

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Huelga en la actualidad argentina: entre la garantía y la restricción de su ejercicio

Mariana Fernanda Campos

Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Ciencias Sociales, Marcelo T. de Alvear 2230, C1122AAJ, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

mariana.fc@hotmail.com

Lucía Genoveva Lira

Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Ciencias Sociales, Marcelo T. de Alvear 2230, C1122AAJ, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

liraluciag@gmail.com

Introducción

La creación de leyes y los cambios que acontecen en el cuerpo normativo de cada nación nos ofrecen diversas interpretaciones de la realidad social en determinados momentos de la historia. El derecho de huelga, consagrado derecho fundamental en nuestro país, encierra en sí mismo la promesa de resguardo de otros derechos inherentes al mundo del trabajo y la promesa de conquista de nuevas reivindicaciones. Desde esta perspectiva es un derecho que en la práctica se constituye en un medio (Romagnoli, 2001). Pero, por otra parte, se trata también de un derecho que intrínsecamente nos remite a la noción de conflicto; sin conflicto no hubiera existido jamás una huelga. El reconocimiento del derecho de huelga como derecho fundamental obedece, entre otras razones, a ello: *“Deben estar garantizados como derechos fundamentales, todos los derechos vitales, cuya garantía es condición necesaria para la paz”* (Ferrajoli, 2006).

Proponemos entonces, un recorrido que invita a pensar el devenir de la normativa y su ejercicio en la práctica, a fin de arribar a una interpretación de la canalización del conflicto ayer y hoy. El presente trabajo estará estructurado en función de los hitos o rupturas de la normativa en la materia: ¿cuándo surge la norma, cuándo se introducen modificaciones, cuál es el objeto o la acción que se busca normativizar?

En una primera parte se presentarán cuatro momentos en la canalización del conflicto a través de las normas. Luego, para realizar las interpretaciones actuales del período 2003-2008 se procederá a observar la tendencia judicial a través de sus fallos, a fin de determinar las continuidades e inconsistencias entre las garantías concedidas al derecho de huelga y la realidad.

Huelga y conflicto

Una huelga es, en efecto, una acción de un colectivo de trabajadores basada en la abstención total o parcial de la actividad laboral mediante un periodo (determinado o no) de tiempo con el fin de alcanzar alguna demanda concreta.

Para Pierre Bourdieu¹, el sistema jurídico fija en cada momento el estado establecido de la relación de fuerzas que plantea la huelga. Es precisamente en el sentido de “correlación de fuerzas”, que comprendemos la dinámica del conflicto, la cual quedará explicitada a través de la evolución histórica de la normativa argentina en la materia.

1. Ingreso en la escena nacional del conflicto laboral y el accionar estatal frente al mismo (1880-1930)

En Argentina, hacia 1880 se produce la conformación del movimiento obrero, la cual está fuertemente asociada a dos procesos yuxtapuestos, por un lado una mano de obra aborigen y un lento y brutal proceso de proletarización de la misma y por otro lado, un fuerte proceso de inmigración de trabajadores que complementa la deficiente y escasa mano de obra local. Esta pluralidad generó grandes dificultades en la constitución de la clase obrera tanto para los capitalistas como para las propias organizaciones obreras; diferentes idiomas, diferentes saberes y experiencias de lucha. Por parte del Estado y los empresarios, habrá un notorio interés por disciplinar a estos trabajadores heterogéneos y conformar una fuerza de trabajo ordenada y predecible.

Desde 1868 a 1888 se dan diferentes situaciones de conflicto que derivan en huelgas²; pero es a fines de la década de 1880, principalmente durante los años 1888 y 1890 donde se produce

¹ Bourdieu, Pierre (2000): "La huelga y la acción política". Cuestiones de Sociología. Editorial Istmo, Madrid

² En el año 1868 la primera huelga en Argentina llevada a cabo por los trabajadores astilleros de la provincia de Corrientes, quienes se manifestaban en contra de la construcción de barcasas destinadas a la Guerra de la Triple Alianza, para no contribuir a la matanza de paraguayos (Santella, 2009). Diez años después, en 1978 los tipógrafos realizan una huelga, siendo esta el primer triunfo obrero que consigue “*la limitación al trabajo infantil, aumento de salarios, y reducción de la jornada*”

el reverdecer de la lucha obrera. La inexistencia de reglamentación específica sobre huelga, generó abundancia de encarcelamientos, asesinatos y deportación de los activistas obreros, la huelga nace y se desarrolla al margen de la regulación.

Recién en 1902 y tras la primera huelga general de orden nacional, una política decidida al respecto consigue plasmarse a través de la creación de la Ley 4.144, más conocida como Ley de Residencia; el trabajador tipo era extranjero por tanto el huelguista también lo era; allí estuvo el foco de la política legislativa. La ley 7.029 de 1910 (Ley de Defensa Nacional), sigue la misma línea; pero la incorporación del Art. 158 al Código Penal hacia 1921 hace extensiva la penalización del huelguista independientemente de su nacionalidad.

La tendencia de los gobiernos que se sucedieron en este periodo fue, considerar la huelga como una amenaza para el orden social, para lo cual, se recurrió a las reglamentaciones como principal medio para cumplir con esta política represiva de los conflictos laborales.

1.1 Reformulación de las políticas frente al conflicto (1930-1965)

A diez años de la penalización de las medidas de acción directa, se opera un cambio casi imperceptible. La ley 11.729 del Código de Comercio habilita la indemnización por despido sin causa justificada y es allí cuando empieza a plantearse la cuestión de la huelga en los tribunales. La postura que adoptan las cámaras, es aceptar que la huelga implica un efecto suspensivo; se suspende la prestación del servicio y se suspende por ende la remuneración. Este fue el punto de partida de la calificación de la huelga que permanece hasta nuestros días y clasifica la protesta como legal o ilegal.

Durante la década del '30 no se verifica la sanción de ninguna reglamentación; pero este tratamiento en los tribunales colabora en el proceso de institucionalización, el cual se ve alentado por una industrialización creciente que conlleva la necesidad de establecer relaciones laborales más estructuradas.

La economía del país, aunque se ocupa centralmente de la satisfacción de las necesidades del mercado interno, logra consolidar algunas industrias de exportación. La industria en general

de trabajo que eran de diez horas en invierno y doce en verano” (Santella, 2009). En los posteriores años, siguen sucediéndose huelgas principalmente de las actividades de comercio, albañiles y yeseros, carpinteros, telefónicos en La Plata, peones de Aduana en Lanús y panaderos en Rosario (Santella, 2009).

asume un rol protagónico y a partir de aquí y hasta entrada la década del '70, las condiciones de pleno empleo serán terreno fértil para el fortalecimiento del actor sindical y un ritmo creciente de conflicto en pos de la distribución del ingreso y el incremento del salario real.

Ante este panorama, el Estado comienza a ejercer el rol de mediador en los conflictos laborales. *“Si bien en 1930 todavía las huelgas sin mediación del Estado representan el 75% del total, en una tendencia lineal continua entre 1930 y 1943, las huelgas con mediación pasan del 25% al 70% del total de las huelgas”* (De Gennaro, 2010).

Se observa que a partir de 1940 la normativa denota el esfuerzo estatal por controlar el proceso de conflicto laboral, a través de una marcada orientación en la determinación de un sistema de conciliación y arbitraje como paso previo a cualquier medida de acción directa en cualquier tipo de establecimiento. Este intento convivía aún con el intento por reprimir la huelga; tal es así, que por un lado encontramos el decreto 536/44 que determina delito cualquier acción tendiente al cese o suspensión de actividades laborales y por otro lado el mismo año, la Resolución 16 que dictamina el procedimiento frente a los conflictos colectivos. Una vez efectuada la medida de protesta, y ante un eventual despido, las autoridades administrativas primero o los tribunales después, dirimen en torno de la legalidad o ilegalidad de la misma.

El fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 15/10/62 en relación a la causa Font, Jaime A. y otros c/ Estancias y Carnicerías Galli S.R.L., da cuenta de la discusión acerca de la relatividad del derecho de huelga: *“El principio de que no hay derechos absolutos justifica ciertas limitaciones razonablemente impuestas por la autoridad, como lo son las relacionadas con las resoluciones administrativas dictadas en el curso de una huelga para encauzarla, pues de otro modo debería admitirse que todo derecho de base constitucional que no esté reglamentado por el legislador, tiene carácter absoluto o ilimitado.”* Al mismo tiempo nos señala la relación entre la calificación de la huelga y la posterior dilucidación del conflicto en sede judicial: *“Para que sea lícito declarar arbitrario el despido motivado por una huelga, es preciso que la legalidad de ésta sea expresamente declarada en sede judicial, sobre la base de las circunstancias jurídicas y fácticas que configuran el caso juzgado.”*

Hacia 1957, se cristaliza la huelga como derecho en la Constitución Nacional. El artículo 14 Bis compensa las luchas obreras de antaño reconociendo en sus párrafos los derechos,

individuales, colectivos y sociales de los trabajadores. No obstante, la reglamentación de la época hará hincapié en la consideración de este derecho como un “medio extremo” para resolver los diferendos entre capital y trabajo. A continuación, las normas de la época ofrecen una idea más precisa de lo expuesto:

- Decreto 879/57: Procedimiento ante los conflictos entre el personal del Estado y/o prestador de servicios públicos
- Decreto Ley 10596/57: Esta ley otorga al Ministerio de Trabajo la facultad de arbitrar los conflictos laborales, establece la obligatoriedad de la conciliación entre las partes, determina el procedimiento de conciliación y dictamina que, ante la declaración de ilicitud de una huelga los trabajadores deben retomar sus actividades laborales. El visto y considerando de esta ley imprime el espíritu de la época: *“Visto la inexistencia de normas que reglamenten en forma orgánica las relaciones obrero patronales y prevengan y encaucen los conflictos de trabajo y considerando que ese vacío en nuestra legislación constituye una realidad innegable y es causa de inconvenientes de todo orden...”*.
- Ley 14.786/58: *“Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación”*. La misma ley determina sanciones para cualquiera de las partes que incumpla con lo estipulado.
- Ley 14.447/58: Deroga el decreto ley 10596/57 aduciendo que, según la “buena doctrina” el arbitraje obligatorio no es una solución justa a los conflictos, que implementarlos es similar a suprimir el derecho de huelga y que reunir todos los requisitos de procedimiento que requiere la mencionada ley es destruir el derecho en los hechos.
- Decreto 8946/62: Fundándose en que las legislaciones laborales avanzadas reglamentan el derecho de huelga, este decreto impone el arbitraje obligatorio cuando *“los conflictos puedan directa o indirectamente ocasionar la suspensión, interrupción, paralización o negación de los servicios públicos esenciales que por su gravedad afecten de manera vital el desarrollo y progreso nacionales y/o seguridad de la colectividad”*.
- Ley 16.936/66: Deroga decreto 8946/62, determina un nuevo procedimiento para la conciliación y recién será derogado en el año 2001 a través del art. 34 de la Ley 25.250

1.2 Cambios acontecidos a partir de 1970

Al tiempo que crecía el poder de presión de la clase obrera, crecía el interés de los sucesivos gobiernos por poner coto al conflicto; durante la presidencia de Martínez De Perón hacia 1974, se recortaron para siempre, los artículos que garantizaban el derecho de huelga en la Ley de Contrato de Trabajo, a saber:

- Art. 243: *“La huelga y otras medidas de acción directa que interrumpen la prestación de los servicios, sólo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren.*

La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aún mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo salvo que se diese la situación prevista en el Art. 263 según valoración que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado. Importará trato ilegal y discriminatorio la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otra medida de acción directa, luego de su cesación, invocándose como única razón la participación del trabajador en la misma, hubiese o no, mediado intimación del empleador de reintegro al trabajo”

- Art. 244: *“El empleador no podrá concertar durante el tiempo de duración de una huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización pertinente, nuevos contratos que tiendan a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encontrara revistando en la empresa.”*
- Art. 245: *“Cuando la huelga y otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente obedecieren a culpa de empleador, el trabajador que participe en las mismas tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de su duración.”*

Estos artículos no sólo brindaban una garantía precisa al trabajador en huelga, sino que además dejaban plasmada una cuestión central del ejercicio de la huelga en nuestro territorio: la huelga y las medidas de acción directa, deben ser aprobadas por la organización sindical pertinente, so pena de ser calificadas como ilegales.

Con este importante recorte a los derechos obtenidos, se inició una nueva etapa en el devenir normativo de la huelga.

Desde el Estado se impulsó un cambio de estrategia de orden económico, con fuertes repercusiones tanto a nivel político como social. Hasta ese momento, se había consolidado un modelo económico de industrialización por sustitución de importaciones que sería dejado atrás para darle un nuevo rumbo a la economía nacional.

En marzo de 1976 un grupo de las Fuerzas Armadas realiza un golpe de Estado al gobierno de Isabel Martínez de Perón y es este nuevo grupo gobernante quien reemplaza la industrialización por sustitución de importaciones por un proceso de apertura y financierización de la economía, en donde se dejan liberadas la entrada y salida de capitales extranjeros. La ideología dominante es de corte neoliberal, las importaciones desplazan la fabricación local de bienes de consumo durables, maquinarias y bienes de producción hasta incluso, bienes de consumo no durables.

Al ritmo de estos acontecimientos económicos y políticos, comenzó una novedosa etapa de desempleo y cuentapropismo en alza. La precariedad llegó al mercado laboral para quedarse y atrás quedaron las épocas de clase trabajadora predominantemente asalariada. A estas nuevas condiciones se sumó una política decidida a eliminar cualquier posible foco de conflicto. Sólo se registra una huelga general nacional en el período, en abril del año 1979 con un acatamiento menor al 50% de los trabajadores (Santilla, 2009). El principal ataque de las fuerzas armadas se dirigió contra activistas y organizaciones obreras, principalmente referidas a la militancia y organización de base.

La normativa tuvo ahora el objetivo de limitar el ejercicio de la huelga penalizándola y prohibiéndola:

- Ley 21.297: Deroga art. 243, 244 y 245 entre otros.
- Ley 20.840: Art. 5º: *“Se impondrá prisión de uno a tres años, a los que luego de declarado ilegal un conflicto laboral, por la autoridad competente, instiguen a incumplir las obligaciones impuestas por dicha decisión”*.
- Ley 21.261: Suspensión del derecho de huelga so pretexto de la situación económica y el interés por incrementar la producción.
- Ley 21.400: Derogación de la LCT, prohibición y penalización de la huelga.

La prohibición de la huelga, facultaba al empleador a despedir sin indemnización al trabajador que incurriera en una medida de acción directa³. También se observa que ya era motivo de controversia la huelga con ocupación del lugar de trabajo, tal cual lo ilustra la causa Bobinac, Elias c/ La Prensa S.C.A.⁴: *“La suspensión de tareas con permanencia en el lugar de trabajo no constituye por sí misma un acto ilegal, en la medida en que la permanencia no importe un alzamiento contra el empleador que ante la suspensión de las tareas intima la desocupación del establecimiento, con lo que en cierta manera la negativa convierte a aquella en “ocupación”.*

1.3 El nuevo foco de la normativa

Al momento de retornar el país al estado de derecho a través de la democracia y el gobierno radical de Raúl Alfonsín (1983-1989), la huelga general volvió a ser una de las estrategias de lucha adoptada por la clase trabajadora. Durante dicho período, se produjeron trece huelgas generales de carácter nacional y siete de carácter local. Los tribunales siguieron fundando sus sentencias en la doctrina de los ‘60: *“Para que los jueces consideren arbitrario el despido originado por una huelga, la legalidad de ésta debe ser expresamente declarada en sede judicial, haya o no declaración administrativa al respecto. En el primer caso, sólo podrá prescindirse de tal declaración si adoleciera de error grave o arbitrariedad manifiesta. Los jueces tampoco podrán prescindir de la declaración referente a la legalidad de la huelga invocando, como única circunstancia, la actitud del empleador de reincorporar a un sector de los trabajadores que participaron en ella”*⁵

Las privatizaciones en marcha comenzaron a asumir protagonismo hacia el final de la década, y el caos inflacionario empujó con fuerte orientación liberal el cambio de gobierno. Durante el gobierno de Carlos Menem (1989-1999), se mantuvo en vigencia el nuevo modelo de acumulación, que adoptó su modo específico en 1991 con la sanción del Plan de Convertibilidad que siguió vigente hasta el año 2001. Es en este momento cuando se profundizó la implementación de las políticas neoliberales: se profundizó la desregulación de

³ Causa “Rodríguez, Héctor y otros c/ Siam. Soc. Id. Americana Maquinarias Di Tella Ltda.”, 11/03/1980.

⁴ Causa “Bobinac Elias c/ La Prensa S.C.A.”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, 28/04/1978.

⁵ Doctrina fijada en la Causa “Navarro, Angel L. y otros c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.”, 29/11/1963, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno; aplicada a la causa “González, Juan B. c/ Establecimiento Modelo Terrabusi, S.A.” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI, 29/06/1990.

la economía y el proceso de privatización de empresas estatales, la inclinación de la economía hacia el sector servicios, la implantación de un conjunto de leyes que tendieron a internalizar cambios rotundos en el mercado de trabajo, manifestándose por ejemplo en el aumento de la desocupación y el trabajo precario, entre otras (Novick y Tomada, 2001).

Fue una etapa en donde se vivió una extranjerización de la economía local, la cual quedó invadida por capitales extranjeros que venían a aprovechar las facilidades que otorgaba el Estado argentino a través de la legislación laboral, la cual apuntaba a que el empresario pudiera adecuar la situación de la mano de obra local a las cambiantes exigencias del mercado. A partir de este momento, el empresariado hizo uso de los dispositivos legales instaurados lo cual generó una alta inestabilidad laboral; el colectivo de trabajadores se fraccionó y las relaciones laborales se individualizaron.

El sindicato como institución se vio fuertemente debilitado ante la baja en las tasas de afiliación y el desempleo imperante; a su vez, los cambios en el sector productivo, engrosaron el sector de servicios, el cual contaba con una tradición histórica de clase mucho menos combativa. El sindicalismo de los '90, debió reorientar sus estrategias, la lógica defensiva se asentó en el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Respecto de los conflictos acontecidos, se registraron: *“9 huelgas generales declaradas por una o varias de las organizaciones que agrupan a sindicatos o agrupaciones sindicales: Confederación General del Trabajo (CGT), Congreso (después Central) de los Trabajadores Argentinos (CTA), Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), Corriente Clasista y Combativa (CCC), 62 Organizaciones Peronistas (62OP)”* (Iñigo Carrera, 2001).

A comienzos de la década, el Dr. Capón Filas alertaba sobre los cambios en puerta en lo relativo a las facultades otorgadas al Ministerio de Trabajo para determinar la ilegalidad de la huelga: *“Es importante señalar que el Poder Ejecutivo ha enviado al Senado de la Nación un proyecto de reglamentación de la huelga en los servicios esenciales (abril de 1990) en el que establece dicha facultad: cabe reiterar lo que se advirtió a los legisladores (tanto Senadores como Diputados) en el sentido de que si se aprobaba dicha posibilidad se retrocedía históricamente a la tristemente célebre “Revolución Libertadora” que, apoyándose remotamente en la res. 16/44 (10/3/44) estableció dicha facultad mediante el decreto ley 10.596/57 (B. O. 12/10/57).”*⁶ Allí precisamente, puso el foco la nueva normativa, en los

⁶ Causa “González, Juan B. c/ Establecimiento Modelo Terrabusi, S.A.” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI, 29/06/1990.

denominados “servicios esenciales”. El decreto 2184 del año 1990, reglamenta las leyes 14.786 y 16.936 (modificada por 20.638). A continuación, los principales aspectos que, siguiendo el análisis de juristas y el mismo texto de la norma, consideramos más restrictivos:

- En su artículo primero, establece: “(...) *Serán considerados servicios esenciales, aquellos cuya interrupción total o parcial pueda poner en peligro la vida, la salud, la libertad o la seguridad, de parte de la población o de las personas, en particular: a) los servicios sanitarios y hospitalarios; b) el transporte; c) la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica, gas y otros combustibles; d) los servicios de telecomunicaciones; e) la educación primaria, secundaria, terciaria y universitaria; f) la administración de Justicia, a requerimiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación; g) en general, todos aquellos en que la extensión, duración u oportunidad de la interrupción del servicio o actividad pudiera poner en peligro la vida, la salud, la libertad o la seguridad de toda la comunidad o de parte de ella, lo que así será calificado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*” (Decreto 2184/90). Aquí encontramos tres elementos para resaltar: en primer lugar se define lo que sería calificado como un servicio esencial, en segundo lugar se enumera las actividades que son consideradas estrictamente como un servicio esencial y en tercer lugar, en el inciso g, se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a calificar en ciertos casos otras actividades como esenciales. Con lo cual, parecería ser que la norma además de incluir una definición amplia de servicios esenciales (incluye a los servicios de telecomunicaciones y a la educación universitaria como actividades cuya interrupción podría poner en peligro la vida de la población o de parte de ella) otorga una permisiva delegación de facultades a la Autoridad Administrativa de Aplicación para incluir otros servicios o actividades como esenciales (Perez Crespo, 2006).

- En su artículo quinto, establece que “*las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de los servicios mínimos*” (Decreto 2184/90) y en el caso de que las mismas no lleguen a un acuerdo, sería el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien los establezca; y lo mismo sucedía en caso de que las modalidades estuvieran establecidas por los convenios colectivos (Art. 6, Decreto 2184/90).

- En el artículo siete, el decreto establece que la falta de incumplimiento del deber de trabajar por los trabajadores obligados a la prestación de los servicios mínimos, sería regida por las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que resultaran aplicables.
- En el caso que luego de una conciliación fracasada se llevaran a cabo medidas de acción directas que no respetasen las prestaciones de servicios mínimos convenidos o establecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, este mismo por resolución fundada estaba facultado para someter al conflicto a la instancia de arbitraje obligatorio (en los términos y con los alcances previstos en la ley 16.936 modificada por la ley 20.638) (art. 9, decreto 2184/90).
- A través del Art. 10 se facultaba a la autoridad de aplicación a declarar la ilegalidad de las medidas de acción directa en caso del incumplimiento de los procedimientos de las normas 14.786 y de la ley 16.936 modificada por la ley 20.638 o de alguna de las decisiones tomadas por la autoridad de aplicación.
- El Art. 12 establece que *“el Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social podrá extender su aplicación (del decreto) a los conflictos que se susciten con el personal de la Administración Pública centralizada y descentralizada no comprendidos en Convenios Colectivos de Trabajo, en consulta con el Ministerio del ramo”* (Art. 12, Decreto 2184/90).

Como puede observarse, hay una cantidad numerosa de facultades delegadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, especialmente en lo referido a la calificación de las mismas en relación a la posibilidad de establecer la cantidad de las guardias mínimas y también, de poder declarar ilegal administrativamente las medidas de acción directa (Dobarro, 2001).

A lo largo de esta década, específicamente en el año 1994, se reforma la Constitución Nacional y se incluyen en el Art. 75 Inc. 22, los Tratados y Pactos internacionales que adquieren jerarquía constitucional, es decir, aquellas normas internacionales cuyas cláusulas están en la misma jerarquía normativa que la Constitución Nacional. El pacto que se refiere al derecho a huelga es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art. 8.1 Inc. D. Cabe señalar también, el Art. XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el Art. 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Art. 5 D II de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación Racial y el Art. 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La inclusión de estos Tratados y Pactos internacionales con jerarquía constitucional constituye un gran avance en

materia laboral, ya que coloca al derecho del trabajo, incluyendo al derecho de huelga, dentro del conjunto de derechos fundamentales. De todas formas, debemos tener en cuenta que esta inclusión se realiza en un momento en el que los trabajadores estaban sumergidos en aisladas luchas defensivas en un contexto, tal como fue definido previamente, de flexibilización de la fuerza de trabajo y desocupación masiva. Es decir, los trabajadores tenían nuevas herramientas con las que pelear pero estaban lejos de presionar con ellas en este período; el disciplinamiento estaba instaurado a través de la creciente desocupación.

La situación a comienzo de siglo no fue distinta a la establecida en los años '90. Luego de diez años de gobierno menemista, arriba al poder una Alianza entre distintos partidos, que principalmente tuvo que acarrear con los drásticos resultados tanto en el PBI como en el mercado de trabajo, que habían dejado como consecuencia los gobiernos anteriores. En el año 2001 tuvo lugar una profunda crisis financiera, que culminó en diciembre de ese mismo año con otra de tipo institucional. La situación del país era inestable, con fuertes levantamientos sociales que reclamaban una solución a estos conflictos, estando el país inmerso en un contexto de profundas complicaciones a nivel económico, social y político.

Si la resistencia al modelo económico tuvo a los sindicatos del estado a la cabeza desde 1989 hasta 1995, a partir de allí y hasta 2003 tuvo como principales actores a los desocupados.

En línea con la nueva orientación de la normativa sobre huelga, en el año 2000 se sanciona la ley 25.250 cuyo Art. 34 deroga la ley 16.936 sancionada en el año 1966 durante el gobierno de facto de J. C. Onganía y el mencionado decreto 2184/90. Esta ley, en su Art. 33 otorga al Ministerio de Trabajo un rol importante en la organización y dirección de los conflictos en el ámbito de los servicios esenciales, ya que se lo faculta para disponer "intimatoriamente" que las partes fijen los servicios mínimos. También se prevé que resultará de aplicación el procedimiento previsto por la ley 14.786 y se omite aclarar lo que debe entenderse por servicios esenciales, así como también cuál es el nivel de servicios mínimos a garantizarse. Otra de las facultades que se le otorga al Ministerio de Trabajo es hacer uso de los procedimientos previstos en los Inc. 2 y 3 del Art. 56 de la ley 23.551 en caso de falta de acatamiento de lo acordado entre las partes o dispuesto por el Ministerio de Trabajo sobre los servicios mínimos. Esta ley, estuvo reglamentada por el decreto 843/00 el cual facultaba al Ministerio de Trabajo para determinar una actividad como esencial, aunque haciendo algunas aclaraciones: la calificación de una actividad como esencial debía estar de conformidad con los criterios vigentes en la materia en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) y en ningún caso podría imponer a las partes una cobertura mayor al 50% de la prestación habitual del servicio. El mencionado decreto reglamentario fue declarado inconstitucional por la justicia nacional, en virtud de que *“el segundo inciso del art. 2 del decreto 843/00 al facultar al Ministerio de Trabajo a calificar como servicio esencial a un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública, sin ninguna pauta relativa a tal atribución, excede el marco reglamentario, transgrediendo las propias motivaciones del decreto y de la ley 25.250, que alude a las normas de la OIT que limita tal posibilidad a la particular extensión y duración de un conflicto, constituyendo una delegación legislativa en blanco que viola lo establecido en el art. 99 inc. 3, 2º párrafo de la Constitución Nacional”*⁷

2. Rupturas y continuidades de 2003 en adelante

En el año 2003 Néstor Kirchner asumió la presidencia de la nación en un contexto de fuerte crisis, y no ganó las elecciones en primera ronda, sino porque el otro candidato (Menem) se retiró de la candidatura antes del ballottage. Frente a este contexto, Kirchner debió formar diferentes alianzas con diversos sectores para llevar a cabo su estrategia política, y entre éstos, uno de los más importantes fue el de los sindicatos. Éstos vieron favorecida su capacidad de negociación y de lucha sindical, modificando su estrategia defensiva por una ofensiva, acorde a la reactivación de la economía local. En este sentido, el desempleo que alcanzó durante los ‘90 cifras de entre el 14 y el 20%, experimentó en este período una curva descendente, ubicándose en la actualidad en torno al 10%. En relación a la negociación colectiva, podemos observar que se ha incrementado exponencialmente con respecto a la década anterior. Si bien el contenido es marcadamente salarial, podemos observar la negociación de cláusulas no salariales con cierta regularidad.

Tanto el aumento del empleo como las posibilidades de negociación, tienen como correlato inmediato el aumento del conflicto laboral ya que no opera (o al menos lo hace con menor potencia) el principal elemento disciplinador: la posibilidad del desempleo.

Desde fines del año 2004 y durante el año 2005 se registró un estancamiento del empleo no registrado y un aumento creciente del empleo asalariado registrado; y la consecuente

⁷ Recalde, H.; Recalde, M.; Ciampa, (2005). Conf. Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 69 Sent. 1250 del 25/02/02 in re “Sindicato Argentino de Docentes Particulares c/ P.E.N s/ acción de amparo”, sentencia confirmada por la Sala III de la CNAT).

reducción del empleo no registrado a partir del año 2007. Al desarrollo de la capacidad de arbitraje del Estado (que se visualiza por ejemplo en el fortalecimiento de la inspección del trabajo y en el acuerdo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de unificar los criterios aplicados por los jueces del fuero en relación con los casos de subcontratación en el año 2006) se sumó un conjunto de políticas públicas como la revitalización del salario mínimo y la negociación colectiva. Claramente, el conflicto laboral volvió a ocupar la primera plana: *“a partir de 2004 las protestas cobran la forma de conflicto laboral y sindical y el impulso de los reclamos deviene típicamente salarial”* (Palomino, 2007); las huelgas asumen renovado protagonismo.

En relación a la regulación del ejercicio de la huelga, se sancionó en el año 2004 la ley 25.877, cuya vigencia perdura en la actualidad y fue la que derogó la ley 25.250 y el decreto reglamentario 843/00. Esta ley, hace referencia al derecho a huelga, específicamente a la huelga en los servicios esenciales en su artículo 24, reglamentado por el decreto 272/06. El contenido principal del artículo y su correspondiente decreto, es reglamentar la huelga en los servicios considerados esenciales, es decir, aquellos que son imprescindibles para la vida de todos los ciudadanos y de los que no podemos dejar de prescindir en ningún momento. Lo que hace el artículo, es enumerar cuáles son los servicios considerados esenciales y aclarar que las actividades que no estén comprendidas dentro de las mencionadas serán calificadas como servicio esencial por una Comisión Independiente, en caso de que la ejecución de la medida pudiese poner en peligro la vida de la población o si es un servicio público de importancia trascendental.

Es importante destacar en esta norma, dos aspectos fundamentales e innovadores en lo que respecta a la regulación histórica del ejercicio de la huelga en nuestro país: En primer lugar, ha sido el legislador el que definió que *“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”* (ley 25.877, 2004) a diferencia de lo que sucedió en épocas anteriores en donde esto fue establecido a través de decretos del Poder Ejecutivo. En segundo lugar, se establece en esta norma que en caso de que sea necesario ampliar su ámbito de aplicación a otras actividades deba recurrirse a una Comisión Independiente (Recalde, H.; Recalde, M.; Ciampa, 2005). Según debaten algunos juristas, dentro de esta norma hay un gran avance con respecto a las dictadas anteriormente en nuestro país, ya que la creación de una Comisión Independiente para calificar a un servicio como esencial es algo novedoso y

positivo que vendría a intervenir en el conflicto de manera equilibrada. Sin embargo, en el año 2006 se sancionó el decreto 272, reglamentario de esta ley (hasta ese momento se mantuvo transitoriamente la vigencia del decreto 843/00) al cual se le han realizado ciertas críticas debido a la forma en que acentúa la reglamentación del ejercicio del derecho de huelga y además, su orientación a la limitación de la huelga en otras actividades. Las principales críticas que se le hacen a esta norma son las siguientes:

- Otorga una facultad abusiva a la Autoridad Administrativa de Aplicación para decretar un servicio como esencial, a pesar de la designación de la formación de una Comisión Independiente. El artículo 10 del decreto es un claro ejemplo, ya que afirma que si hay incumplimiento de las obligaciones por las partes involucradas o si los servicios acordados fueren “insuficientes”, será el Ministerio de Trabajo el que fije los servicios mínimos a prestarse.
- El procedimiento para la constitución de la Comisión de Garantías menciona las pautas por medio de las cuales deben ser elegidos sus miembros y también las áreas en que estas personas deben ejercer su profesión, pero nada dice sobre la proporción de cada una de estas profesiones dentro de la Comisión. Por otro lado, a pesar de que los candidatos son presentados por las asociaciones de trabajadores y empleadores, los integrantes que compondrán la Comisión son elegidos finalmente por el Poder Ejecutivo, con lo cual, aquí lo que se cuestiona es su verdadera independencia.
- La reglamentación se extiende a otro tipo de actividades, es decir, al ser la redacción de los artículos difusa, se deja abierta la libre interpretación de lo que podría ser considerada por la Autoridad de Aplicación “*una medida de acción directa consistente en el paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple*”. Los términos “cualquier otra” dan cuenta de la difusa redacción y libre interpretación que puede hacerse de este artículo.

Dicho esto, es menester ahora nombrar la norma más actual sancionada con referencia al derecho a huelga, y es el decreto 362 del año 2010 el cual designa quiénes serán los integrantes de la Comisión de Garantías, a la que hace mención el decreto 272/06. Este decreto, en su Anexo menciona los integrantes titulares y los alternos de dicha Comisión, tal como lo expresa el siguiente cuadro:

Integración de la COMISION DE GARANTIAS (Artículo 24 de la Ley N° 25.877, reglamentado por Decreto N° 272/06)	
TITULAR	ALTERNO
Felipe Agustín GONZALEZ ARZAC (M.I. N° 5.143.842)	Gabriel BINSTEN (M.I. N° 4.291.292)
Horacio MARTINEZ (M.I. N° 7.642.458)	Carlos Francisco ECHEZARRETA (M.I. N° 6.338.456)
Ricardo Alberto MUÑOZ (M.I. N° 8.578.227)	Marcelo Ignacio FERRER VERA (M.I. N° 13.184.094)
Alcira Paula Isabel PASINI (M.I. N° 5.421.963)	Teodoro SANCHEZ DE BUSTAMANTE (M.I. N° 10.788.423)
Rodolfo Ernesto CAPON FILAS (M.I. N° 6.222.038)	Gustavo Jorge GALLO (M.I. N° 7.616.740)

2.1 Interpretaciones actuales y aplicación de la normativa

Por empezar, existe una interpretación restrictiva de las organizaciones sindicales que poseen el derecho de convocar a la huelga; se entiende que el titular del derecho de huelga es la asociación sindical con personería gremial en el ámbito involucrado en el conflicto, independientemente de los niveles de afiliación que posea sobre el colectivo de trabajadores donde aquél se desarrolla.

Por otra parte, encontramos dos limitaciones legales. La primera, temporal, mediante el procedimiento de conciliación obligatoria (Ley 14.786/58). La segunda, objetiva, por afectar alguno de los denominados “servicios esenciales” (artículo 24 ley 25.877).

La limitación temporal, que es susceptible de alcanzar a todos los sectores de actividad y por ende a todos los sujetos colectivos, tiene una extensión de quince días hábiles administrativos, prorrogables por cinco días más, período en el cual se producen dos efectos sustantivos: uno, la suspensión del ejercicio de la huelga u otras medidas de acción directa; y otro, el de retrotraer “el estado de cosas” al momento anterior al acto o hecho que hubiese determinado el conflicto.

Sin embargo, la utilización de esta facultad por parte del Ministerio de Trabajo permite afectar el ejercicio del derecho de huelga. En efecto, la discrecionalidad con que la autoridad de trabajo determina el período de conciliación, parcializándolo en sucesivos períodos de cinco o diez días hasta agotar los veinte, aumenta la incertidumbre y lesiona la organización para llevar adelante el conflicto. A su vez, la segunda cuestión, consiste en la aplicación de la ley 14.786 en más de una oportunidad para el mismo conflicto. Esto implica la suspensión sin plazos del derecho de huelga. Este ejercicio abusivo de la utilización de la conciliación

obligatoria fue utilizado, entre otros, en los conflictos del Hospital Garrahan y de Aerolíneas Argentinas, en el año 2005.

La limitación objetiva alcanza a los servicios esenciales y su efecto es limitar el ejercicio de la huelga imponiendo el mantenimiento de “servicios mínimos” por lo que, a su respecto, implica la prohibición de la huelga para aquellos trabajadores que sean destinados a cubrir los mismos.

En este sentido, la ausencia de reglamentación específica permite que la autoridad administrativa extienda sin límites el concepto de “servicio esencial” y que fije los alcances de los servicios mínimos, afectando el ejercicio del derecho de huelga.

Asimismo, si bien el artículo 24 de la ley 25.877 establece que las partes deben garantizar los servicios mínimos, prioritariamente mediante la autorregulación, por vía de una mera resolución administrativa la autoridad de aplicación confiere tal atribución al propio empleador, que es a quien va destinada la medida de conflicto. Por ende, la autoridad administrativa le confiere al empleador la posibilidad, en la práctica, de neutralizar la huelga mediante el recurso de determinar que el servicio mínimo lo cumplan los trabajadores más activos sindicalmente y en quienes está generalmente depositado el éxito de la huelga.

En ambos casos, uno por expresa disposición legal (conciliación obligatoria) y otra por extensión en las atribuciones administrativas que se les confiere (servicios esenciales) la actuación de la autoridad administrativa se constituye en el *árbitro* principal de las relaciones de conflicto colectivo.

El mayor obstáculo para garantizar la efectividad del derecho de huelga frente a la intervención del Ministerio de Trabajo es la ausencia de vías recursivas eficaces.

La discrecionalidad con que la autoridad ejerce sus atribuciones y el carácter ejecutorio que tienen sus resoluciones colocan a los sujetos colectivos en un callejón sin salida entre acatar una resolución ilegal o arbitraria, o desconocerla y exponerse a los apercibimientos individuales (despidos) o colectivos (sanciones económicas) que la misma contiene.

El recurso administrativo contra tales actos obliga a transitar el largo camino recursivo previsto por la Ley de Procedimientos Administrativos y, mientras tanto, a cumplir el acto

impugnado. La propia dinámica del conflicto provoca que, en casi todos los casos, la resolución administrativa de las instancias superiores no llegue a producirse, ya que el tiempo transcurrido transforma en abstracto el recurso presentado. Ello opera, en los hechos, convalidando la ilegitimidad y saneando permanentemente los actos que afectan el ejercicio del derecho de huelga.

Esta ineficacia se complementa con la ausencia de intervención cautelar de la autoridad judicial, que niega medidas precautorias que suspendan el acto administrativo impugnado, como pudo verse en las resoluciones de la Sala VIII de la CNAT, en el caso “Garrahan” o en la resolución de primera instancia, en idéntico sentido que el dictamen fiscal, en el caso “Aerolíneas”.

Por otra parte y en función de los fallos relevados, debemos destacar la tendencia a promover la criminalización del conflicto. La individualización del conflicto se complementa con la persecución penal en contra de sus protagonistas; se trata de una intervención judicial que se realiza en aquellos conflictos que poseen una mayor visibilidad pública (por ejemplo, los casos de los Hospitales Garrahan y Francés, y el conflicto de subterráneos) o en aquellos en los que la protesta trasciende las fronteras del establecimiento y se instala en el espacio público (cortes de vías de comunicación por ejemplo; para dirimir conflictos de derecho en los cuales el derecho de huelga está en cuestión, nuestra Corte ha decidido “armonizar”, evitando que un derecho neutralice a otro; allí es cuando los tribunales deciden en base a la ponderación de los derechos en juego). En estos casos, se advierte la intervención de la justicia penal en el ámbito de conflictos netamente laborales⁸. La ajenidad del fuero respecto a las relaciones de trabajo no ha impedido que fiscales y jueces, a través de forzados ensayos interpretativos de las conductas de los huelguistas, pretendieran encuadrar las mismas en algún tipo penal para provocar entonces distintos procesamientos por supuestas comisiones de distintos delitos.

⁸ Justo López advierte que cuando los casos de llegan a cámaras penales, lo hacen a raíz del entrecruzamiento con ciertos artículos de la ley penal; el huelguista puede ser demandado por alguna de las siguientes razones: Abandono de personas (Art. 106), cuando sin crear una situación de peligro común, se impide, estorba, o entorpece el normal funcionamiento de los transportes por tierra, agua o aire o los servicios públicos de comunicación, provisión de agua, de electricidad o de sustancias energéticas (Art. 194), cuando conductores, comandantes, capitanes, mecánicos y demás personal técnico de un tren, de una aeronave, o de un buque, abandonan sus puestos durante sus servicios respectivos antes del término de un viaje (Art. 195), lesiones (Art. 89 a 94), privación de la libertad (Art. 141), amenazas o coacciones (Art. 149 Bis), violación de domicilio (Art. 150), usurpación (Art. 181 inc. 1°) o daños (Art. 183). “Reglamentación del derecho de huelga en Argentina, Uruguay y Paraguay” (1990). López, Justo; Delgue Raso, Juan. Embajada de España en Argentina.

En el conflicto del Hospital Garrahan, desarrollado durante el año 2005, la denuncia penal fue realizada por los inspectores del Ministerio de Trabajo, quienes alegaron haberse sentido coaccionados por los trabajadores.

Como consecuencia de esta denuncia, la justicia penal instruyó un sumario en el que indagó a cuatro trabajadores que ocupaban lugares de conducción en la protesta sindical. Luego de la realización de un conjunto de medidas de prueba ofrecidas por la defensa, la juez interviniente dictó la falta de mérito, decisión que fue apelada por el fiscal y confirmada por la Cámara de Apelaciones.

Posteriormente, luego de la incorporación de nuevos medios de prueba la jueza de primera instancia dictó el sobreseimiento de los trabajadores. Sin embargo, ante una nueva apelación del fiscal la Cámara de Apelaciones revocó la medida, y ordenó el procesamiento de los dirigentes sindicales por el delito de coacción agravada, que tiene una pena de entre cinco y diez años de prisión.

Este procesamiento fue dictado a mediados del año 2007, por lo que este tipo de intervención del Poder Judicial ha provocado que, en los últimos dos años, los dirigentes del conflicto sindical hayan estado sometidos a proceso, situación que se prolonga en la actualidad.

Por su parte, las características que asumió el conflicto del Hospital Francés en el año 2006 da cuenta de la combinación de medidas represivas contra los trabajadores que encabezan un conflicto sindical con su sometimiento a un proceso penal.

El origen de este conflicto se remonta al vaciamiento y posterior intervención de dicha entidad, que había motivado decenas de despidos y una creciente deuda salarial con los trabajadores. Frente al incremento en la intensidad del conflicto, el interventor dispuso contratar una suerte de guardia privada dentro del hospital, cuya primera acción consistió en agredir físicamente a los trabajadores y a los periodistas que cubrían el conflicto. La reacción inmediata de los trabajadores, junto con otras organizaciones sociales y políticas, fue manifestarse en la puerta del hospital, a fin de presionar a la policía para que detenga a los agresores.

Sin embargo, como consecuencia de este conflicto, un grupo de siete dirigentes sindicales fue sometido a un proceso penal en el cual se imputa la comisión de los siguientes delitos: daño agravado, atentado y resistencia a la autoridad, lesiones y privación ilegítima de la libertad.

En la actualidad, este grupo de dirigentes y referentes de los trabajadores del Hospital Francés, se encuentra procesado y se ha dictado la elevación de la causa a juicio oral.

El Poder Judicial no tiende a adoptar medidas que puedan limitar el ejercicio de represalias por parte de los empleadores con motivo de la promoción de los conflictos, como podría ser el despido de los huelguistas. De esta manera, la discusión posterior en sede judicial individualiza el vínculo, y se limita a probar la existencia o no de la justa causa del despido, con las eventuales consecuencias indemnizatorias que conlleven sus resoluciones. Por ende, este mecanismo no permite proteger el ejercicio del derecho a huelga, afectado por la adopción de represalias por parte de la patronal.

Conclusiones

A la luz de lo expuesto, el tratamiento del conflicto laboral en nuestro país ha oscilado entre la prohibición de las medidas de acción directa y la conciliación de las partes. De la incipiente canalización del conflicto, ha permanecido hasta nuestros días la calificación de legalidad o ilegalidad de la protesta; de los días de prematura institucionalización de la huelga, la protección de la prestación de servicios esenciales para la comunidad.

De allí la normativa actual en torno de la huelga sólo remite a los procedimientos de conciliación obligatoria y a las huelgas en los servicios considerados esenciales, esto implica que las limitaciones a la huelga sean palpables en los conflictos de mayor trascendencia y los fallos cotidianos de la justicia. Estas restricciones se basan en la comprensión que los tribunales realicen oportunamente sobre la finalidad de la huelga y la modalidad de la medida implementada (si obstruye la libre circulación, si ocupa el lugar de trabajo, si es violenta, si persigue fines políticos, etc.).

Si se reconoce que el conflicto es constitutivo de la sociedad, que la huelga es fundamental para garantizar la efectividad del derecho de libertad sindical y su colaboración es indispensable en la mejora de las condiciones de la clase trabajadora; entonces es posible que dejar librada la interpretación de las medidas de protesta al contexto de cada momento no baste; es preciso obtener garantías, claras y ciertas que hagan factible sus potencialidades luego en el contexto cambiante en cual los actores libran sus luchas.

Bibliografía

- ❖ "El decreto 272/06 y la restricción del ejercicio de la huelga en los servicios esenciales. Nociones jurídicas y contexto político en el que se promulga". CTA. Observatorio del Derecho Social. Boletín Electrónico Periódico. Año 02 N° 17. 2007
- ❖ Bourdieu, Pierre (2000): "La huelga y la acción política". Cuestiones de Sociología. Editorial Istmo, Madrid
- ❖ Dobarro, Viviana. "La reglamentación del derecho de huelga. Estado actual de la cuestión". Revista Doctrina Laboral. Errepar. DEL. N°85. 2001
- ❖ Ferrajoli, Luigi. "Sobre los derechos fundamentales" en: Revista "Cuestiones constitucionales" Ed. N°15, Julio-Septiembre de 2006.
- ❖ Iñigo Carrera, Nicolás. "Las huelgas generales, Argentina 1983-2001: un ejercicio de periodización". 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. 2001
- ❖ Novick, M. y Tomada, C. "Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical", En Cuadernos del Cendes, Año 18, No 47, Segunda época, 79-110. 2001
- ❖ Palomino, H. "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación", En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 13, No 19. 2008
- ❖ Pérez Crespo, Guillermo. "El ciudadano trabajador y el derecho de huelga. Reglamentación del derecho de huelga en servicios esenciales.". XXXII Jornadas de Derecho Laboral de la Asociación de Abogados Laboralistas. Ponencia referida al Taller 1. 2006
- ❖ Poy, Lucas. "Tu quoque trabajador? Agitación obrera en Buenos Aires (1888-1889)". Documentos de Jóvenes Investigadores, N° 18. Instituto de Investigación Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. 2009. Documentos de Jóvenes Investigadores, N° 18. Instituto de Investigación Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. 2010
- ❖ Recalde, H., Ciampa G. y Recalde, M. "Una nueva ley laboral. Ley 25877". Buenos Aires: Corregidor. 2005
- ❖ Romagnoli, Umberto, "La libertad sindical hoy", RDS, N° 14 Año 2001.
- ❖ Santella, Agustín. "De la revolución a la movilización. Las huelgas generales en Argentina 1902-2002. Notas preliminares e hipótesis". Documentos de Jóvenes Investigadores, N° 17. Instituto de Investigación Gino Germani, Facultad de Ciencias

Sociales, UBA. 2009. Documentos de Jóvenes Investigadores, N° 18. Instituto de Investigación Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. 2009

- ❖ Tribuzio, José. "*Primeros Comentarios al decreto 272/06 sobre reglamentación de la huelga en los servicios esenciales*". Observatorio del Derecho Social. Boletín Electrónico Periódico. Año 1, N°2, 2006.