

CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com

DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS



En el ámbito de las relaciones laborales, el conflicto es una manifestación natural de la puja redistributiva y la confrontación de intereses entre los actores sociales.

El conflicto colectivo de trabajo es una confrontación de intereses que surge entre los sujetos del derecho colectivo. No se trata de una simple sumatoria de descontentos individuales, sino de una controversia que involucra el interés abstracto de una determinada **categoría profesional**.

www.marcelodistefano.com

Expresión del conflicto social: El conflicto laboral no es un fenómeno aislado, sino un reflejo de las tensiones inherentes a la sociedad.

Puja Redistributiva: Representa la lucha por la distribución de la riqueza generada en el proceso productivo.

Lucha de clases: Se enmarca en la tensión histórica entre los poseedores de los medios de producción y los trabajadores.

DEFINICIONES



www.marcelodistefano.com

Izquierdo: Sostiene que la noción de acción directa (forma en que se manifiesta el conflicto) evoca comportamientos sociales que buscan, a través de la subversión del orden constituido, su reemplazo por uno nuevo.

Pankert: Define la gestión del conflicto como la búsqueda de un equilibrio entre el interés general y los derechos de las partes en pugna.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): En su Tesis Amplia, el organismo señala que los intereses que los trabajadores defienden no solo abarcan condiciones de trabajo o reivindicaciones profesionales, sino también la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social que los afectan directamente.

Según el interés en juego:

Conflictos de Derecho: Se centran en la interpretación o el cumplimiento de una norma ya existente, sea legal o proveniente de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

Conflictos de Interés: Buscan la creación de una nueva norma o la reforma de una vigente (típico de las paritarias).

Según los sujetos involucrados:

Conflictos Intrasindicales: Controversias que se plantean dentro de la propia organización gremial.

Conflictos Intersindicales: Disputas entre dos o más entidades gremiales. El más común es el Encuadramiento Sindical, que ocurre cuando diferentes asociaciones entienden que les corresponde la representación de un establecimiento o actividad determinada.

Conflictos Colectivos propiamente dichos: Aquellos que enfrentan a la asociación sindical con el empleador o un grupo de empleadores.



www.marcelodistefano.com

CLASIFICACIONES

Es vital distinguir dos procesos que suelen confundirse en la práctica:

Encuadramiento Sindical: Trata sobre qué sindicato tiene la aptitud representativa de los trabajadores. Para resolverlo, debe agotarse la vía asociativa (entidad de grado superior o la Confederación General del Trabajo - CGT) antes de acudir a la vía administrativa.

Encuadramiento Convencional: Refiere a qué CCT es aplicable a una determinada relación laboral, independientemente de la afiliación sindical.

La ajenidad del empleador en los conflictos de encuadramiento

Un principio fundamental en el Derecho Colectivo es la ajenidad del empleador en las disputas de encuadramiento. El empleador debe mantener una postura de estricta neutralidad cuando dos o más asociaciones sindicales se disputan la representación de un grupo de trabajadores o la aplicación de un convenio.

Capacidad Limitada

Riesgo de Práctica Desleal

Consecuencia Jurídica

ENCUADRAMIENTO



www.marcelodistefano.com

MEDIOS DE ACCION DIRECTA

Los medios de acción directa **son comportamientos sociales que buscan, mediante la presión, que la contraparte acceda a las pretensiones planteadas**. Si bien el Estado de derecho prohíbe generalmente la "**justicia por mano propia**", el ordenamiento jurídico reconoce a los trabajadores la aptitud de ejercer estas medidas en defensa de sus intereses.

La huelga no es solo una medida de fuerza, sino un derecho fundamental que constituye el eje central de la autodefensa de los trabajadores en el marco del conflicto colectivo.

La huelga se define como la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas. Se manifiesta como una forma de presión sobre la voluntad del empleador con el propósito de conseguir un beneficio profesional o el cumplimiento de una norma en vigor.

Sus elementos constitutivos son:

Abstención de la prestación laboral

Concertación colectiva

Finalidad profesional

Temporalidad



www.marcelodistefano.com



Atipicidad: Oscar Ermida Uriarte la define como el "*...instituto más atípico, del sector más atípico, de la rama del derecho más atípica...*". Esto resalta que la huelga permite legalmente un comportamiento (causar un daño económico para forzar una conducta) que en otras ramas del derecho sería ilícito.

Evolución del Axioma Jurídico: J. Javiller señala que el derecho debió repensar uno de sus axiomas esenciales, que era el de recriminar cualquier vía de hecho destinada a producir un daño para lograr una conducta ajena.

La Huelga como Pilar de la Libertad Sindical (LS)

La huelga no es un derecho aislado, sino un componente esencial del concepto de Libertad Sindical. Según la doctrina y los organismos internacionales, como el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, la huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

EVOLUCIÓN DEL RECONOCIMIENTO

El estatus legal de la huelga ha atravesado diversas etapas históricas hasta su consolidación actual:

Etapas de Prohibición (Delito)

Etapas de Tolerancia (Libertad)

Etapas de Protección (Derecho)

EL CONFLICTO COLECTIVO COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el Derecho del Trabajo, el conflicto no debe ser visto únicamente como una crisis o una patología del sistema, sino como una fuente material indispensable para la creación de normas. Por ello se lo considera como una “fuente propia del derecho del trabajo”.

Poder Normativo de los Grupos Sociales

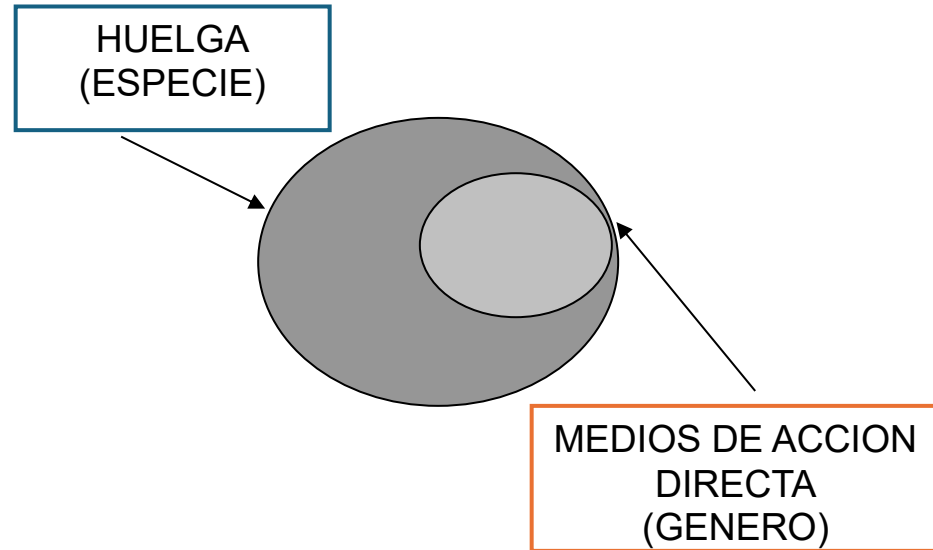
La Dinámica "Conflicto-Norma"

Del Hecho al Derecho: Conflicto-Acción Directa / Negociación-CCT



www.marcelodistefano.com

LA HUELGA COMO ESPECIE Y LA ACCIÓN DIRECTA COMO GÉNERO



www.marcelodistefano.com

En el estudio de los conflictos colectivos, no debemos utilizar los términos "huelga" y "medios de acción directa" como sinónimos intercambiables, ya que guardan una relación de género a especie:

El Género (Medios de Acción Directa): Comprende el conjunto de comportamientos, actitudes y medidas de presión que los trabajadores y sus organizaciones emplean para influir en la voluntad del empleador. Este universo es amplio y heterogéneo, abarcando desde medidas lícitas y protegidas hasta conductas irregulares o incluso ilícitas (como el sabotaje).

La Especie (La Huelga): Es la manifestación más relevante, potente y específicamente protegida de ese género. Es la "especie reina" del conflicto, pues cuenta con un reconocimiento expreso en la Constitución Nacional (CN) y en los tratados internacionales.

En la legislación argentina, el **Artículo 14 bis** de la **Constitución Nacional (CN)** garantiza este derecho a los “gremios”.

El vocablo "gremio" no debe asimilarse estrictamente a la asociación sindical con personería gremial (entidad con mayor representación en un sector); la jurisprudencia mayoritaria ha ampliado la titularidad también a las asociaciones simplemente inscriptas.

El procedimiento para disponer estas medidas debe estar contemplado en el estatuto de cada asociación sindical, conforme al Art. 16 inc. I de la Ley 23.551.

Efectos sobre la Relación Laboral

El ejercicio del derecho de huelga genera la suspensión de la obligación principal del contrato:

Suspensión del deber de trabajar: El trabajador no incurre en abandono de tareas lícito mientras la medida se ajuste a derecho.

Efecto salarial: Como contrapartida, el empleador no tiene obligación de abonar los salarios correspondientes al tiempo de huelga (salarios caídos), salvo que la medida haya sido provocada por un incumplimiento grave del propio empleador.

TITULARIDAD DEL DERECHO



www.marcelodistefano.com

La Constitución Nacional: El Artículo 14 bis

La reforma constitucional de 1957 incorporó el Art. 14 bis, que establece explícitamente: *"Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga"*.



Normativa Legal Interna

A nivel de leyes ordinarias, el sistema se completa con: Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) 23.551: Regula la vida de los sindicatos y les otorga la titularidad de las medidas de acción directa (Art. 5).

Ley de Empleo 25.877: Define los alcances de los servicios esenciales (Art. 24).

Ley de Conciliación Obligatoria 14.786: Establece los pasos preventivos que deben agotarse antes de la huelga.

MARCO NORMATIVO Y JERARQUÍA JURÍDICA

HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES



www.marcelodistefano.com

El ejercicio del derecho de huelga no es absoluto. Su límite principal aparece cuando entra en colisión con otros derechos fundamentales de la comunidad, especialmente aquellos vinculados a la vida y la integridad física. Aquí es donde surge la categoría jurídica de los Servicios Esenciales.

Definición de la OIT (Criterio Estricto)

La Organización Internacional del Trabajo, a través de sus órganos de control, ha definido de manera precisa qué debe entenderse por servicio esencial en el marco de un conflicto laboral:

"Son aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población".

Esta definición es estricta y funcional: no se basa en el nombre del servicio, sino en el daño efectivo que su paralización total podría causar a los ciudadanos.

El Marco Normativo Argentino: Ley 25.877

En nuestro país, el Artículo 24 de la Ley 25.877 recepta los criterios de la OIT y establece que, cuando una medida de fuerza afecte servicios esenciales, las partes deben garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar la interrupción total.

- Servicios esenciales de pleno derecho:
- Servicios sanitarios y hospitalarios.
- Producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas.
- Control del tráfico aéreo.

Servicios de importancia trascendental: La ley también prevé que, excepcionalmente, una actividad que no sea esencial "en sentido estricto" pueda ser calificada como tal por una Comisión de Garantías. Esto sucede cuando:

- La duración de la huelga y su extensión territorial afecten gravemente la vida, salud o seguridad.
- Se trate de un servicio público de importancia trascendental (ej. transporte en ciertas condiciones críticas).



www.marcelodistefano.com

La huelga puede ser declarada ilegal por el Ministerio de Trabajo o por la justicia cuando:

- No se agotaron los pasos de la Conciliación Obligatoria.
- El objeto no es de carácter laboral.
- Se incurre en violencia sobre personas o bienes, o toma del establecimiento.

La Mecánica del Procedimiento

Apertura del Procedimiento: Puede iniciarse a pedido de cualquiera de las partes (sindicato o empleador) o de oficio por el propio Ministerio de Trabajo cuando la magnitud del conflicto así lo requiera.

El "Statu Quo" (Efecto Retroactivo)

Período de Negociación (Plazos): La ley establece un plazo de 15 días hábiles para que las partes negocien (+5)

Instancia de Audiencias

Finalización del Período

Una vez vencidos los plazos (el máximo de 20 días hábiles):

Con Acuerdo: Si las partes logran un consenso, se firma un acta que, tras su homologación, adquiere la fuerza de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

Sin Acuerdo: Si no hay solución, el Ministerio de Trabajo da por finalizada la instancia. A partir de ese momento, las partes recuperan su "libertad de acción": el sindicato puede iniciar la huelga y el empleador puede recurrir al cierre patronal (*lock-out*) lícito.



www.marcelodistefano.com

OTRAS MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA E IRREGULARES

Si bien la huelga es la medida de acción directa por excelencia, existen otras modalidades de presión colectiva que no encuadran en la definición clásica (abstención total con abandono del establecimiento). El análisis de su legalidad depende de cómo se ejecuten y de su afectación a derechos de terceros.



El Piquete
Piquete Persuasivo
Piquete Coactivo



El Paro
(Huelga de "brazos caídos")
Temporalidad
Permanencia



Trabajo a Reglamento
Trabajo a Desgano
Boicot
Listas Negras
Sabotaje



La Acción Patronal:
El Lock-out

LA HUELGA GENERAL

Huelga General / Política: Es aquella que no se dirige contra un empleador individual, sino contra las autoridades públicas o políticas estatales (reformas previsionales, leyes laborales, políticas económicas de ajuste).

Integración en el Derecho de Huelga: Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, las organizaciones sindicales deben poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a problemas de política económica y social.

Intereses Aspiracionales: La huelga es legítima cuando afecta los intereses de la clase trabajadora en sentido amplio. Esto incluye no solo el salario actual, sino la defensa del sistema de seguridad social, el nivel de empleo o la libertad sindical.

Límite Jurídico: La OIT distingue entre huelgas políticas "puras" (instaurar un régimen político distinto, ajenas a lo laboral) y huelgas de "naturaleza política-laboral". Estas últimas están plenamente protegidas por el Convenio 87 (C87).



www.marcelodistefano.com

LA HUELGA DE SOLIDARIDAD

La Huelga de Solidaridad

La huelga de solidaridad ocurre cuando un grupo de trabajadores paraliza sus tareas para apoyar el conflicto que mantienen otros trabajadores con su propio empleador, aun cuando los huelguistas "solidarios" no tengan un reclamo directo contra su patrón.

Fundamento: Se basa en el principio de unidad de la clase trabajadora. Lo que afecta a un sector, afecta al conjunto.

Legalidad en Argentina: Si bien es un tema debatido, la tendencia mayoritaria indica que la huelga de solidaridad es lícita siempre que la huelga principal (a la cual se apoya) sea legal. Se entiende como un ejercicio legítimo de la Libertad Sindical (LS).



www.marcelodistefano.com

LA HUELGA INTERNACIONAL Y EL SINDICALISMO GLOBAL

En un mundo globalizado, donde las empresas son transnacionales, el conflicto colectivo también ha cruzado las fronteras.

Cada vez más se articulan Acciones Sindicales Internacional que son medidas coordinadas por las organizaciones sindicales internacionales (como la CSI-ITUC-Confederación Sindical Internacional o su órgano regional la CSA-TUCA Confederación Sindical de las Américas) que se ejecutan simultáneamente en distintos países contra una misma corporación, o contra una política que impacta regional o globalmente.



www.marcelodistefano.com

