



Conflictos colectivos

M3

Introducción

Retomando el concepto de que el derecho colectivo del trabajo es el que regula la relación entre los sujetos colectivos, los conflictos colectivos de trabajo son los que se dan en el marco de esa misma relación.

1. Conflictos colectivos

A los conflictos colectivos la doctrina los diferencia de los plurindividuales, ya que, si bien estos últimos afectan a varios trabajadores con el mismo interés, este interés no llega a abarcar el colectivo. Cuando hablamos, por el contrario, de *interés colectivo*, estamos haciendo referencia a todos los trabajadores que pertenecen a un mismo gremio o aquellos abarcados por un mismo convenio colectivo de trabajo, ya sea presente o futuro. Es decir que el conflicto colectivo se genera por situaciones por resolver que abarcan a trabajadores en actividad o los que eventualmente puedan llegar a incorporarse.

Derecho de huelga

El conflicto más recurrente regulado por el derecho colectivo es el que se genera paradigmáticamente con el ejercicio de un derecho: el derecho de huelga.

La primera norma en nuestro país que establece la vigencia del derecho de huelga es el art. 14 bis de la Constitución nacional, que en la parte pertinente expresa:

Artículo 14 bis- ... 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^[1].

[1] Constitución de la Nación Argentina [Const.]. Art. 14 bis. 3 de enero de 1995. (Argentina).

Nuestra Constitución se basa en el Convenio 87 de la OIT^[2] y numerosas declaraciones de la misma organización sobre los principios del derecho de huelga.

[2] Convenio 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Organización Internacional del Trabajo. 1948.

La OIT, entre otras cosas, manifiesta que la huelga es un derecho que tienen que poder ejercer las organizaciones de trabajadores, que debe darse en el ámbito de la defensa de sus derechos, que las limitaciones a dicho ejercicio no deben ser excesivas y que no debe implicar sanciones, ya que ello implicaría discriminación sindical.

A su vez, el derecho de huelga está previsto en el art. 5 del inc. d de la Ley 23551, cuando establece:

Artículo 5- Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;
- c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;
- d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical^[3].

[3]

Ley 23551 de 1988. Asociaciones sindicales. 14 de abril de 1988. B. O. No. 26366.

Vamos a analizar esta medida de acción directa a la luz del caso que venimos transitando, por lo cual, a continuación, transcribimos la parte pertinente relacionada con el tema.

La empresa Aceros S. A. se dedica a la construcción de partes metálicas para diferentes industrias. Esta empresa tiene gran prestigio y varios años de antigüedad en el rubro. Algunos de sus clientes son empresas de maquinaria agrícola, industria automotriz, herrajes para grandes estructuras, entre otros. Por las diferentes industrias a las cuales provee de piezas metálicas, Aceros S. A. posee una nómina fija de personal de cincuenta personas, pero suele contratar más cantidad de personal en determinadas épocas de acuerdo con la necesidad que surge en función de los diferentes pedidos que recibe.

Hace dos meses, al recibir un proyecto especial que implicaba trabajo extraordinario a medida y con un volumen que generaba un pico de producción, decidieron contratar personal adicional para ese proyecto, ya que, a pesar de estar trabajando tres turnos diarios, no podían absorber ese volumen.

Estas contrataciones tuvieron algunas irregularidades, lo que dio lugar a reclamos por parte de los delegados y de la entidad sindical. Sin embargo, el Sr. Patiño les hizo ver a los delegados que los trabajadores que habían ingresado con estos contratos habían manifestado su voluntad de no

afiliarse al gremio, ya que no querían tener el descuento correspondiente a la cuota sindical. Además, Patiño les dijo que tenía dudas con respecto a la personería gremial, lo cual el sindicato acreditaba mediante el envío de la resolución correspondiente.

Luego de ello, se suscitaron otras cuestiones, como un caso de despido por pérdida de confianza del trabajador Mario Delgado, que no estuvo justificado, o la falta de pago del seguro de vida obligatorio de todo el personal, lo que generó la anulación de la póliza y perjudicó directamente a la viuda de Francisco Cuello.

En este contexto, el delegado de planta envió una nota de reclamo a la empresa en la que detallaba todas las situaciones acaecidas, pero Patiño le dijo que no la respondería, ya que él no reunía las condiciones para ser delegado y, por lo tanto, no tenía derecho a realizar ningún reclamo a la empresa. Por otra parte, le expresó que realizaría la correspondiente presentación ante el Ministerio de Trabajo, ya que el número de delegados de personal no estaba respetando lo que indica la legislación al respecto.

A su vez, desde la dirección de la empresa, consultaron a Patiño para ver si podían despedir al delegado, ante lo cual se decidió concertar una reunión con el asesor legal de la empresa para profundizar bien en relación con este tema y analizar alternativas. El Sr. Patiño sabía que un despido de esa naturaleza podía generar muchos inconvenientes.

Ante esta actitud, el delegado tomó la decisión de promover un paro de actividades por tiempo indeterminado hasta que la empresa otorgara una solución a todos los inconvenientes planteados y dejara sin efecto las medidas cuestionadas. Sin embargo, el asesor legal de Aceros S. A. le indicó a la empresa que había que solicitar la ilegalidad de la medida, para lo cual se debía realizar la presentación correspondiente ante la autoridad de contralor. Luego de un largo período de actuaciones y varias audiencias ante el Ministerio de Trabajo, ambas partes fueron sancionadas.

Después de haber retomado el diálogo, el sindicato le solicitó a Aceros S. A. iniciar una instancia de negociación de CCT propio para —dadas las particularidades de la actividad— establecer de forma clara y transparente las condiciones de trabajo del personal en la empresa.

Aunque la huelga es un derecho, como todo derecho, debe respetar ciertas condiciones para su ejercicio. En el caso de la huelga, si no se cumplen las condiciones que exige la ley, esta se considera ilegal. Estas condiciones básicas que deben respetarse son:

- la huelga debe tener su origen en una causa laboral;
- debe ser decidida por la asociación sindical;
- se tienen que haber agotado las vías de conciliación previas;
- debe darse sin violencia o toma de establecimiento.

En el caso de análisis, lo primero que advertimos es que, por todas estas situaciones, el delegado de planta envió una nota de reclamo a la empresa en la que se detallaban todas las situaciones planteadas intimando a la empresa a resolverlas de manera inmediata, indicando que, en caso contrario, los trabajadores ejercerían el derecho de huelga. Pero Patiño le dijo que no la respondería, ya que, además de que el tenor de la nota no correspondía, él no reunía las condiciones para ser delegado y, por lo tanto, no tenía derecho a realizar ningún reclamo a la empresa. Ante esta actitud, el delegado tomó la decisión de promover un paro de actividades por tiempo indeterminado hasta que la empresa otorgara una solución a todos los inconvenientes planteados y dejara sin efecto las medidas cuestionadas.

Al respecto, debemos diferenciar dos cuestiones:

1. Si bien, previo a la decisión de llevar adelante la huelga, el delegado presentó una nota de reclamo a la empresa, no puede considerarse que con esta se agotaran las instancias previas de conciliación. No solamente por el tenor de la nota, sino que, ante la circunstancia de que esta no fuera respondida, existen otros mecanismos antes de llegar a una medida de acción directa, como la promoción de una instancia de negociación entre las partes convocada por cualquiera de las partes involucradas y el pedido de conciliación obligatoria solicitado a la autoridad administrativa del trabajo.
2. La segunda cuestión para tener en cuenta es que, de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes, el delegado no tiene facultades para definir una medida de acción directa de manera individual. Esta debe ser decidida por el sindicato con base en lo establecido en el art. 5 inc. d de la Ley 23551^[4].

[4] Ley 23551 de 1988. Asociaciones sindicales. 14 de abril de 1988. B. O. No. 26366.

Sigue diciendo el caso: “Sin embargo, el asesor legal de Aceros S. A. le indicó a la empresa que había que solicitar la ilegalidad de la medida, para lo cual se debía realizar la presentación correspondiente ante la autoridad de contralor”.

Por una parte, corresponde analizar si la decisión de la huelga se debió a una causa laboral. Se podría pensar, de la descripción de los hechos, que la falta de reconocimiento al delegado por parte de Aceros S. A. es lo que lo habría motivado a hacer la declaración de la huelga, lo que haría presumir que no responde a un objeto estrictamente laboral. De todas maneras, como existían causas de reclamo que sí resultaban de situaciones laborales irregulares no es tan clara la causal y procederemos a descartarla como causa para declarar la ilegalidad.

No obstante, con relación a las instancias previas a una medida de acción directa, es claro que en el caso no se agotaron todas las alternativas previas de composición de intereses, lo cual habilitaría el pedido de ilegalidad. Al respecto, la Ley 14786 indica:

ARTÍCULO 8 — Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que fija el artículo 11, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.

Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada^[5].

[5]

Ley 14786 de 1958. Conflictos de Trabajo. Conciliación Obligatoria. 2 de enero de 1959. B. O. No. 18834.

En relación con la conciliación obligatoria, la Ley 14786 establece también los pasos correspondientes a seguir, que se desarrollan a continuación.

Tabla 1. Pasos y detalle

Pasos	Detalle
Comunicación	Antes de plantear una medida de acción directa, cualquiera de las partes puede solicitar el inicio de los trámites de conciliación obligatoria ante la autoridad de aplicación.
Citación	El Ministerio de Trabajo citará a audiencia a las partes.
No aceptación de acuerdo	Invitación a las partes a someter la cuestión al arbitraje.
No aceptación de arbitraje	Se dará a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta y si la parte que la propuso la aceptó o rechazó.

Aceptación del ofrecimiento

Las partes firmarán un compromiso indicando nombre del árbitro, puntos en discusión, si ofrecerán o no pruebas y plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.

Fuente: elaboración propia.

Es decir que, ante la circunstancia planteada, el delegado debió comunicar la situación al sindicato para que este solicitara al ministerio —a través de sus representantes— el inicio de una instancia de conciliación. En este sentido, también cabe destacar que el proceso de conciliación mencionado anteriormente puede ser iniciado de oficio por la autoridad de aplicación teniendo en cuenta la gravedad o la naturaleza del conflicto.

Los plazos del procedimiento de conciliación obligatoria que deben respetarse son los que se indican a continuación:

Tabla 2. Días

15 días	Plazo que se cuenta a partir de la primera audiencia y durante el cual las partes llevan adelante la instancia negociadora.
Hasta 5 días más	Vencido el primer plazo, el ministerio podrá determinar una prórroga del procedimiento con el objetivo de facilitar un acuerdo.

Fuente: elaboración propia.

Una vez vencidos los plazos indicados sin que las partes hayan llegado a un acuerdo, ambas quedan liberadas para tomar medidas de acción directa. Es decir que los trabajadores pueden llevar adelante la huelga o el empleador imponer las sanciones que considere pertinentes hasta llegar, inclusive, al despido.

Volviendo al caso de análisis, se da otro supuesto de ilegalidad que tiene que ver con lo indicado anteriormente en relación con que el delegado no tiene la facultad de declarar por sí mismo la huelga. Si bien en este aspecto hubo, en la jurisprudencia, algunas interpretaciones en contrario, finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación determinó que solamente los gremios tienen el derecho de promover huelgas. Esto lo decidió la Corte en el fallo dictado en el caso Orellano.

El señor Orellano había sido despedido del Correo Oficial de la República Argentina por participar en la convocatoria y realización de medidas de fuerza que no habían sido declaradas ni autorizadas por los sindicatos que representaban al personal. Orellano reclamó ante la justicia que se dejara sin efecto el despido, solicitando su reincorporación por trato discriminatorio.

Al respecto, la Corte rechazó el argumento indicando que las medidas de fuerza no podían considerarse legítimas, ya que el artículo 14 bis de la Constitución nacional^[6] establece que queda garantizado a los gremios, entre otras cosas, el derecho de huelga, por lo que consideró que este derecho no puede ser ejercido por cualquier grupo informal de trabajadores y menos por una persona de manera individual.

[6] Constitución de la Nación Argentina [Const.]. Art. 14 bis. 3 de enero de 1995. (Argentina).

Veamos, entonces, cuáles son las consecuencias ante una medida de acción directa, para luego analizar las consecuencias de una medida declarada ilegal.

Cuando un sindicato declara y lleva adelante una huelga, se suspende la prestación de servicios. Es un derecho que ejercen los trabajadores, pero ello tiene como consecuencia que el empleador no esté obligado a abonar el salario. Este tiempo de suspensión de la prestación de tareas se computa como tiempo de servicio a favor del trabajador, ya que no se considera que el trabajador no esté cumpliendo con el contrato de trabajo, sino que suspende la prestación de manera momentánea y ejerce un derecho.

Con relación al reconocimiento de este derecho, la ley inclusive avanza aún más para resguardarlo, indicando que los contratos de tipo eventual no pueden ser utilizados para reemplazar a trabajadores que se encuentran ejerciendo una medida de acción directa. Obviamente, el sentido de esta restricción es evitar que la medida pierda su efecto. No olvidemos que el objetivo de la huelga es ejercer una presión hacia el empleador para lograr un beneficio o el cumplimiento de la ley o de obligaciones que se reclaman; por lo tanto, si se le diera la facilidad al empleador para reemplazar a los trabajadores que se encuentran ejerciendo una medida de acción directa, el derecho que se otorga carecería, por otra parte, de sentido.

Figura 1: Derecho de huelga en Argentina



Fuente: [Imagen sin título sobre huelga]. (s.f.). <http://bit.ly/3Ohosuv>

¿Pero qué sucede cuando la huelga, por alguna de las causas mencionadas anteriormente, es declarada ilegal?

En primer lugar, el sindicato puede ser sancionado por el Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, con relación a los trabajadores involucrados que llevan a cabo una medida de acción directa declarada ilegal, el empleador puede intimarlos para que dejen sin efecto la medida y se presenten a trabajar, bajo apercibimiento de ser despedidos con causa. Puede decidir tomar esa medida con todos o solamente con algunos de los trabajadores.

Lo que debe tener en cuenta el empleador, si toma esta decisión, es que debe notificar fehacientemente al o los trabajadores a los cuales cursa la intimación y, además, establecer, en dicha comunicación, un plazo específico para que retomen sus tareas, indicando que la intimación se realiza bajo apercibimiento de considerar su actitud una injuria grave. Una vez vencido el plazo otorgado, deberá remitir una segunda notificación fehaciente en la cual se comunique el despido por dicha causa.

En el caso de análisis, además, el Sr. Patiño indica que con la huelga no se pueden afectar servicios esenciales y consulta al asesor legal si por ese hecho se puede, además, solicitar alguna sanción. Al respecto, el asesor legal explica a Patiño que la actividad que se realiza en Aceros S. A. no se encuentra dentro los servicios esenciales que protege la ley. Con relación a estos, le indica que se consideran tales aquellos cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en la sociedad.

En nuestro país, la huelga en los servicios esenciales se encuentra regulada en la Ley 25877, que establece:

ARTÍCULO 24. — Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan

ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

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

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de NOVENTA (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo^[7].

[7]

Ley 25877 de 2004. Régimen Laboral. Ordenamiento del Régimen Laboral - Derogación Ley nro. 18 de marzo de 2004. 25250. B.

O. No. 30364.

Como podemos ver, la actividad de Aceros S. A. no tiene ningún tipo de relación con los servicios enumerados en el segundo párrafo de la norma. Por lo tanto, no es posible invocar ningún tipo de restricción al derecho de huelga fundado en lo dispuesto para los servicios esenciales. Tampoco podría enmarcarse en lo que dispone el tercer párrafo de la norma, ya que se trata de una actividad industrial que no involucra servicios básicos e importantes para la comunidad. Recordemos que se consideran tales aquellos cuya interrupción puedan implicar un peligro para la vida, la salud o la seguridad de las personas. En este sentido, hay servicios no incluidos en la norma y que podría solicitarse que fueran considerados por la Comisión para su calificación como esenciales, como, por ejemplo, el transporte público de pasajeros o las comunicaciones, pero no sería la situación de actividades comerciales como la indicada en el caso de análisis.

En caso de conflicto en actividades que involucran servicios esenciales, habitualmente, el ministerio impone a las partes el procedimiento de conciliación obligatoria. Una vez iniciado el procedimiento, se debe acordar el servicio mínimo que se mantendrá, sus características y la cantidad de trabajadores afectados a dicha atención. Si las partes no acuerdan estos puntos, puede fijarlos de oficio el Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, ante el incumplimiento de estas garantías mínimas que deben respetarse en el

caso de los servicios esenciales, existen sanciones tanto para la entidad sindical como para la empresa prestadora de los servicios y para los empleados que, teniendo que prestar el servicio mínimo establecido, no lo hicieran.

Figura 2: Servicios esenciales



Fuente: elaboración propia.

Siguiendo con nuestro caso: “Luego de un largo período de actuaciones y varias audiencias ante el Ministerio de Trabajo, ambas partes fueron sancionadas”.

El largo período de actuaciones y audiencias hace referencia al procedimiento de conciliación obligatoria. Y es lógico que en el procedimiento se hayan determinado sanciones para ambas partes. En el caso de Aceros S. A., por las irregularidades en las contrataciones (que habían sido verificadas en inspección por parte del Ministerio de Trabajo) e incumplimientos de algunas de sus obligaciones como empleador, por ejemplo, con relación al seguro de vida obligatorio. En el caso del delegado gremial, por promover una huelga de manera ilegal.

Volviendo ahora al análisis de las medidas de acción directa, además de la huelga, existen otras medidas que suelen ser utilizadas por los trabajadores para reclamar y ejercer presión al empleador.

Tabla 3. Medidas de acción

TRABAJO A REGLAMENTO	Consiste en disminuir el ritmo de producción o la colaboración con el empleador, aunque sin interrumpir la prestación de servicios.
PARO	Es una interrupción de la prestación de servicios durante un tiempo determinado de la jornada de trabajo.
PIQUETE	Es una medida que generalmente complementa la huelga y consiste en permanecer en los accesos del establecimiento. Cuando con el piquete se impide la libre circulación de quienes

	deben entrar o salir de la empresa, pasa a ser una medida ilícita.
SABOTAJE	En todos los casos, esta medida es ilícita, ya que consiste en destrucción o daño a los elementos de trabajo, maquinaria o producto.

Fuente: elaboración propia.

Referencias

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. 3 de enero de 1995. (Argentina).

Convenio 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Organización Internacional del Trabajo. 1948.

[Imagen sin título sobre huelga]. (s.f.). <http://vientosur.unla.edu.ar/index.php/a-setenta-anos/>

Ley 14786 de 1958. Conflictos de Trabajo. Conciliación Obligatoria. 2 de enero de 1959. B. O. No. 18834.

Ley 23551 de 1988. Asociaciones sindicales. 14 de abril de 1988. B. O. No. 26366.

Ley 25877 de 2004. Régimen Laboral. Ordenamiento del Régimen Laboral - Derogación Ley nro. 18 de marzo de 2004. 25250. B. O. No. 30364.