el Secretario de Seguridad Sergio Berni, quedó procesado por intentar impedir una manifestación, según consignó Infobae. En el caso de una "caravana solidaria" el debate es similar. Hay una acción deliberada para entorpecer el tránsito además de las eventuales multas de tránsito que pudieran llegar a labrarse por circular a velocidades por debajo de la mínima permitida e incluso por estacionar en un lugar no permitido.

La provincia de Mendoza no ha quedado excluida de este tipo de protestas de trabajadores, que luego son reforzadas por diferentes sectores sociales, en una suerte de mezcla de reclamos que surgen como una medida coercitiva desde diferentes sectores laborales, en tanto solicitud de mejores condiciones laborales o aumentos de haberes, los que son aprovechados por otros grupos sociales. Durante Mayo de 2008 los empleados del ex COSE realizaron cortes sobre el Corredor del Oeste en horarios picos, generando un gran conflicto en los accesos a la Ciudad de Mendoza. En esta ocasión, y como en varias más repetidas, los barrios ubicados en el Oeste de la Provincia de Mendoza, en su mayoría urbano marginal, aprovechaban para acompañar los reclamos incluyendo pedidos de alimentos o reclamos de vivienda.⁴⁷

Frente a esta problemática cada día más compleja, en el año 2014 el Frente para la Victoria presentó un proyecto de ley que permitiría legislar sobre las protestas sociales. El texto manifiesta que la protesta pacífica debe respetar el funcionamiento de los servicios públicos y la circulación garantizando la mitad de los carriles libres, y en ella no deben cometerse delitos ni acciones de sabotaje. Establece que el uso de la fuerza será limitada a su mínima expresión y que queda reservado para restituir derechos y para la protección de personas o grupos vulnerables así como la integridad física del personal de las fuerzas de seguridad. También prohíbe la portación de armas. Este fue un primer intento de regularizar este tipo de manifestaciones que se producen en el país, sin embargo el proyecto de ley quedó archivado y sin tratamiento.

Se puede observar cómo a lo largo de la historia de Argentina, e incluso otros países, las manifestaciones sociales producidas por la huelga, han logrado algún tipo de modificación social. Muchos de los grandes conflictos sociales que se han observado en Argentina, siendo las manifestaciones del año 2001 las de mayor exposición, han comenzado con huelgas de sectores particulares.

⁴⁷ Diario Mdzol. *Los empleados del ex Cosa hicieron un piquete en reclamo de mejoras salariales*. Recuperado el 2 de junio de 2018 de <https://www.mdzol.com/nota/49894-los-empleados-del-ex-cose-hicieron-un-piquete-en-reclamo-de-mejoras-salariales/>

Dadas las diferentes formas adquiridas de los reclamos sociales, que no en todos los casos sociales son huelga desde el punto de vista formal, poseen características propias que no pueden ser desconocidas por la autoridad. En la realidad actual, los reclamos sociales, laborales, van adquiriendo diferentes formas de manifestación entre ellas los piquetes, en los cuales se vulneran los derechos de terceros. En especial el derecho a trabajar de raigambre constitucional.

C. Cortes con o sin alternativas de paso.

En las luchas piqueteras iniciales, los cortes de ruta se llevaron a cabo sin contemplar un paso alternativo para los vehículos, lo que provocó no solo la sorpresa entre los ciudadanos sino que devino en una verdadera polémica nacional. Un sector de opinión sostenía que cortar las rutas constituye en delito contra la libre circulación y el libre tránsito de las personas, mientras que otro, argumentaba que el derecho a cortar la ruta es un derecho ciudadano, que puede ser ejercido cuando está en peligro la vida y dicho acto sea para defenderla. El debate cobró fuerza y en el Primer Congreso piquetero del año 2001, prevaleció el criterio de que los cortes sin paso alternativo podrían dar ventajas a quienes buscaban un enfrentamiento de pobres contra pobres, teniendo en cuenta que un número considerable de los que transitan por las rutas y calles del país son también trabajadores; en virtud de ello, en aquella oportunidad se resolvió a favor de los cortes con paso alternativo. Las diferentes posturas comentadas, no fueron nunca el producto de convicciones colectivas debidamente maduras y por el contrario, constituyen hasta el presente un centro de disputas y un factor de discordia, entre las organizaciones piqueteras.

En el segundo congreso de piqueteros se logró una opinión intermedia para encarar el dilema, estableciéndose una diferencia entre las medidas que se realizan en zonas urbanas y las que se consolidan en zonas rurales. Pero este concepto de equilibrio del momento, trajo aparejado nuevos cambios de opinión, enrolando a las distintas organizaciones en uno u otro concepto y terminando en que cada una de ellas asumiría la alternativa que considerara más apropiada en el caso concreto. Hoy el reclamo a través del piquete se articula de manera de llamar la atención

sobre la situación inequitativa que denuncia, no midiéndose por su capacidad de alteración del orden, sino por su cantidad.

Los cortes de ruta piqueteros, resultan también *una forma de opinión pública*, cuyo peso se hace sentir muy concretamente ante el Estado y sus gobernantes, con el objetivo de reclamar determinadas respuestas respecto a problemas concretos o en algunas oportunidades a cuestiones de índole político general. Asimismo, pueden considerarse como *grupos de presión*, que dirigen su accionar para presionar o imponer modificaciones en la conducta de grupos mayores de los que forman parte, como lo es la propia sociedad. Ejemplo de ello lo constituyó el proceso de luchas sociales argentinas que se desarrollaron fundamentalmente en los años 2000 y 2001, y que desembocaron en diciembre de 2001.

No obstante, a través de una nutrida elaboración jurisprudencial proveniente de la Corte Suprema de Justicia se han establecido algunos límites a su ejercicio, teniendo en consideración que la legislación argentina no reconoce derechos absolutos y aún los consagrados constitucionalmente, son susceptibles de reglamentación legislativa. Esos criterios jurisprudenciales serán analizados habida cuenta de las distintas soluciones dadas a casos similares, para fundamentar la necesidad de una urgente reglamentación, para evitar caer en la inseguridad jurídica.

Una de las organizaciones piqueteras, la “Coordinadora de Trabajadores Desocupados Aníbal Verón”, lleva el nombre de un colectivo desocupado de 37 años, padre de cinco hijos, quien perdió la vida el 19 de noviembre del 2000, cuando participaba en un corte de ruta en General Mosconi, Provincia de Salta. Uno de los episodios más significativos de la represión de estos movimientos, se dio con la muerte de los piqueteros Maximiliano Kosteki y Darío Santillán, en la estación Avellaneda, luego de un corte en el puente Pueyrredón de acceso a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por lo que fueron procesados el Comisario Alfredo Fanchiotti y el Cabo Alejandro Costa.

D. Boicot.

Medida de acción directa con dos formas de expresión. Boicot primario: consiste en el llamamiento efectuado por los organizadores de la medida a los trabajadores en conflicto, a otros trabajadores o al público para que se rehúsan a la adquisición o utilización de bienes o servicios provenientes del empresario con quien se sostiene el conflicto. Boicot secundario: se proyecta a los empresarios que mantienen relaciones económicas o comerciales con el empresario en conflicto. (Ej. Obreros fabricantes de muebles que se niegan a trabajar con la madera proveniente de un aserradero cuyos obreros están en huelga).

Las llamadas "listas negras" (también denominadas boicot) constituyen un medio de presión ya que en ellas se alistan empleadores con los cuales no se deben efectuar relaciones laborales o comerciales. Es una medida ilícita que produce una violación al deber de lealtad. No constituye una medida directa porque va dirigido a terceros. También pueden existir listas preparadas por empleadores, en las que identifican a determinados trabajadores que han tenido algún conflicto laboral con ellos para que no se los contrate en otras empresas por sus antecedentes. Ver también el punto IX de este trabajo, que complementa este punto en particular.

E. Sabotaje.

Es un acto o actos de destrucción o depredación de los instrumentos de trabajo, materia prima o elaborada, máquinas o edificios que forman parte de la infraestructura de la empresa. La medida tiende a impedir el cumplimiento de la prestación laboral. Los hechos de esta naturaleza constituyen un ilícito grave que configuran un delito de carácter penal.

VII. Legalidad o Ilegalidad de la Huelga

Bajo este rubro se trata de la legalidad, legitimidad o licitud de las huelgas, tomando estas expresiones como equivalentes, puesto que cualquier distinción que pretendiera establecerse entre ellas daría cuenta solo de la opinión subjetiva de quien la formulara, puesto que el problema de la legalidad, legitimidad o licitud de la huelga consiste en determinar si ella se ha ejercitado conforme a derecho, es decir, son contravenir expresas disposiciones legales, cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo o acuerdos entre las partes o bien normas que integran el ordenamiento jurídico general.

La huelga puede ser calificada de ilegal por el Ministerio de Trabajo o por la justicia del trabajo; generalmente ésta es la que evalúa si la declaración y ejercicio de la huelga ha respetado lo normado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y las condiciones de legalidad necesarias.

Se puede declarar ilegal una huelga si:

i. No se agotaron los procedimientos de autocomposición establecidos en las leyes vigentes (conciliación), o en los convenios colectivos de aplicación. El haber observado los distintos procedimientos de conciliación, voluntaria u obligatoria, de arbitraje si hubiese sido pertinente, o de cualquier procedimiento de autocomposición surgido de la legislación vigente o de los convenios colectivos aplicables cuando contengan dichos procedimientos.⁴⁸ (Huelgas en los Servicios esenciales)

⁴⁸ Blogspot.com.ar Huelgas en los Servicios esenciales. Recuperado el 18 de Noviembre de 2017. Disponible en: http://huelgaenlosserciosesenciales.blogspot.com.ar/#_ftn1

ii. Su objeto no responde a una causa de carácter laboral. La causa de origen a la medida de fuerza debe ser identificada como laboral y de naturaleza colectiva, ya que no se pueden invocar causas laborales como son las causas políticas, el rechazo de la política económica, el apoyo o rechazo a un determinado candidato, ni se pueden invocar causales genéricas como el rechazo de la reforma laboral.

iii. No ha sido decidida por una asociación sindical con personería gremial.

La Ley de asociaciones Sindicales reconoce la titularidad del derecho a huelga únicamente al Sindicato que detente la personería por ser el más representativo, y no admite ese derecho de las asociaciones simplemente inscriptas.

Efectos de declarar ilegal una huelga:

La declaración de ilegalidad de la huelga, tiene efectos en el plano individual y otros en el plano colectivo.

- a) Efectos de la huelga ilegal en el plano individual.
- b) No se devengan los salarios, la abstención laboral no genera derecho a los salarios por el tiempo de duración de la misma
- c) El trabajador puede ser obligado a deponer la medida, puede ser intimado bajo amenaza de aplicar sanciones, e inclusive el despido con causa, previa intimación fehaciente
- d) El trabajador puede ser despedido con justa causa, la participación en una medida ilegal puede dar lugar al despido dispuesto por el empleador con justa causa, sin derecho a acceder a indemnización alguna.

Efectos de la huelga ilegal en el plano colectivo.

Responsabilidad laboral y sindical, la promoción por un sindicato de una medida de fuerza ilegal puede generar sanciones provenientes de los estatutos o del sistema disciplinario; e inclusive la autoridad administrativa del trabajo puede llegar a contemplar la suspensión y hasta cancelación de la personería gremial de la entidad que hiciere uso indiscriminado y contumaz de medidas de fuerza contrarias al espíritu de la norma constitucional.

VIII. La Huelga de los Servicios Esenciales.

¿Resulta razonable y legítima una huelga que afecte los servicios esenciales?

A lo largo de los años el concepto de servicios esenciales en el sentido estricto del término, ha sido objeto de sucesivos estudios y precisiones por parte de los órganos de control de la OIT. En 1983, la Comisión de Expertos los definió como “... *los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población...*”⁴⁹ Esta definición fue adoptada poco tiempo después por el Comité de Libertad Sindical.

Evidentemente lo que cabe entender por servicios esenciales depende en gran medida de las legislaciones nacionales propias de cada país y no ofrece duda alguna, que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial, cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone en peligro la vida, la seguridad de las personas o la salud de toda o parte de la población.

Así pues el Comité ha considerado como servicios esenciales donde el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones importantes o incluso de prohibición: el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento, de agua, los servicios telefónicos y el control de tráfico aéreo. Estos pocos ejemplos no son una enumeración exhaustiva de los servicios esenciales. Si el Comité no se ha referido a más servicios es porque sus pronunciamientos dependen de las situaciones particulares y contextos que deben ser examinados y porque rara vez se presentan quejas ante el Organismo, por la prohibición de huelgas en servicios esenciales.

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo (1983) Párrafo 214

En cualquier caso merece destacarse que, respecto de una queja en la que no se trataba de un servicio esencial, el Comité mantuvo que las consecuencias graves a largo plazo para la economía nacional que pudiera tener una huelga, no justificaban la prohibición de la misma⁵⁰.

a) Concepto de Servicios Esenciales.

El art.33 de la Ley 25.250 no define qué debe entenderse por servicios esenciales, pero en la última parte de la disposición determina que "las facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberán ejercerse conforme las normas y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo" queda en evidencia la voluntad de la ley de remitirse a las normas y resoluciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical de este organismo Internacional. En este aspecto, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que tratándose de una excepción al principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales, respecto de los cuales es posible obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse de forma restrictiva. Por tal razón, esa comisión ha estimado que sólo pueden considerarse servicios esenciales "aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población"

Los organismos de control de la OIT han destacado que no hay que ceñirse a criterios absolutos, puesto que un servicio no esencial en sentido estricto, puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o adquiere la dimensión que pone en peligro la vida, la seguridad o la salud (Ej.: los servicios de recolección de residuos). El concepto de servicio público proviene de la ciencia del derecho administrativo y se lo suele entender como la actividad de la Administración Pública o de los particulares que satisfaga necesidades o intereses de carácter general que, por su índole o gravitación, requieren el control de la autoridad estatal cuando son prestados por los segundos (Marienhoff). Estos servicios públicos

⁵⁰ Organización Internacional del Trabajo (1984) Informe Párrafo 190

pueden o no ser esenciales. Lo son cuando satisfacen aquellas necesidades vitales de toda sociedad.

b) Servicios Mínimos.

Según la Ley 25.250. en su Artículo 33, párrafo 1ro sostiene que *“En los casos que en razón de un conflicto de trabajo, las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, éstas deberán garantizar la prestación de servicios mínimos que impidan su interrupción.”* La ley no define qué debe entenderse por servicios mínimos, pero de la redacción de la norma puede extraerse que son los necesarios para impedir la interrupción de la actividad de que se trate.

La ley nacional N°25.877 regula el procedimiento al que deben someterse las partes que decidieren la adopción de medidas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales. Son considerados servicios esenciales los siguientes: los servicios sanitarios y hospitalarios; la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Conforme a la norma, pueden calificarse excepcionalmente como servicio esencial una actividad no comprendida en dicha enumeración por una comisión independiente integrada según lo establezca la reglamentación previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos: 1) Cuando la duración y alcance de la interrupción de la actividad de que se trate pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la población; 2) Cuando se trate de un servicio público de importancia trascendental conforme los criterios de los organismos de control de la OIT.

El procedimiento se encuentra reglamentado por el Decreto 272/2006⁵¹, por el que se crea la Comisión de Garantías que está facultada para calificar excepcionalmente como servicio

⁵¹ Boletín Oficial 13 de Marzo de 2006

esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del art. 24 de la ley. Esta Comisión puede ser convocada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a pedido de las partes intervinientes en un conflicto colectivo.

La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resulten aplicables.

La sociedad padece en estos días una desacostumbrada cantidad de huelgas, que se manifiestan especialmente en el ámbito estatal y en los servicios públicos. Provocando inconvenientes de varias gravedad, principalmente a los sectores de la sociedad menos pudientes. Cuando los trabajadores hacen huelga no es porque no quieren trabajar, sino porque buscan hacerlo con mejores condiciones. Por lo cual realizan las huelgas que es un derecho que se encuentra garantizado en la Constitución Nacional.

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

En materia de huelga en los servicios esenciales, el artículo 24 de la Ley 25877 impone a la parte que adopte una medida legítima de acción directa que involucre actividades consideradas servicios esenciales, la obligación de garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Esta Ley hace importantes avances, ya que se remite a la interpretación de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo para reglamentar los servicios esenciales y enuncia taxativamente cuales son: servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas, y el control de tráfico aéreo. Y se podrá calificar como servicios esenciales a otra actividad cuando por la duración o expansión territorial su interrupción se pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, o cuando se trata de un servicio público de importancia trascendental.

Si bien la OIT admite que en los servicios esenciales en sentido estricto se pueda prohibir el ejercicio del derecho de huelga, nuestra legislación es menos severa y sólo exige la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Obligando entonces a quienes llevan adelante la medida de fuerza a ser más rigurosos en cumplimiento de los servicios mínimos.

El decreto 272/2006 reglamenta los conflictos colectivos de trabajo, que dan lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales, crea la comisión de garantía y deroga el 843/2000.

Tiene como fin evitar daños irreversibles y que no guarden proporción con los intereses profesionales de las partes en el conflicto, así como de no causar daños a terceros. Enumera que actividades van a ser consideradas servicios esenciales, incluyendo producción y distribución de gas, y excluyendo los servicios telefónicos.

La delegación a la comisión independiente para determinar en forma excepcional alguna actividad no es genérica, sino restringida a dos supuestos especiales: a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. b) Cuando se trata de un servicio público de importancia trascendental, conforme a los criterios de los organismos de control de la OIT.

Además amplía la posibilidad de intervención del Ministerio de Trabajo, ya que esta intervención no sólo tendrá lugar ante la falta de acuerdo entre las partes respecto de la fijación de servicios mínimos, sino que tendrá cabida también cuando la autoridad de aplicación entienda que “...los acuerdos fueren insuficientes...”.

Las partes deben acordar frente a la autoridad de aplicación, los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que asignará a la prestación de los mismos: se indicará la cantidad o el porcentaje de trabajadores q prestarán servicio y de qué forma lo harán.

El incumplimiento de los recaudos o la insuficiencia de los servicios mínimos acordados, faculta a la autoridad de aplicación, a fijar los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio. Esta decisión se debe notificar a las partes involucradas, y en caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones correspondientes.

La empresa o el organismo que presta el servicio esencial debe garantizar la ejecución de la prestación mínima y poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva las modalidades de la prestación durante el conflicto, comunicación que debe realizarse dentro de las 48 horas antes de iniciada la medida de acción directa. Allí, deberá detallarse el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, y la forma de distribución de los servicios garantizados y la reactivación de las prestaciones (art. 12 272/2006).

El no cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, da lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables, según sea la asociación sindical, empresarial, organismo prestador de los servicios o las personas obligadas a la ejecución de los servicios.

Respecto de las sanciones aplicables al sindicato que incumple, todas las normas invocadas no hacen alusión a que, de acuerdo a la ley 23.551, *“para aplicar sanciones debe contar con la autorización judicial correspondiente”*. Mínima garantía exigida para que las imputaciones y las faltas no sean atribuidas en función de diferencias políticas. El nuevo Decreto no aclara para el supuesto de multas si debe o no contar con esta autorización. Un ejemplo de ello puede observarse en las sanciones impuestas a la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y a los sindicatos Aeronáuticos en medidas de fuerza recientes donde no medie intervención judicial.

IX. Efectos sobre los contratos individuales de Trabajo.

La huelga tiene como presupuesto la existencia de un contrato de trabajo y como acto colectivo que es, de una pluralidad de contratos de trabajo, de acuerdo a esto decimos que la huelga sólo puede darse en el marco de un contrato de trabajo o sea de trabajo prestado en relación de dependencia.

Si bien como se ha dicho, la huelga es un fenómeno que debe considerarse en el plano de las relaciones colectivas, tiene por supuesto implicancias en la situación individual del trabajador. En tanto abstención total o parcial de la prestación del trabajo, el huelguista no puede ser tratado como un simple "ausente" en situación de "abandono de trabajo" o incurso en una indisciplina por la forma irregular de su prestación, dado que está haciendo uso de un derecho constitucional (art. 14 bis de la Constitución Nacional) con un propósito evidentemente ligado a intereses de orden abstracto y no meros incumplimientos contractuales.

1. Despido por causa de huelga.

Como consecuencia de un conflicto de trabajo suelen originarse litigios individuales que, bajo el carácter de despidos directos o indirectos, fomentan la injerencia de los Tribunales de trabajo.

Con la finalidad de establecer algunas cuestiones, nombraremos las siguientes:

- Si media justa causa de despido, y por consiguiente, si corresponde o no las indemnizaciones por ruptura arbitraria del contrato de trabajo.

- Despido parcial de los huelguistas o reincorporación de parte de ellos después de despidos, (caso de los trabajadores del Casino de Buenos Aires).
- Pago de salarios durante los días de huelga.
- Otras consecuencias relativas al contrato de trabajo (como vacaciones, antigüedad, asignaciones familiares, etc.).

Que, se debe tener presente, que como consecuencia de la presidencia de Javier Milei, se sancionó la Ley de Bases y Puntos de Partida para la libertad de los Argentinos, Ley 27742, la cual implementa una reforma laboral, que fue finalmente reglamentada mediante el Decreto 847/2024, que implementa un nuevo sistema de despidos con causa, vinculados con los bloqueos, uno de los más resistidos por parte del sindicalismo argentino.

Dentro de la reforma se incorporó a los motivos de despido por Justa Causa, los bloqueos parciales o totales. El ministro Federico Sturzenegger enfatizó en lo siguiente: *“No se refiere solo a que un trabajador no pueda acceder a su puesto de trabajo, sino también a que un cliente no pueda realizar sus relaciones comerciales o que un proveedor se vea afectado.”*

Existió una gran discusión entre el sector empresario y los sindicatos, para llegar a un acuerdo, ya que los empresarios querían que fuera más fácil notificar el bloqueo, mientras que los sindicatos querían especificar con mayor claridad qué se consideraba bloqueo parcial.

Finalmente, se reforma el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual queda redactado de la siguiente manera: *“Art. 242. —Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. **Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe***

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

Es decir, que si un dependiente participa en un bloqueo del lugar de trabajo, es decir que impida el acceso al establecimiento, mediante por ejemplo una obstrucción, entre otras formas de bloquear o si un dependiente directamente toma el lugar de trabajo, enténdase por toma apropiarse de manera indebida, usurpar, entre otros sinónimos. El empleador respecto a ese empleado o empleados, podrá mediante notificación fehaciente (Carta Documento), despedirlo o despedirlos a los que hayan participado del bloqueo o de la toma del lugar de trabajo, siendo el despido con justa causa no imputable al empleador con carácter de injuria grave.

El art. 94 de la ley de bases continúa estableciendo una presunción que se encuadra en tres incisos donde quedaría la causal probada sin dejar valoración crítica alguna. En los dos primeros supuestos se refiere al bloque y el tercer inciso a la toma. El artículo es claro en el sentido de que el empleador debe intimar al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

2. Salarios de los días de huelga.

La Ley 20.744 en su Artículo 103. Considera al salario como: A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél." Quedando en claro con lo informado precedentemente que el trabajador pierde el derecho al salario durante los días de huelga, aunque ésta sea legal, porque precisamente el ejercicio de este derecho consiste en suspender la prestación de los servicios.

Por lo tanto, del principio de que la suspensión del contrato y del que las relaciones deben ser conservadas estando cada una de las partes eximidas temporariamente de ejecutar sus deberes, resultaría absurdo inferir la conclusión de que una de ellas pueda abstenerse de trabajar e intimar a la otra, a continuar abonando los salarios.

Sin embargo, tienen derecho a percibir salarios los trabajadores que no se plegaron a la huelga, y pusieron su fuerza de trabajo a disposición, pero por causa de la medida no pudieron hacerlo. En este caso, el empleador no podría justificar la falta de pago alegando fuerza mayor. También el empleador debe pagar los salarios cuando la huelga se debió a causas imputables a él, como por ej.: falta de pago de salarios.

X. La Huelga Política y el Daño Social.

Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo 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.

La Comisión de Expertos de la OIT ha considerado que las huelgas de naturaleza puramente política, no están cubiertas por los principios de libertad sindical, poniendo de manifiesto que muy a menudo, es imposible distinguir en la práctica entre los aspectos políticos y profesionales de una huelga y a que las políticas adoptadas por un gobierno repercuten frecuentemente de forma inmediata en los trabajadores o los empleadores, como sucede por ejemplo, en el caso de una congelación de los precios y salarios.

Las observaciones de la Comisión de Expertos de la OIT relativas a la aplicación del Convenio N° 87, dan un panorama completo de los problemas que en materia de huelga se plantean en los 122 países que lo ratificaron, así como las intenciones de un número considerable de gobiernos en el sentido de modificar la legislación de sus respectivos países respetando los principios del organismo internacional.

Los problemas planteados por ante la OIT pueden resumirse de la siguiente forma:

Alemania: Negación del derecho de huelga a los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado

Argelia: Penas de reclusión en caso de acciones que tengan por objeto obstaculizar el funcionamiento de los establecimientos vinculados a la función pública facultad del ministro o de la autoridad competente para someter un conflicto colectivo al arbitraje.

Australia: Posibilidad de prohibir la huelga en caso de conflictos graves que perjudican o amenazan los intercambios comerciales con otros países o entre Estados.

Restricciones al derecho de los trabajadores de participar en acciones colectivas que perturben los transportes públicos, las empresas o establecimientos públicos o del Estado, con posibilidad de sanciones graves que pueden llegar hasta 3 años de prisión.

Bangladesh. Necesidad de $\frac{3}{4}$ partes de afiliados de una organización de trabajadores para autorizar una huelga; posibilidad de prohibir una huelga que dure más de 30 días; posibilidad de prohibir la huelga que se considere perjudicial para los intereses nacionales o que impliquen a un servicio de utilidad pública.

Barbados: Pena de reclusión o multa en caso de interrupción de un contrato de empleo en servicios no esenciales en sentido estricto cuando ello puede poner en peligro bienes muebles e inmuebles.

XI. Resultados Preliminares.

Cuando se aborda el tema, resulta de importancia recordar la afirmación de Calamandrei en el sentido de que, “...desde el momento en que se ha aceptado que la huelga ha sido reconocida como un derecho, ello implica necesariamente, aceptar restricciones al ejercicio del mismo...”.⁵² Y es que, cuando sobre una situación eminentemente fáctica como son las medidas de autodefensa colectiva, interviene una disciplina jurídica, aquella situación, pasa a encuadrarse en ese conjunto armónico que es el ordenamiento jurídico general y debe circunscribirse a sus confines propios, con una exigencia lógica ineludible para evitar que exista colisión con otros derechos, que también ese ordenamiento, garantiza.

Por lo tanto, “...si todo derecho nace con un límite, el derecho de huelga no es una excepción; esto es, no es expresión de una libertad plena y absoluta”.⁵³ Se trata, en síntesis de establecer y delimitar, en base a las fuentes reguladoras positivas y a los principios y valores que informan el ordenamiento jurídico general, un espacio natural y propio de ejercicio lícito o legítimo valoraciones axiológicas estas, y no puramente normativas, de este derecho fundamental.⁵⁴

Las consecuencias externas que provoca un conflicto laboral denominadas “medidas de acción directa” reflejan por un lado, el derecho del trabajador a defender una posición frente a una situación conflictiva con un resultado indefinido. Y por otro lado el impacto que esta medida causa en la ciudadanía repercute en la prestación de servicios, la imposibilidad de circular

⁵² Garrido Cordobera, L. M. (24 de Abril de 2017). *De nuevo sobre la responsabilidad por los daños ocasionados por las huelgas: Cuando todos pagamos*. Recuperado el 5 de Abril de 2018, de [http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Estado,%20sindicatos%20y%20NN.II.%20en%20la%20regulacion%20de%20la%20huelga%20\(DT\).pdf](http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Estado,%20sindicatos%20y%20NN.II.%20en%20la%20regulacion%20de%20la%20huelga%20(DT).pdf)

⁵³ Valdes Dal-ré Op. Cit.

⁵⁴ Corte, N. T. (1991) Op.Cit.

libremente cuando las manifestaciones laborales van acompañadas de medidas de fuerza tales como piquetes y/o marchas. La pregunta que surge entonces es ¿Dónde comienza el ejercicio de un derecho y finaliza el ejercicio de otro derecho?

Como ya se ha manifestado el reconocimiento del ejercicio de huelga se consagra en el año 1957 con la incorporación del Artículo 14 Bis en la Constitución Nacional, en tanto un instrumento para conseguir un equilibrio entre empleadores y empleados. En consecuencia no puede constituir un acto ilícito ni acarrear responsabilidad contractual o extracontractual. Sin embargo se convierte en un instituto atípico cuyo proceso de asimilación no ha finalizado.

El enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial pretende limitar sus alcances al entender que se trata de un derecho a dañar. Sin embargo se trata de un derecho que, en cierta medida legitima el daño ya que el simple hecho de “no hacer” implica algo que no se hizo y en consecuencia, el daño a un tercero es indiscutible.

Si analizamos el ejercicio del derecho a huelga del sector educativo, el impacto en la educación es indiscutible: los alumnos pierden días de clase, la currícula escolar no se completa a tiempo y la vida cotidiana de las familias se encuentra alterada. En todos los casos en que el ejercicio de huelga implique un paro de actividades o la realización de asambleas, esto implica un abandono del puesto de trabajo total o parcial, que, en definitiva, concluye por impactar en daños colaterales que reciben quienes reciben la prestación de servicios.

En el ámbito de la producción el impacto también conlleva un daño colateral no observado por quienes practican la medida y que impacta en la sociedad de diferentes maneras.

La huelga es un derecho fundamental consagrado en el derecho internacional a pesar de que su ejercicio se convierte en la violación de otros derechos. En consecuencia cada caso en particular merece un tratamiento especial.

Es necesario preservar el derecho de huelga, en tanto espacio de manifestación por un pedido no atendido y como última instancia de negociación, sin embargo el ejercicio debería ser analizado por quienes ponen en práctica la medida evaluando su impacto más allá de los intereses propios, legítimos, que son usados como medida de poder para generar un conflicto con el objetivo de lograr los intereses que le dan origen.

La ONU ha generado un conjunto de instrumentos supranacionales fundamentada en la Declaración Universal de Derechos Humanos la cual establece la libertad asociacional, garantizando así el ejercicio de este derecho. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y otros Pactos, como también la OIT, manifiestan la necesidad de que los estados parte generen legislación que garantice este ejercicio.

Son los sindicatos los encargados de garantizar el ejercicio de esta norma pero, sin embargo, el uso de este mecanismo coercitivo ha sido una herramienta utilizada para diferentes fines, los cuales exceden y hasta superan los intereses laborales.

Los sindicatos en Argentina, utilizan diferentes medidas de fuerza, en todas sus características con el objeto de lograr mejoras laborales, aumentos de sueldos, discusión de porcentaje de paritarias, protestas por mejores condiciones de trabajo, protestas por despidos, entre otras. Y estas manifestaciones cobran un sentido social cuando son acompañadas de marchas, piquetes y cortes, ya sea de rutas como también de calles en el medio urbano. En ocasiones no se permite el ingreso a las instituciones públicas, fábricas y/o comercios.

El ejercicio de estos derechos devenidos en acciones abusivas, puede ser limitado por el uso de las fuerzas de seguridad de una Nación, dado que se debe salvaguardar el orden público para proteger la salud y/o la moral públicas así como también los derechos de los demás ciudadanos.

Frente a estas situaciones anómalas los mecanismos de prevención o solución de conflictos deben ser puestos en marcha sin violar el derecho al ejercicio de huelga de los sujetos. Sin embargo Argentina no cuenta con una legislación que garantice por un lado el ejercicio de derecho de huelga y por el otro el ejercicio de los derechos que se ven violentados cuando las huelgas impactan de lleno en la vida cotidiana.

Pareciera ser que nuestro país, gracias a las reiteradas apariciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los fallos “Aquino” (sobre daños a la salud de 2003), “Madorrán” (sobre estabilidad de empleados públicos de 2007) y “Pérez” (sobre remuneraciones de 2009), “Aerolíneas Argentinas S.A. c/Ministerio de Trabajo”, 24/02/09 y "Ascuá, Luis Ricardo c/SOMISA", 10/08/10, la CSJN aplicó la Carta Internacional de Americana de Garantías Sociales, un instrumento jurídico internacional de eficacia similar a la declaración del mercosur, comienzan a aportar algo de luz sobre el problema

La huelga es un síntoma de problemas sociales mucho más amplios, aunque difusos que se encuentran en juego, a punto tal que existen fallos que limitan el uso de la medida poniendo como contrapartida el impacto social que dicha medida causaría, lo cual no impide que la medida se ejerza pero sí aplica un grado de presión que no deja de ser tan coercitivo como la huelga misma.

Se convierte así en un elemento que da origen a relaciones contradictorias de intereses colectivos que se desarrollan en una medición de fuerzas de actores sociales enfrentados por conflictos colectivos de trabajo que adquieren una repercusión social y económica obligando a la generación de un nuevo estatus jurídico expresado en los convenios colectivos de trabajo.

La huelga es una herramienta esencial de los trabajadores que les asegura un reconocimiento como sujetos colectivos agrupados y que posibilita un cambio social, sobre todo en lo relacionado a los intereses que motivan el desarrollo de la medida. Los sindicatos, hábiles sujetos entrenados en medidas de lucha y confrontación, utilizan esta medida para la obtención de sus propios intereses, incluyendo algunos de los sujetos a quienes defienden. Sin embargo, las diferentes formas de movilización sindical suelen ser la que con mayor frecuencia, violan derechos de los ciudadanos que no se encuentran involucrados en el conflicto, generando un malestar social cada vez más creciente.

Los piquetes utilizados como medio de fuerza, implican no sólo un riesgo para quienes los practican, sino que generan conflictos mayores con el resto de los ciudadanos además de una contaminación ambiental notoria por el uso de quema de neumáticos y la contaminación sonora que también afecta a los ciudadanos que viven en las zonas en las cuales se manifiestan. En ocasiones estas manifestaciones, llegan incluso a romper la propiedad privada alterando así el orden público.

La libertad de circulación vehicular en las rutas implica un impacto en el resto de la economía del país afectando el transporte de mercaderías, medicamentos y/o turismo.

La práctica habitual del piquete consiste en garantizar la adhesión a la medida, de todos los trabajadores disuadiendo a los indecisos que no quieren formar parte del conflicto. impide el

ingreso de quienes desean trabajar cuando éste se realiza en los establecimientos laborales y, como ya se ha mencionado, cuando se realiza fuera de él adquiere un daño colateral a inocentes que nada tienen que ver con los intereses de la medida.

En otras ocasiones se apela a la participación familiar para realizar la medida poniendo en riesgo a terceros que no están directamente encuadrados como empleados o trabajadores. Se procura una politización, socialización y externalización del conflicto con el objetivo de incrementar la fuerza y movilizar la empatía social.

La utilización de las herramientas de trabajo como los camiones y/o maquinaria del campo en zonas urbanas, es otra forma de manifestación que genera efectos colaterales externos al conflicto de origen.

El ejercicio de la seguridad pública con la intervención de fuerzas de seguridad suele incrementar el conflicto.

Estas formas de manifestación de tipo piquete y marchas son también expresiones sociales que impactan en el ejercicio de los derechos ciudadanos. La ocupación de espacio público se convierte así en una materia controvertida, ya que estas expresiones generan un conflicto sobre otro conflicto encuadrados en el derecho a circular y expresarse en la vía pública y, por otro lado, el derecho de los ciudadanos a circular libremente.

La provincia de Mendoza cuenta con un pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza el 3 de marzo de 2011 considerando la inconstitucionalidad del sindicato de Empleados Municipales contra la ordenanza reguladora de las manifestaciones en la vía pública

establecida por la Municipalidad de Mendoza, particularmente en la explanada municipal. El tribunal sostuvo que no es inconstitucional que se puedan realizar manifestaciones en la vía pública pero éstas deben realizarse circulando por las veredas respetando a los peatones y señales semafóricas, ya que el derecho de la “protesta puede ser objeto de reglamentación razonable si con ello se pretende mantener el orden y la seguridad del tránsito de las personas y vehículos, o lograr una convivencia social pacífica”

Este tipo de acciones suelen superar el marco de conflicto y permiten la realización de manifestaciones aunque cabe destacar que los gremios suelen pasar por alto algunas normas y prefieren enfrentar las consecuencias, que suelen aparecer con cierta demora.

En definitiva el ejercicio de la huelga en muchos sectores, sobre todo con el uso de otras medidas coercitivas, genera una alteración a la paz social al demostrar un desajuste del sistema de relaciones laborales que impactan en quienes no poseen esa relación laboral. El ejercicio de la huelga en sectores como los servicios públicos implica un impacto social cuyo impacto no siempre es medido ni tenido en cuenta, siendo los sectores más vulnerables los primeros en padecer el problema y, en ocasiones se llega a comprometer los servicios esenciales.

La importancia de preservar adecuadamente los derechos fundamentales de rango constitucional como la vida, la seguridad personal, la salud, el cuidado especial a sectores vulnerables, y el ejercicio del derecho de huelga sigue siendo un tema controversial en el derecho argentino.

Se ha observado en la normativa los acuerdos para mantener los servicios esenciales en funcionamiento, sin embargo el impacto social que esta ausencia produce, no es evaluado en su totalidad.

XII. Conclusión.

La afirmación que nos trae el jurista uruguayo, Oscar Ermida Uriarte, en su libro “Apuntes sobre la Huelga”, nos sirve como base, al razonamiento requerido, para dar respuesta al interrogante principal y los interrogantes en específico propuestos en esta investigación, el autor sostiene lo siguiente: *“La Huelga es el instituto más atípico, de la parte más atípica, de la rama más atípica del Derecho”*.⁵⁵

La Resolución 943/2023, la cual fue analizada en su oportunidad al comienzo del presente trabajo de investigación, intenta mejorar el ejercicio de este derecho en nuestro país, pero conforme autorizada doctrina, dicha resolución deviene en inconstitucional. A ello debemos sumar la nueva Ley 27.742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, pero también conforme autorizada doctrina, la misma es inconstitucional, ya que delega facultades extraordinarias al Poder Ejecutivo, lo que puede resultar en la adopción de medidas que limiten el derecho de huelga, especialmente en sectores estratégicos, bajo el argumento de garantizar la continuidad de servicios esenciales o de proteger la economía.

Esto podría restringir el ejercicio del derecho de huelga en nombre de la estabilidad económica y el orden público, justificando la intervención estatal en conflictos laborales.

Además dicha Ley, busca una reorganización administrativa y tiene prevista la privatización de cierto tipo de empresas públicas, lo que podría aumentar la conflictividad social y las huelgas. Sin embargo, la ley no establece explícitamente protecciones adecuadas para los

⁵⁵ URIARTE, O. Ermida, (2014), “Apuntes sobre la Huelga”, 3º versión universitario-estudiantil, p.34

trabajadores en estas circunstancias, lo que podría limitar su capacidad de ejercer el derecho de huelga sin represalias.

Ahora bien, volviendo al supuesto de la regulación de los Servicios Esenciales, esto se sustenta en la idea de que la obligatoriedad de prestación mínima de servicios tales como la atención en salud, garantizar el transporte público de pasajeros, los servicios de agua, luz y gas, o de comunicaciones, garantizará que el impacto que la medida produce en la población, no perjudica la vida cotidiana de todos los ciudadanos. Sin embargo, en función de la realidad y las críticas observadas, el impacto en la vida cotidiana de las personas suele ser elevado.

Los hospitales suspenden cirugías programadas, las cuales se realizan con posterioridad, sufriendo un retraso en todo el esquema pre establecido. La suspensión del transporte público genera impacto en la economía ya que los trabajadores que dependen de él para llegar a su trabajo y bien o pierden el día de trabajo, o descansan menos horas ya que deben esperar más tiempo la llegada del medio de transporte, y, en otros caso implica una erogación económica mayor al tener que transportarse en taxis y/o remises.

Las empresas se ven obligadas a establecer protocolos que garanticen a sus trabajadores el ingreso a su puesto de trabajo, pero esto también implica una erogación económica mayor para el empleador, por lo que algunos optan por no contar el día no trabajado o esperar a que el trabajador pueda llegar por sus propios medios, facilitando a la vez el horario de salida.

En el comercio el impacto es doble ya que por un lado los empleados pueden no acceder a su lugar de trabajo, y quienes deben o desean realizar compras, pospone la actividad para otro momento lo que a su vez puede significar que se opte por comprar en otros negocios.

La situación cobra mayor gravedad cuando las huelgas son acompañadas de protestas y manifestaciones las cuales impactan en el resto de la población y en sus derechos.

De esta forma se da una situación de colisión de derechos que se constituye en una paradoja dado que ambos derechos son derechos de raigambre constitucional y el ejercicio de los derechos de unos no puede perjudicar los derechos de los otros, en un estado de derecho como en el que vivimos en nuestro país.

Si bien la prestación de los servicios esenciales está reglamentada por la legislación vigente reflejada en la ley 25.887/04 y el decreto 272/06, la realidad ha demostrado que el impacto que se produce en la población produce un perjuicio en terceros que nada tienen que ver con los motivos por los cuales la huelga se realiza.

Esta discusión legal debería ser materia de discusión en la negociación colectiva con los representantes de los gremios de cada sector, permitiendo así que se incorporen los distintos protocolos para el ejercicio de este derecho presente en cada actividad, a los fines de lograr el justo punto de equilibrio en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores de cada actividad, los trabajadores a cargo de las guardias mínimas y el derecho de los ciudadanos.

Por otro lado sería necesario que en esta nueva legislación se acordara al máximo cuáles son los servicios esenciales y las características que éstos deben tener, con el objeto de que no queden lagunas legislativas que al momento de suscitarse el conflicto no exista tiempo material para judicializar la controversia. De esta forma la Autoridad Administrativa del Trabajo al tiempo de ejercer su poder de policía, deberá contar con los medios adecuados para poder encauzar el conflicto sin duda alguna.

Europa es el continente donde se encuentra la mayor teorización sobre la problemática y se desarrollan grandes debates sobre la necesidad de crear una regulación que garantice la prestación de servicios mínimos, como también las manifestaciones que no impliquen un perjuicio para terceros y su libre circulación por espacios públicos comunes.

El objetivo de estos debates se encuentra focalizado en la intencionalidad de que se haga compatible el ejercicio del derecho de huelga constitucional con los derechos de los ciudadanos.

Uno de los problemas más complejos que existe es que no hay una definición clara respecto a qué consiste el ejercicio de la huelga. Sin embargo las diferentes medidas aplicadas por los países permiten una aproximación a una posible solución.

Alemania no permite la realización de medidas de fuerza como huelgas en sus funcionarios, y si bien no existe una definición legal del término “huelga” que cuente con un consenso legal y social, existen normativas que limitan su ejercicio. El país no cuenta con la definición en su Constitución, por lo que su concepción más cercana deriva del derecho constitucional de asociación. Alemania prohíbe las huelgas salvajes, políticas, por solidaridad o cuando el motivo por el cual ha sido convocada sea de carácter ilegal. Por otro lado este país no establece qué servicios mínimos deben garantizarse en los momentos de huelga.

Francia exige el cumplimiento de servicios mínimos, y esto también es gracias a la falta de definición constitucional del término “huelga”, lo que vuelve a ubicar este tipo de manifestaciones en el marco del derecho constitucional de asociación. En el sector de los servicios públicos la huelga y su ejercicio está restringido y obliga a la prestación de servicios esenciales y es obligatorio respetar la libertad de otros a continuar con sus actividades.

Otro ejemplo interesante de este tipo de resolución es el registrado en Italia, país en donde más se ha teorizado sobre el ejercicio de derecho de huelga, se ha podido demostrar que la importancia de la auto regulación controlada por el Estado se constituye en imprescindible, siendo imprescindible la intervención del Estado.

Italia, al igual que España, cuenta con un reconocimiento del concepto de huelga en su Constitución Nacional, y circunscripta a garantizar la protección de los intereses comunes y legítimos sin violar los intereses de otros. Al igual que en España se puede decidir libremente por parte de los trabajadores como grupo aunque los gremios ejercen una fuerte presión creando sus propios fondos de huelga. Estos países prohíben las huelgas políticas y las protestas por solidaridad.

Nuestro país requiere de una urgente revisión de la legislación que regule este tipo de prácticas así como también el ejercicio de piquetes y cortes que provocan caos y alteraciones en la vía pública, en la economía y en la vida cotidiana de otros ciudadanos quienes sufren la violación de sus derechos constitucionales, pero no mediante una Resolución ni mediante una Ley de emergencia, sino mediante una Ley Marco con estructura constitucional.

De allí la necesidad, desde mi punto de vista es que se considere necesario realizar una revisión de la legislación que conduzca a mejorar la regulación del ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales, como también en el resto de las actividades económicas de forma tal que no perjudiquen a terceros.

En consecuencia considero importante realizar un aporte conceptual que consiste en la necesidad de generar un marco legal adecuado que contemple el ejercicio del derecho de huelga sin violar otros derechos, en la que se establezca una metodología racional que permita acordar como debe llevar a cabo la huelga en cada uno de estos servicios.

Para concluir y reafirmando mi visión sobre la legislación de nuestro país sobre la huelga y cómo ésta afecta a los servicios públicos y a la vida cotidiana de los ciudadanos, entiendo que dicha legislación no es suficiente como tampoco adecuada a la realidad actual. En consecuencia debería producirse una reformulación que contenga modificaciones adecuadas al delicado equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los derechos del resto de los ciudadanos quienes padecen en forma reiterada, una afectación en la prestación de servicios esenciales y, por otro lado, alteraciones en la libre circulación al producirse piquetes y cortes de rutas y accesos, o bien la falta de suministros básicos como se ha detallado a lo largo del presente trabajo.

En el marco legal argentino que regula el derecho de huelga es, en términos generales, adecuado para garantizar este derecho constitucional fundamental. Sin embargo, la legislación presenta ciertas lagunas y limitaciones que resultan insuficientes para abordar las complejidades del escenario actual. El derecho de huelga, como herramienta esencial de la lucha laboral y social, debe coexistir armónicamente con otros derechos fundamentales. Esto requiere reformas

legislativas que clarifiquen los límites de las huelgas en los servicios esenciales, que regulen con mayor precisión las formas de protesta no sindicales y que fortalezcan mecanismos de diálogo y resolución de conflictos.

Dado el contexto económico y social del país, es imperativo adaptar la normativa para que contemple tanto las formas tradicionales de huelga como las nuevas manifestaciones de protesta que involucran a sectores sociales más amplios. Estas reformas, lejos de limitar el derecho a la huelga, deberían buscar optimizar su ejercicio dentro de un marco legal que equilibre la defensa de los derechos de los trabajadores con el interés público y los derechos de los demás ciudadanos.

Un ejemplo de laguna en la legislación es la vinculada con los Servicios esenciales mal definidos: Aunque el derecho a huelga está reconocido, la normativa sobre servicios esenciales no es clara ni está actualizada. El Decreto 843/2000 establece qué sectores son considerados esenciales, como salud, energía y seguridad, pero no se especifica con precisión cómo se deben garantizar los servicios mínimos durante una huelga. Además, algunos sectores esenciales actuales, como las telecomunicaciones, no están claramente contemplados en la ley, lo que puede generar conflictos en cuanto a la prestación de servicios durante las huelgas.

XIII. Bibliografía

GRISOLIA Julio A., (2017), *Manual de Derecho Laboral*, Ed. Abeledoperrot.

ACKERMAN, M.; Tosca, D. (2005) *Tratado del Derecho del Trabajo. Teoría general del Derecho del Trabajo*. Bs. As.: Rubinzal Colzoni.

MAGNAGHI, L. Emilio y RUBIO M. Patricio, (2019), “Código Procesal Laboral Provincia de Mendoza”, editorial ASC.

VAZQUEZ, O. Vialard, *Ley Contrato de Trabajo*, Ed. Rubinzal Culzoni

RIOFRÍO, J. (2015); *La selección del método en la investigación jurídica. 100 métodos posibles*, Quito Ecuador, Revista de educación y derecho. Education and law review.

VILLABELLA ARMENGOL, C. M. (2015); *Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

HERRERA, E.; *Práctica metodológica de la investigación jurídica*, 1era reimpresión, Ed. ASTREA.

DE DIEGO, Julián A., (2006), *La Huelga y los procedimientos de solución de los conflictos colectivos*”, Ed. Errepar

ARESE César, (2020), *Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo*, Ed. Rubinzal - Culzoni.

Asteriscos.Tv. (3 de Abril de 2003). Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de De Angeli: "Acá no estamos para dar un golpe de Estado": www.asteriscos.tv/noticia-14030.html

- Ackerman, M.; Tosca, D. (2005) *Tratado del Derecho del Trabajo. Teoría general del Derecho del Trabajo*. Bs. As.: Rubinzal Colzoni.
- Aronskind, R. (6 de Diciembre de 2011). *Las causas de la crisis de 2001*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de Unicen. edu. ar:
<https://www.unicen.edu.ar/content/las-causas-de-la-crisis-de-2001>
- Asociación de Trabajadores del Estado c/Gobierno de la Provincia de Mendoza p/Amparo Sindical*, 15060 (6° Cámara del Trabajo).
- Bacigalupo, J. J. (1958). *Corte Suprema de Justicia de la Nación 14-2 58 ED* (Vol. XVIII). Bs As.
- Barasi, L. (1954). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Alfa.
- Baylos Grau, A. (5 de Noviembre 2007) *La Regulación del Conflicto: El derecho de huelga*. Recuperado el 17 de Mayo de 2017 de Centro de Estudios para la Democracia Sindical
<http://cedesi.blogspot.com/2007/11/la-regulacin-del-conflicto-el-derecho.html>
- Baylos Grau, A. (2012) *Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga*. Bomarzo. Albacete. España
- Baylos Grau, A. (1988) *Derecho de huelga y servicios esenciales*, 2º edición, Tecnos, Madrid.
- Baylos Grau, A. (1998) *Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social*, RDS, nº 2, Bomarzo, Albacete.
- Bidart Campos, G. (1989). *Tratado Constitucional de Derecho Argentino. Tomo I*. Bs. As. : Sociedad Anónima Editorial Comercial, Industrial y Financiera.
- Blogspot.com.ar *Huelgas en los Servicios esenciales*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2017. Disponible en: http://huelgaenlosserciciosesenciales.blogspot.com.ar/#_ftn1
- Cámara Nacional del Trabajo. T y SS 1978 (Saña III 28 de Abril de 1978)
- Cabanellas, G. (1978). *Derecho d los conflictos colectivos*. Bs As: Cap. IV.
- Ceruti, L. (2014) *La Semana Trágica de enero de 1919: huelga, lucha y represión*. (4 de Enero de 2014). Recuperado el 15 de Noviembre de 2017 <http://www.anred.org/?p=21778>
- Clarín. (14 de Junio de 2014). *La protesta social. Con la nueva policía de la Ciudad, buscará controlar primero los piquetes chicos*. Diario Clarín.

- Clarín. (19 de Febrero de 2016). El protocolo Antipiquetes. *Cortes: El Gobierno subió la apuesta y crece la tensión.*
- Clarín, A. D. (Ed.). (31 de Diciembre de 1999). Fin de la Carpa Docente. *Diario Clarín.*
- Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, (1996) “La libertad sindical” (4° Edición). Ginebra, OIT. Pp.586
- Corte, N. T. (1991). *Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales.* Santa Fe- Argentina: Rubinza- Culzoni. Pp 65-66
- De Diego, J. A. (2006). *La Huelga.* Bs. As.: ERREPAR.
- De Marinis, Nicolás e Hijos SRL en J: Roldán Martín Theodore y otros c/Nicolás Marini p/Ordinario s/Casación, 24.735 LS 086-42 (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza Sala II 23 de Octubre de 1963).
- Diccionario de Sociología,* (1987) Fondo de Cultura Económica, México, Pp. 220.
- Diario26. (20 de Abril de 2008). "Hay 70 mil hectáreas incendiadas y la situación es complicada". Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de <http://www.diario26.com/64543--hay-70-mil-hectareas-incendiadas-y-la-situacion-es-complicada>
- Diario Mdzol. *Los empleados del ex Cosa hicieron un piquete en reclamo de mejoras salariales.* Recuperado el 2 de junio de 2018 de <https://www.mdzol.com/nota/49894-los-empleados-del-ex-cose-hicieron-un-piquete-en-reclamo-de-mejoras-salariales/>
- Garrido Cordobera, L. M. (24 de Abril de 2017). *De nuevo sobre la responsabilidad por los daños ocasionados por las huelgas: Cuando todos pagamos.* Recuperado el 5 de Abril de 2018, de [http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Estado,%200sindicatos%20y%20NN.II.%20en%20la%20regulacion%20de%20la%20huelga%20\(DT\).pdf](http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Estado,%200sindicatos%20y%20NN.II.%20en%20la%20regulacion%20de%20la%20huelga%20(DT).pdf)
- Gernicon, B.; Odero, A; Guido, H. (2000) Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. *Revista Internacional del trabajo* (Volumen 4)
- Hungler, B. P., & POLIT, D. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud* (6° Edición). Interamericana. D.F. México.

- Infobae. (23 de Julio de 2014). "Las caravanas solidarias. Una nueva modalidad de movilización". págs.
https://infobae.com/23/2014/07&1763_al_las-caravanas-solidarias-una-nueva-modalidad-d-e-movilizacion.
- Instituciones de Derecho del Trabajo, (1999) (2° Edición). Depalma. Buenos Aires. Pp.:697/8
- John A. Walker S.A. en: Olmedo Juan Bautista c/John A. Walker S. A., LS 087A-184 (Suprema Corte de Justicia de Mendoza Sala II 30 de Diciembre de 1963).
- Kessler, G. (2016). *La sociedad argentina hoy*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Korol, C. (22 de Febrero de 2004). *El reino del revés*. Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de Piquetes, marchas: unidad de los que luchan:
<https://www.rebellion.org/hemeroteca/argentina/040222korol.htm>
- Kot, S. S. (s.f.). *Recurso de amparo, C.S.J.N. 5-9-58, DT, 1958* pág. 661.
- Lozano, B. La opinión de Zamora. La primera huelga laboral de la Historia. (18/11/2016)
 Recuperado el 20 de mayo de 2017 de
<http://www.laopiniondezamora.es/opinion/2016/11/18/primera-huelga-laboral-historia/966198.html>
- Minujin, Alberto; Kessler, Gabriel. (1999). *La nueva pobreza en la Argentina* (2° Edición ed.). Buenos Aires: Planeta.
- Moreno, S. (26 de Octubre de 2003). *Página 12*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de Una política para los piqueteros:
<https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-27350-2003-10-26.html>
- Nación, L. (12 de Julio de 2001). Los efectos de los piquetes y las marchas. *La Nación*, págs. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/319266-los-efectos-de-los-piquetes-y-las-marchas>.
- Negri, A. (2002). *Recomposición del movimiento social en Italia N° 38*. Bs As: Le Monde Diplomatique "el Diplo". Pp. 21
- Organización Internacional del Trabajo. (1966) Párrafo 527
- Organización Internacional del Trabajo. (1985) Pág. 954 y 859
- Organización Internacional del Trabajo (1996) Párrafo 498
- Organización Internacional del Trabajo (1983) Párrafo 217

- Organización Internacional del Trabajo (1983) Párrafo 214
- Organización Internacional del Trabajo (1984) Informe Párrafo 190
- Perfil. (17 de Abril de 2008). *El humo que faltaba. "Uno empieza a sospechar si esto no ha sido prendido a propósito"*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de http://www.perfil.com/noticias/contenidos/2008/04/17/noticia_0025.phtml?commentsPageNumber=4
- Perfil. (27 de Julio de 2012). *Perfil.com*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de Cronología del conflicto agropecuario por la Resolución 125: <https://www.infobae.com/2012/07/17/659506-cronologia-del-conflicto-agropecuario-la-resolucion-125/>
- Recalde, M. (s.f.). *La Reglamentación del Derecho de Huelga*, Revista de Derecho Laboral, Derecho Colectivo, T 2006-2, ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2006, pág. 423 y ss.
- Sosa Roberto Raymundo c/Gobierno de la Provincia de Mendoza, LS 270-330 (Suprema Corte de Justicia de Mendoza Sala II 9 de Febrero de 1989)
- Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Mendoza c/Dirección General de Escuelas p/Acción Procesal Administrativa, LS 299-118 (Suprema Corte de Justicia de Mendoza 26 de Diciembre de 2000).
- Secessio Plebis, Huelgas generales en la Antigua Roma (4/12/2012) Recuperado el 20 de Mayo de 2017 de QuHist. <http://quhist.com/secessio-plebis-huelgas-plebeyos-roma/>
- Svampa, M. (1 de Junio de 2003). *La ruta de los piqueteros*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de Clarín: <http://old.clarin.com/suplementos/zona/2003/06/01/z-00701.htm>
- UNO, D. (19 de Marzo de 2017). "Cobraremos todas las multas por cortar calles".
- Unsain, A. M. (1951). *Las Huelgas en la República Argentina*. Santa Fe.
- Valdes dal-ré, F. (26 de Septiembre de 2010). Coherencia política y huelga general. *El país*. Pp.12
- Van Dijk, T. A. (1999). El análisis crítico del discurso. *Anthropos (Barcelona)*(186), 23-36.
- Yaski, H. (30 de Diciembre de 1999). *Página 12*. Recuperado el 6 de Abril de 2018, de Le cierran la Carpa a De la Rúa: <https://www.pagina12.com.ar/1998/98-10/98-10-14/pag11.htm>



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

RESUMEN TESIS DE MAESTRÍA

**“REFLEXIONES SOBRE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE
DEL DERECHO DE HUELGA”**

MAESTRÍA DEL TRABAJO 3° COHORTE

Tesista: Ab. Renzo Gutierrez G.

Directora de tesis: Mg. Patricia Gabriela Castorino.

Mendoza, 2023

1. RESUMEN TESIS DE MAESTRIA.

La huelga es una práctica que se observa frecuentemente en los ámbitos provincial y nacional, generando impacto social a través de cortes de rutas y suspensión de servicios. A lo largo de esta tesis, se analiza la evolución del concepto de huelga, las diversas manifestaciones en el ámbito laboral, y su tensión con el derecho a la circulación. En Argentina, la legislación sobre huelga ha variado. La huelga surgió como herramienta de los trabajadores para negociar condiciones laborales, y a pesar de quebrar principios de derecho clásico, es un derecho constitucional reconocido.

Esta tesis se enfoca en si la normativa argentina actual es adecuada para regular el derecho a huelga. Se aborda el posicionamiento constitucional, antecedentes legales y la normativa vigente. Además, se analizan aspectos como los efectos de la huelga en la relación laboral, la legitimidad de las huelgas, y su impacto en servicios esenciales.

Hoja de firmas