

CÉSAR ARESE

Doctor en Derecho por la Universidad Nacional de Córdoba. Juez de Cámara del Trabajo de Córdoba. Profesor de grado y posgrado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba

**DERECHO DE LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS
DE TRABAJO**

La huelga, sus modalidades, efectos y procesos

RUBINZAL - CULZONI EDITORES

Talcahuano 442 – Tel. (011) 4373-0544 – C1013AAJ Buenos Aires
Salta 3464 – Tel. (0342) 455-5520 – S3000CMV Santa Fe

ÍNDICE SUMARIO

ABREVIATURAS	7
PRÓLOGO	9

CAPÍTULO PRIMERO

TEORÍA GENERAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

I. ¿Qué modelo de conflictos colectivos de trabajo?	13
II. El Derecho de los Conflictos Colectivos.....	15
III. Características del Derecho de los Conflictos Colectivos.....	16
A. Derecho sintomático y expresivo	16
B. Derecho legislante	18
C. Derecho atípico	19
IV. Interés colectivo profesional	20
V. Sinopsis de modelos comparados	24
A. Alemania	24
B. España	25
C. Italia.....	26
D. Francia	27
E. Brasil	28
F. Uruguay.....	29
G. Chile.....	30
H. Estados Unidos	31
VI. Síntesis evolutiva	33

VII. Las dimensiones nacionales del fenómeno	35
A. Sindicalización	35
B. Conflictividad	36
VIII. Fuentes	38
A. Normas internacionales	38
1. Sistema mundial	38
2. Ámbito americano	41
3. Mercosur	42
B. Derecho nacional	43
1. El derecho constitucional de huelga	43
2. Reglamentación de los procesos en conflictos colectivos	47
a) Evolución	47
b) Procesalización del conflicto colectivo	47
IX. Clasificaciones	47
A. Conflictos individuales y colectivos	47
B. Conflictos colectivos según su contenido	49
1. De intereses	49
2. De derecho	50
3. Conflictos mixtos o transitivos	51
C. Otras clasificaciones	51
1. Conflicto obrero-patronal	51
2. Conflictos sindicales	51
a) Conflicto intrasindical	51
b) Conflicto intersindical	53
3. Conflictos defensivos y reivindicativos	53
4. Conflictos novativos	54

CAPÍTULO SEGUNDO

LA HUELGA

I. Trabajo y huelga	57
II. Definiciones	59
III. Naturaleza jurídica	62

IV. Principios sobre el derecho de huelga	64
V. La titularidad de la huelga	66
A. El planteo del tema	66
B. Derecho Comparado	66
1. Italia	66
2. España	67
3. Francia	68
4. Alemania	68
5. México	68
6. Brasil	68
7. Uruguay	69
C. El sistema de fuentes y la titularidad	70
1. Fuentes constitucionales	70
2. Fuentes internacionales	72
3. Ley de Asociaciones Sindicales	73
4. Procedimientos de composición de conflictos	74
5. La ley 25.877	74
6. Jurisprudencia	74
D. La doble titularidad individual y colectiva	77
E. Titularidad y discriminación sindical	80
VI. Los sujetos que pueden ser excluidos	81
A. Reglas y excepciones	81
B. Fuerzas de seguridad	83
C. Funcionarios públicos	85
1. Funcionarios que ejercen autoridad en nombre del Estado	85
2. Empleados públicos	86
3. El Poder Judicial	88
VII. Trabajadores sin relación de dependencia	90
VIII. Finalidad de la huelga	93
A. Objetivos	93
B. Huelgas económico-sociales y políticas	93
C. La huelga de solidaridad	96

CAPÍTULO TERCERO
MODALIDADES DE ACCIÓN DIRECTA
DE LOS TRABAJADORES

.....	99
I. Fuentes esenciales de las modalidades de la huelga	100
II. De la huelga fuerza a la huelga mediática	101
III. Medidas de simple presión, preparatorias, complementarias o sustitutivas de la huelga	103
A. Estado de alerta	103
B. Intimación, emplazamiento o preaviso	103
C. Movilización	104
1. Acto público dentro o fuera del ámbito de trabajo	104
2. Expresiones públicas	105
a) Trabajo a "tristeza"	106
b) Expresión de repudio o "escrache"	106
c) Pedidos de adhesión	106
d) Propaganda	107
3. Gestiones ante poderes públicos y pedidos de mediación	107
D. El boicot contemporáneo	107
E. Las nuevas tecnologías informatizadas como medio de acción sindical	109
F. Otras medidas de acción sindical que no constituyen huelga	111
IV. Acciones en conflicto que alteran la prestación laboral sin ejercicio de la huelga	112
A. Trabajo a "reglamento"	112
B. Quite de colaboración	113
C. Las asambleas en lugares de trabajo	114
1. Fricciones	114
2. Derecho Comparado	116
a) Italia	116
b) España	116
c) Francia	117

3. Derecho y reglamentación	117
4. Institución útil y necesaria	119
5. Garantías de participación de representantes	120
6. Precedentes del CLS sobre limitaciones de asambleas en Argentina ..	121
7. Su debido tratamiento	122
D. Acciones legales e inspecciones laborales	124
E. Excepción colectiva de incumplimiento contractual o "retención de tareas" legítimas o huelga de "fuerza mayor" ...	124
V. La práctica de la huelga	125
A. El "paro"	125
B. Modalidades	127
1. Por turno	127
2. Sorpresivos	127
3. Rotativos, articulados o alternados	127
4. Disminución del ritmo de producción, huelga de "trabajo lento" y trabajo a "desgano"	127
C. Medidas adicionales y obstruccionismo	129
D. Huelga con permanencia en lugares de trabajo	129
E. Piquetes y bloqueos	131
1. Como acción social y gremial	131
2. Tratamiento contravencional	133
3. Tratamiento penal	134
F. Descentralización productiva, nuevas tecnologías, nuevas modalidades y actores en la huelga	136
1. Huelgas y bloqueos en red	136
2. La triangulación del conflicto	138
G. Ocupación de establecimientos	138
1. Antecedentes	138
2. Definiciones	139
3. Interpretación de conductas	140
4. Los objetivos gremiales de la ocupación de establecimientos	141
a) Extremar el ejercicio de la fuerza	142
b) Otorgar impacto público al conflicto o mediatizar la fuerza	142

c) Abreviar los tiempos de la controversia	142
d) Incidir en forma directa sobre la producción	142
c) Evitar la sustitución de huelguistas	143
f) "Estado de necesidad" y "legítima defensa"	143
5. Despido de ocupantes	144
6. Opinión de la OIT	148
7. La doctrina de la CSJN	149
8. Establecimientos en concurso y quiebra y las empresas "recuperadas"	151
9. Ocupación de establecimientos y <i>jus resistentiae</i>	153
10. Aspectos penales	155
a) Usurpación	155
b) Violación de domicilio	160
c) Intimidación	161

CAPÍTULO CUARTO

LAS ACCIONES DIRECTAS DE LOS EMPLEADORES

I. Los sujetos	163
A. Los empleadores como sector	163
B. El Estado como empleador	165
II. El interés colectivo empresario	166
III. Fuentes	167
IV. Las medidas de acción directa	169
A. Cierre patronal (<i>lock-out</i>)	169
1. Concepto	169
2. <i>Lock-out</i> ofensivo	170
a) Tradicional	170
b) Actual: tercerizaciones, subcontratación, partición, fragmentación y relocalización de actividades, desaparición de empresas e infracapitalización empresaria	172
3. <i>Lock-out</i> defensivo	172
B. Medidas de acción directa normales: los despidos, suspensiones y cambios de condiciones de trabajo	174

C. Medidas de acción indirectas o encubiertas	175
D. Sustitución de huelguistas	177
E. Listas negras	177
F. Premios e incentivos antihuelgas	178
G. El recurso de las acciones judiciales	179
1. Acciones de amparo y cautelares	179
2. Denuncias penales y criminalización de la protesta	180
3. Acciones de responsabilidad civil	181
H. Otras formas de acción directa empresarias	181

CAPÍTULO QUINTO

EFFECTOS DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA

I. Huelga y contrato individual de trabajo	183
II. Actos discriminatorios por el ejercicio de la huelga	184
A. Conceptos generales	184
B. Doctrina de la OIT	185
C. Los casos de discriminación en conflicto	187
D. Puntos debatidos	189
1. La existencia de actividad sindical relevante	189
2. Carga de la prueba	190
3. Readmisión o compensación indemnizatoria	193
III. El despido con motivo de la huelga	195
A. Reglas generales	195
B. La intimación y calificación previa	199
IV. La pérdida salarial	200
A. Principio aplicable	200
B. Responsabilidad del empleador por las consecuencias de la huelga	205
C. Conflictos por pérdidas salariales inflacionarias o huelgas defensivas	207
D. Según modalidad	208
E. Huelgas reivindicativas o innovativas	209
F. Criterios de la OIT	210

V. Judicialización y criminalización del derecho de huelga	210
A. Acciones civiles	210
B. La figura penal específica (art. 158, CP)	212
C. Otras figuras penales	215
D. Pronunciamientos del CLS y de la CEACR	217
VI. Medios de reconocimiento y defensa del derecho de huelga	219

CAPÍTULO SEXTO
SISTEMAS DE PREVENCIÓN Y COMPOSICIÓN
DE CONFLICTOS COLECTIVOS

I. Sistemas de prevención de conflictos	223
II. Procedimientos de solución de conflictos colectivos	225
A. Sistemas autónomos	225
B. Sistemas heterónomos	228
1. Judicial	228
2. La conciliación y mediación	229
3. El arbitraje	229
III. Sistemas estatales de composición de conflictos colectivos	230
A. El Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje	230
B. Autonomía colectiva y poder de policía estatal	231
C. Los procesos administrativos y el derecho de huelga	232
D. Condiciones procesales del ejercicio del derecho de huelga según la OIT	233
E. Principios del procedimiento administrativo en conflictos colectivos	234
1. Simplicidad	235
2. Celeridad	235
3. Razonabilidad	235
4. Impulso procesal de oficio	235
F. Obligación de negociar de buena fe	236
G. Competencias de las administraciones nacional y provinciales	236

H. Las condiciones necesarias del órgano conciliatorio	240
1. Profesionalidad y versación en materia de conflictos colectivos	241
2. Imparcialidad y confiabilidad	241
3. Ascendencia moral	241
4. Infraestructura y medios apropiados	242

CAPÍTULO SÉPTIMO
PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

I. Los conflictos procesables colectivamente	243
II. Conciliación laboral	245
A. Carácter obligatorio	245
B. La resolución conciliatoria	246
C. Proceso conciliatorio	247
1. Comparendos	247
2. Partes	248
a) Parte empresaria	248
b) Parte obrera	249
c) Práctica	250
3. Audiencias	251
4. Avenimiento	252
5. Formulación de propuestas e investigación	252
6. Plazo de conciliación	253
7. Libertad de acción	254
8. Ofrecimiento y rechazo del arbitraje	254
III. Arbitraje	255
A. Arbitraje voluntario	255
1. Concepto	255
2. Compromiso arbitral	256
3. La sentencia o laudo arbitral	257
4. Efectos del laudo	258
B. Arbitraje obligatorio	260

IV. Prohibición de medidas de acción directa sin agotamiento del proceso conciliatorio	262
A. Presupuestos de la imposibilidad de actuar colectivamente	262
B. Intimación	263
V. Medidas de acción directa	264
A. Medidas de acción directa patronales	264
B. Medidas de acción directa obreras	265
VI. Medida de retrotraer el conflicto	266
A. Concepto	266
B. Momento y forma del retroceso	267
C. Naturaleza jurídica y efectos de la medida de retrotraer	268
VII. La ilegalidad de las medidas de acción directa	271
A. Antecedentes	271
B. La declaración de ilegalidad	272
C. Calificación judicial	275
D. La declaración de ilegalidad de la huelga según la OIT	278
VIII. Sanciones por incumplimientos en el proceso conciliatorio	279
A. Sanciones administrativas	279
B. Responsabilidad asociacional	281
C. Responsabilidad penal	282
IX. Balance sobre prevención y composición de conflictos colectivos	283

CAPÍTULO OCTAVO

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CRISIS

I. Crisis y Derecho del Trabajo	287
II. De proletarios a propietarios de crisis	288
III. De la individualización a la sistematización y socialización de la crisis	290
IV. Los procedimientos de crisis	293
A. Competencia	293

B. El decreto 328/88	294
1. Supuestos de aplicación	294
2. Trámite	295
C. Procedimiento preventivo de crisis de la Ley Nacional de Empleo	296
1. Supuestos de aplicación	296
2. Demanda de PPC	297
a) Admisibilidad	297
b) Empresa de más de 50 trabajadores	298
3. Denuncia de la entidad sindical	299
4. Trámite y efectos	299
5. La estabilización <i>ope legis</i>	302
6. Conclusión del PPC	303
7. CCT o acuerdo de crisis	304
8. Revisión judicial del CCT de crisis	305
V. Los modelos laborales comparados y el subsistema procesal de crisis	306

CAPÍTULO NOVENO

CONFLICTOS COLECTIVOS EN SERVICIOS ESENCIALES

I. Las medidas de acción directa en servicios esenciales	309
II. Pautas generales del ejercicio de la acción directa en servicios esenciales	311
III. Conceptos de servicios esenciales	313
A. En sentido estricto	313
B. Inclusiones excepcionales	315
C. Inclusión de oficio	318
IV. El procedimiento especial	320
V. Régimen sancionatorio	321
A. Sanciones colectivas	321
B. Responsabilidad individual	322
1. Laboral	322
2. Penal	323

VI. Comisión de Garantías	324
A. Constitución	324
B. Facultades	326
VII. Dos sectores con pronunciamientos	328
A. Salud	328
1. Criterios de la CG sobre huelga en servicios de salud	328
2. Criterios del Comité de Libertad Sindical	330
B. Justicia	331
VIII. Competencia en materia de huelga en servicios esenciales	332

**CAPÍTULO DÉCIMO
CONCLUSIONES**

.....	335
-------	-----

ANEXO LEGISLATIVO

**CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN
CONFLICTOS DEL TRABAJO**

Ley 14.786	341
------------------	-----

PROCEDIMIENTOS DE CRISIS

Decreto 328/88	344
Ley Nacional de Empleo 24.013	345
Reglamentación de los procesos de crisis de empresas. Decreto 265/2002	347
Procedimiento preventivo de crisis de empresas en empresas de más de 50 trabajadores. Decreto 2072/94	350

CONFLICTOS COLECTIVOS EN SERVICIOS ESENCIALES

Reforma laboral. Ley 25.877	352
-----------------------------------	-----

Reglamentación de conflictos en servicios esenciales. Decreto 272/2006	353
Resolución N° 1/2010 de la Comisión de Garantías	356

**PROVINCIA DE BUENOS AIRES. LEY 10.149
(Texto actualizado con las modificaciones de las leyes
11.201, 12.397, 12.576, 12.749, 13.613, 13.930 y 14.200)**

.....	362
-------	-----

**CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. LEY 265
COMPETENCIAS DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA
DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES**

.....	376
-------	-----

**PROVINCIA DE CÓRDOBA. LEY DE CONCILIACIÓN
OBLIGATORIA Y ARBITRAJE 7565**

.....	390
-------	-----

PROVINCIA DE SANTA FE. LEY 10.468

.....	395
-------	-----

BIBLIOGRAFÍA	407
--------------------	-----