

# HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES

## CONCEPTO

Para la O.I.T.: *“El derecho de huelga es uno de los medios esenciales a disposición de los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, es decir, no sólo los relativos al logro de mejores condiciones de trabajo y satisfacción de las reivindicaciones colectivas de origen profesional, sino también los relacionados con la búsqueda de soluciones para los problemas de política económica y social o de índole laboral que atañen directamente a los trabajadores”.*

*“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.”* Julio Armando Grisolia

# PRINCIPALES CARACTERISTICAS

- \* Es un derecho de raigambre constitucional garantizado en el art. 14 bis.
- \* En nuestro ordenamiento positivo, el problema se acrecienta por la inexistencia de una definición normativa de huelga.
- \* Es una abstención del deber de trabajar, en cuanto comprende una inactividad del trabajador respecto de su deber habitual de producción.

# PRINCIPALES CARACTERISTICAS

- \* Se trata de una acción colectiva y concertada, la inactividad para configurar una medida de fuerza, debe ser concebida como un acto colectivo.
- \* Es promovida por un Sindicato con Personería Gremial.
- \* Encuentra fundamento en una causa laboral, la jurisprudencia excluye otras causales ajenas al marco laboral, genéricas o sin definición clara, o Políticas.

# Sujeto Titular de Derecho de Huelga

El sujeto titular del derecho a huelga es la **Asociación Sindical de Trabajadores con Personería Gremial** y no un grupo de trabajadores no institucionalizado, ni una Asociación Sindical de Trabajadores meramente Inscripta.

Dejamos a salvo la opinión de que tal derecho podría ser ejercitado por una asociación simplemente inscripta en caso de que no existiera una con personería gremial que represente a los trabajadores involucrados en la medida.

# LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA HUELGA

- El problema de la legalidad, legitimidad o licitud de la huelga consiste en determinar si ella se ha ejercitado conforme a derecho, es decir, sin contravenir expresas disposiciones legales, cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo o acuerdos entre las partes o bien normas que integran el ordenamiento jurídico general.
- La huelga puede ser calificada de ilegal por el MTEySS o por la justicia; ésta última evalúa si la declaración y ejercicio de la huelga ha respetado lo normado en el art. 14 bis de la Const. Nac. y las condiciones de legalidad necesarias.

# LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA HUELGA

- Se puede declarar ilegal una huelga cuando:
- No se agotaron los procedimientos de autocomposición establecidos en la 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.*
- *En su ejercicio se ha producido la toma del establecimiento o acciones de violencia sobre los bienes de la empresa.*
- La declaración de ilegalidad de la huelga, tiene efectos en el plano individual y otros en el plano colectivo.

## LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA HUELGA

- a) Efectos de la huelga ilegal en el plano individual. *No se devengan los salarios*, la abstención laboral no genera derecho a los salarios por el tiempo de duración de la misma.
- *El trabajador puede ser obligado a deponer la medida*, puede ser intimado bajo amenaza de aplicar sanciones, e inclusive el despido con causa, previa intimación fehaciente.
- *El trabajador puede ser despedido con justa causa*, la participación en una medida ilegal puede dar lugar al despido dispuesto por el empleador con justa causa, sin derecho a indemnización alguna.

## LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA HUELGA

- El trabajador puede ser despedido con justa causa, la participación en una medida ilegal puede dar lugar al despido dispuesto por el empleador con justa
- b) Efectos de la huelga ilegal en el plano colectivo.
- *Responsabilidad laboral y sindical*, la promoción por un sindicato de una medida de fuerza ilegal puede generar sanciones provenientes de los estatutos o del sistema disciplinario; e inclusive la autoridad administrativa del trabajo.

## HUELGA

- la huelga es un fenómeno que debe considerarse en el plano de las relaciones colectivas, tiene por supuesto implicancias en la situación individual del trabajador.
- el trabajador pierde el derecho al salario durante los días de huelga, aunque ésta sea legal, porque precisamente el ejercicio de este derecho consiste en suspender la prestación de los servicios.
- resultaría absurdo inferir la conclusión de que una de ellas pueda abstenerse de trabajar e intimar a la otra, a continuar abonando los salarios.

# HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES

## ART. 24 LEY 25877

- Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.
- Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

# HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES

- El Decreto reglamentario 272/06, complementa las normas para los servicios esenciales.