

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



Facultad de Ciencias Económicas - UBA

UNIDAD 14:

Conflictos colectivos soluciones. La huelga, la conciliación y el arbitraje. La mediación.



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



[@marcelodis](https://twitter.com/marcelodis)



[marcelodis](https://www.instagram.com/marcelodis)



[Marcelo Di Stefano](https://www.facebook.com/MarceloDiStefano)

CONFLICTOS SINDICALES

Se pueden diferenciar **dos tipos de conflictos en las asociaciones sindicales**: los intrasindicales y los intersindicales.

Los conflictos intrasindicales se revelan en aquellas controversias que se plantean dentro de una misma asociación sindical.

Los conflictos intersindicales son los que se presentan entre dos o más entidades gremiales.



En la práctica, resulta habitual que la cuestión litigiosa se circunscriba a lo que se conoce como "**encuadramiento**", es decir, cuando cada una de las distintas asociaciones profesionales de trabajadores entiende que le corresponde la representación de los trabajadores pertenecientes a una actividad o un establecimiento.



encuadramiento sindical



encuadramiento convencional

Para resolver las cuestiones atinentes al encuadramiento sindical es necesario agotar previamente la vía asociativa, recurriendo a la entidad sindical de grado superior; en caso de tratarse de asociaciones de primer grado (uniones o sindicatos), se debe recurrir a la de segunda (federaciones), y si se trata de una asociación de segundo grado, a la entidad de tercer grado, resolviendo, en ese caso, el comité de encuadramiento que funciona en la CGT (confederación).
La vía administrativa o heterónoma: tiene carácter subsidiario, y se debe acudir a ella si —transcurridos sesenta días hábiles— no se hubiera podido resolver el conflicto por la vía asociacional

Empleadores: Capacidad restringida para solicitar encuadramiento.

CONFLICTOS COLECTIVOS

En sentido amplio, un conflicto es **una controversia o confrontación entre dos partes o sectores** que se materializa por medio de acciones que buscan lograr los objetivos que cada una de ellas pretende.

Concretamente —circunscribiendo el concepto al conflicto colectivo de trabajo—, se puede establecer que se trata de la **confrontación de intereses entre los distintos sujetos del derecho colectivo de trabajo**, es decir, entre las asociaciones sindicales (sindicatos) y los representantes de los empleadores (grupo de empleadores, cámaras empresarias).

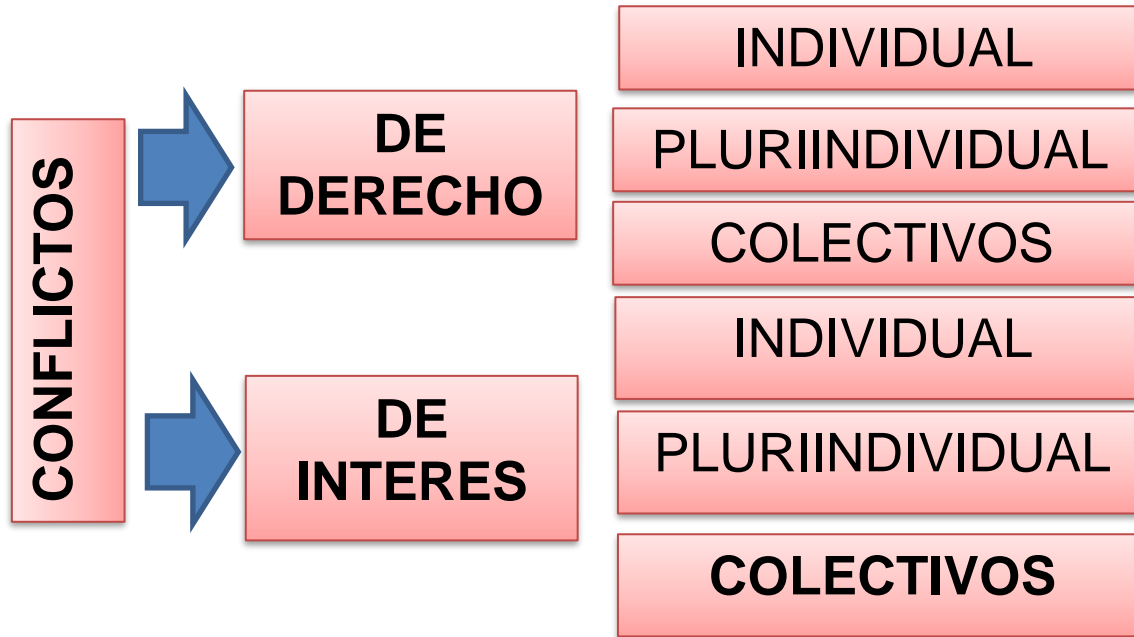


Expresión del conflicto social

Puja Redistributiva

Lucha de clases

CONFLICTOS COLECTIVOS



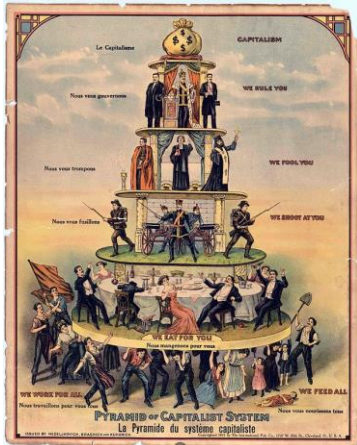
Matiz Cuantitativo:
Número de trabajadores.

Matiz Cualitativo: No es una simple aglomeración, Comparten un interés Profesional.

Los conflictos colectivos involucran el interés abstracto de una determinada categoría profesional.

De derecho: fijan pautas con respecto del cumplimiento de una disposición legal, o de la interpretación de una norma.

De interés: pretenden la sanción de una nueva disposición en determinada materia, o la reforma de una norma vigente.



CONFLICTOS COLECTIVOS

ELEMENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

HUELGA
(ESPECIE)

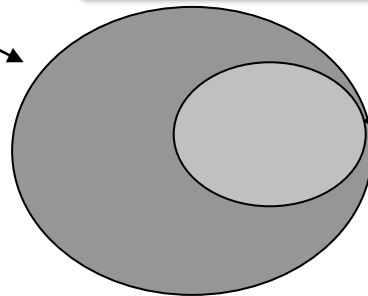
Existencia de una
Relación Jurídica

Sujetos colectivos

Afirmación de un
interés colectivo

Como en cualquier otro conflicto, el Confl. C de T se origina en una oposición de intereses no resuelta por las partes mediante negociaciones directas.

MEDIOS DE ACCION
DIRECTA
(GENERO)



Dice Izquierdo que *“la noción de acción directa evoca comportamientos sociales que, apartándose del orden constituido y rechazando la intervención de los órganos previstos por el ordenamiento jurídico para zanjar los conflictos que ocurren en el interior de la sociedad, buscan por medio de la subversión de ese mismo orden su reemplazo por otro nuevo”*. Es que las bases de la construcción del propio Estado de derecho se asientan sobre la prohibición de obrar unilateralmente (justicia por mano propia). Sin embargo, la posibilidad de ejercer la *“acción directa en defensa de intereses”* es reconocida por los ordenamientos jurídicos en el espacio acotado a las relaciones colectivas del trabajo.

Los sistemas normativos *“reconocen la aptitud de los trabajadores para ejercitar ciertas conductas que configuran medios de presión sobre los empleadores, a fin de que éstos provean, reconozcan, aseguren o mejoren la satisfacción de determinados intereses que los primeros consideran ventajosos”*.

LA HUELGA

La huelga es un 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.



La Huelga y el Derecho:

Estamos frente al “... instituto mas atípico, del sector mas atípico, de la rama del derecho mas atípica...” *O. Ermida Uriarte*

“El derecho ha tenido que repensar uno de sus tácitos axiomas esenciales: que que recriminaba la vía de hecho destinada a producir un daño para logra una conducta” *J. Javiller*

LA HUELGA

EVOLUCION DEL RECONOCIMIENTO DE LA HUELGA

DELITO

LIBERTAD

DERECHO

PROHIBICION

TOLERANCIA

PROTECCION

LA HUELGA EN LA LEGISLACION ARGENTINA

→ CONSAGRADA EN EL ART. 14 BIS DE LA C.N.

→ Reglamentado por la Ley de Asociaciones Sindicales 23551 que pone en cabeza del sindicato la titularidad del derecho de huelga (art. 5º).

→ La jurisprudencia mayoritaria amplia la titularidad del derecho a las asoc. Simplemente inscriptas.

El Estatuto de la Asoc. Sindical debe contener el procedimiento para disponer medidas de acción directa (art. 16 inc. I 23551).

Titularidad del derecho de huelga

El art. 14 bis de la Constitución argentina garantiza el derecho de huelga a los gremios. El vocablo "gremio" no debe asimilarse a "asociación sindical con personería gremial".



Finalidad y consecuencias de la huelga

La huelga se caracteriza por el fin esencialmente profesional que la determina. Entre los fines profesionales que debe perseguir se encuentran los que **tienden a lograr una mejora en las condiciones de trabajo**, la aceptación por el empleador de reclamaciones profesionales, el reconocimiento de un nuevo derecho, o que se evite el desconocimiento de uno existente.

Consecuencias que genera la huelga :

1) Provoca la suspensión del deber de trabajar, lo cual produce como efecto un daño concreto al empleador, al suspender la actividad productiva de la empresa, con la consiguiente pérdida económica que ello significa.



2) El principio general es que durante el período de huelga el trabajador no percibe remuneración; es decir, no tiene derecho a los salarios caídos, salvo en el caso excepcional de que la huelga haya sido provocada por dolo u otra actitud similar del empleador, o en caso de que se configure un incumplimiento grave del empleador respecto de una obligación esencial contemplada en la LCT (por ejemplo, no pagar las remuneraciones durante un largo período).

**CARACTERES
DE LA HUELGA**

**ABSTENCION DE LA PRESTACION
LABORAL**

**MOTIVADA EN LA PROMOCION O
DEFENSA DE LOS INTERESES DE LOS
TRABAJADORES**

CONFLICTOS COLECTIVOS

Objetivos y fines de la Huelga:

Tesis Amplia: “Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores”. *OIT*

Tesis Restringida: “Las huelgas de naturaleza puramente políticas no están cubiertas por el principio de libertad sindical”. *También OIT*



CONFLICTOS COLECTIVOS

Ilegalidad de la huelga

La huelga puede ser calificada de ilegal por el Ministerio de Trabajo o por la justicia del trabajo. Se puede declarar ilegal una huelga si:

- no se agotaron los procedimientos de autocomposición establecidos en las leyes vigentes (conciliación), o en los convenios colectivos de aplicación;
- su objeto no responde a una causa de carácter laboral;
- no ha sido decidida por una asociación sindical con personería gremial;
- en su ejercicio se ha producido la toma del establecimiento o acciones de violencia sobre los bienes de la empresa.



HUELGA

Declarada la huelga como ilegal, el empleador puede intimar a los trabajadores a reiniciar tareas, bajo apercibimiento de despedirlos con justa causa.

Durante la huelga ilegal subsiste el derecho del empleador de despedir sin causa.

Declarada la huelga como ilegal, la asociación sindical que la promovió es pasible de sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

Huelga en los servicios esenciales

La ley 25877 regula un tema controvertido: la huelga en los servicios esenciales. La regulación del punto importa restricciones a un derecho que tiene raigambre constitucional, ya que el art. 14 bis, CN, garantiza a los gremios el ejercicio del derecho de huelga.

Su trascendencia no es menor, ya que desde el reconocimiento mismo de la huelga como derecho se intentó limitar sus alcances en aquellas actividades que por sus características particulares son consideradas esenciales para una sociedad determinada.



El tema de la huelga en los servicios esenciales es uno de los más álgidos, ya que confluyen dos intereses jurídicos que tutelan cualquier comunidad civilizada. Por un lado, la necesidad de no interrumpir ciertas actividades consideradas indispensables por la sociedad, y por otro lado, el respeto de un derecho fundamental como el de huelga. De lo que se trata, como dice Pankert, es de establecer un equilibrio entre el interés general y los derechos de las partes en conflicto

Huelga en los servicios esenciales

En cuanto a la definición de ‘servicio esencial’, resulta adecuada la restringida que dio la OIT, al considerar exclusivamente a **aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, seguridad o salud de las personas**, en todo o en parte de la población; a ellas también parece razonable agregar, en la esfera de la limitación y en coherencia con el organismo internacional, aquellas huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población pudieran estar en peligro.



El art. 24, ley 25877, prevé que cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decida la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan considerarse servicios esenciales, debe garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. **Considera esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.**

También puede ser calificada excepcionalmente de esencial por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación y previa apertura del procedimiento de conciliación, una actividad en los siguientes supuestos:



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



b) Cuando se trate de **un servicio público de importancia trascendental**, conforme a los criterios de los organismos de control de la OIT. Prevé que el Poder Ejecutivo nacional, con la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y previa consulta de empleadores y de trabajadores, dicte la reglamentación de este artículo dentro del plazo de 90 días, conforme los principios de la OIT.

Procedimiento.

De acuerdo con el art. 7, dec. 272/2006, antes de recurrir a una medida de acción directa, las partes deben transitar el procedimiento de conciliación obligatoria previsto en la ley 14786.

Es decir, ante un conflicto colectivo, cualquiera de las partes, **antes de recurrir a una medida de acción directa**, deben comunicarlo a la autoridad administrativa para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El **Ministerio puede actuar de oficio**, si lo considera necesario, en virtud de la dimensión del conflicto, convocando e imponiendo a las partes el procedimiento de conciliación obligatoria, **obligándolas a retrotraer la situación al día anterior a la iniciación del conflicto**.

Las partes pueden negociar, o aceptar un arbitraje. Si el conflicto subsiste se pueden extender los plazos de negociación,

**CONCILIACIÓN
OBLIGATORIA**

**CONCILIACIÓN
OBLIGATORIA**

**CONCILIACIÓN
OBLIGATORIA**



Medidas de acción directa irregulares

Además de la huelga existen otras medidas de acción directa, que se pueden calificar de irregulares. Estas medidas llevan a la paralización total de la prestación laboral y presentan algunas características que las distinguen de la huelga: ejemplos de estas medidas, los denominados piquete, paro, sabotaje, listas negras, trabajo a reglamento y trabajo a desgano.

El piquete, practicado lícitamente, es el apostamiento, en forma pacífica, de los trabajadores que llevan adelante una huelga en el exterior de los accesos o en las salidas del establecimiento.

El paro (o huelga de brazos caídos) se distingue de la huelga propiamente dicha en varios aspectos.

Mientras la huelga configura una interrupción por tiempo indefinido —hasta que se solucione el conflicto—, el paro es una interrupción por determinado tiempo (horas o días). 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.



El sabotaje es un acto o actos de destrucción o depredación de los instrumentos de trabajo, materia prima o elaborada, maquinarias 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 configura un delito de carácter penal.

Las llamadas **listas negras** (también denominadas **whitelist**) constituyen un medio de presión, ya que en ellas se alistan empleadores con los cuales no se deben efectuar relaciones contractuales (laborales o comerciales).



En el **trabajo a reglamento** se disminuye el ritmo normal de la tarea bajo la apariencia de un cumplimiento estricto de las exigencias que establece el reglamento de trabajo.