

Voces: HUELGA - DESPIDO CON CAUSA - ASOCIACIÓN GREMIAL - REPRESENTANTES SINDICALES - DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO - DERECHO DE HUELGA - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - REPRESENTACIÓN SINDICAL - BUENA FE - DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES - INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL - HUELGA ILEGAL - ABUSO DEL DERECHO

Título: Despido por huelga abusiva

Autor: Mansueti, Hugo Roberto

Fecha: 5-dic-2007

Cita: MJ-DOC-3327-AR | MJD3327

Producto: MJ,LJ

Comentario al fallo: “Zavaglia Gustavo Martín c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/ despido” - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II - 20/7/2007

Por Hugo Roberto Mansueti

En la causa “Zavaglia, Gustavo M. c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/ despido”, la Sala II de la C.N.A.Tr. resolvió que se ajustaba a derecho, la determinación del empleador de despedir a un trabajador que protagonizó hechos abusivos en el contexto de una huelga.

La sentencia tuvo por acreditados en la causa, los hechos invocados por el empleador en la comunicación rescisoria y que, básicamente, estuvieron dados por la participación del actor en la ocupación por la fuerza del establecimiento, que en el caso, no se limitó a ejercer el derecho de huelga, sino que ocupó la planta ilegítimamente, impidió su normal desenvolvimiento y causó daños y perjuicios en exceso al ejercicio de aquel derecho

Para así resolver, la sentencia tuvo particularmente en cuenta la posición de las partes adoptadas en el planteo de sus pretensiones. El trabajador sostuvo que su participación se limitó a asistir a las asambleas y que en todo momento procuró acceder al establecimiento para cumplir con sus tareas.El empleador, que debió despedirlo debido a la adopción por parte de aquél, de medidas abusivas, que provocaron daños ilegítimos al empleador en exceso del derecho de huelga.

Acreditada la existencia de los hechos invocados por el empleador, como asimismo que el despido fue resuelto en el contexto de un conflicto de intereses, la sentencia analiza si los hechos imputados al

trabajador en la comunicación rescisoria, forman parte del derecho de huelga constitucionalmente protegido, derecho que, según surge del fallo, no habría sido invocado por el trabajador en su demanda, o si, por el contrario, esos hechos merecían ser sancionados con el despido.

Las consideraciones que así se realizan en la sentencia, tienden a delimitar los límites del ejercicio del derecho de huelga.

Muy bien fundamentado el decisorio en este aspecto, si se tiene en cuenta que los dos temas fundamentales (injuria y huelga) no han sido objeto de reglamentación detallada por parte de nuestra legislación, siendo relevante la casuística jurisprudencial elaborada sobre dichos tópicos.

Con relación a la injuria, a diferencia de otros ordenamientos legales más modernos, nuestra L.C.T. adopta por regla general, una definición genérica, en base al hecho del incumplimiento grave, la cual debe ser analizada en cada caso concreto, “prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo. y las modalidades y circunstancias de cada caso” (art. 242 L.C.T.).

Pero con la huelga, si bien hay reconocimiento de ella como derecho, no hay definición legal.

En nuestro sistema, la huelga es reconocida como un derecho por la propia Constitución Nacional (art. 14 bis), también se refiere al derecho de huelga el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 8º num. 1 inc. d.-) . Lo propio hace la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales por su art.27 . Similar previsión existe en la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8, Num. 1 inc. b.- .

En el ámbito de la O.I.T. no hay un Convenio específicamente destinado al derecho de huelga. Tampoco figura expresamente en la Constitución de la O.I.T. o en la Declaración de Filadelfia. Aun sin que exista referencia concreta a este derecho en los Convenios Nros. 87 y 98 sobre libertad sindical, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante CE) ha opinado que este derecho queda admitido sobre la base del derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción con el objeto de fomentar y defender los intereses de sus miembros (arts. 3, 8 y 10 del Convenio N° 87) .

Dada la falta de definición legal de la huelga, no hay en esos textos una descripción acerca de cuáles son los hechos que se consideran huelga y, consecuentemente, cuáles aquellos que deban ser considerados ejercicio regular del derecho y cuáles otros un incumplimiento pasible del poder disciplinario del empleador.

Habitualmente se sostiene que hay dos componentes en el hecho de la huelga, uno de tipo objetivo, el corpus, vinculado con la metodología empleada por los huelguistas, a qué tipo de presión ejercen sobre su empleador, y otro, de tipo subjetivo, que hace a los fines que ellos persiguen, al animus generalmente, vinculado a sus intereses profesionales.

Si bien tales componentes son fácilmente detectados en cualquier huelga, no se ven reflejados en los textos legales, en tanto por lo general no se refieren a ellos. Es el caso de la Argentina, donde tales textos no son de gran ayuda, porque no definen ni el corpus ni el animus de la huelga. Se limitan a proclamar, reconocer o garantizar ese derecho, pero no definen sus contenidos, sus modalidades de ejercicio o imponen restricciones a los límites perseguidos. Ello así, tal vez, por las razones que apunta Ermida, al sostener que cualquier definición de la huelga peca por ser limitativa y excluir otras formas de expresión . De allí que en la doctrina, habitualmente sean clasificados en una corriente del tipo restrictiva los autores que vinculan a la huelga, con los fines perseguidos o medios empleados para conseguirlos .

Podemos admitir que, en una concepción amplia, bajo la denominación “huelga” se alude al género de medidas de “acción directa” a las que pueden recurrir las partes de un conflicto colectivo de trabajo. El concepto no se limita a la simple abstención de tareas, que la comprende, puesto que abarca medidas diversas como ser el “trabajo a reglamento”, “trabajo a desgano o quite de colaboración”, “movilización”, “ollas populares” por parte de los trabajadores, o bien por parte de los empleadores el cierre del establecimiento o “lock out”, los despidos o suspensiones generalizados, interferencia en los derechos derivados de la libertad sindical de sus dependientes. Se trata, en definitiva, de mecanismos de presión a los que pueden recurrir las partes de un conflicto colectivo con la intención de ejercer influencia en la voluntad de la otra.

Materialmente y por lo general, la huelga se manifestará en actos de incumplimiento a la prestación normal de servicios a cargo del trabajador. Su reconocimiento como derecho, importa conferir legitimación a los incumplimientos colectivamente concertados. Esta liberación temporaria de obligaciones para el trabajador, en principio, se compensa en el sinalagma laboral, con otra liberación de obligaciones para el empleador .

Teniendo en cuenta este aspecto, se suele definir a la huelga como la cesación del trabajo, concertada por un grupo de trabajadores, con el objeto de tutelar sus intereses profesionales , o como la suspensión colectiva concertada de la relación de trabajo o también como la abstención colectiva del trabajo dispuesta por una pluralidad de trabajadores por la tutela de sus propios intereses profesionales, aún de sus intereses atinentes a la propia condición social y económica .

Cualquiera de estas definiciones son limitativas ya que excluyen otras formas de expresión, distintas de la mera suspensión del trabajo. Se ha propuesto como descripción amplia de este instituto, conceptualizarlo como toda omisión, reducción o alteración colectiva del trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta, o como alteración colectiva del trabajo con finalidad de autotutela . Dentro de esta orientación amplia, Guillermo López definía a la huelga como “el derecho subjetivo colectivo reconocido a los trabajadores para la autotutela de sus derechos e intereses, mediante el ejercicio de las medidas de acción directa, que los usos y costumbres incorporan en las relaciones laborales, que no entren en la esfera de lo ilícito penal” .

En el caso, la sentencia considera “que las medidas de fuerza ejecutadas por el grupo de trabajadores integrado por el demandante, según las modalidades de ejercicio acreditadas, han excedido el ámbito conceptual de la huelga como medio legítimo de presión y lucha en defensa de los intereses profesionales”.

Y también admite que en toda huelga se produce un daño. Daño en los intereses del empleador, ya que el incumplimiento concertado por parte de los trabajadores, lo priva del normal funcionamiento de su sistema productivo, con las pérdidas consecuentes. Daño en los intereses del trabajador, ya que fuera los casos de huelga provocada por el empleador, la huelga tradicional, como mecanismo de autocomposición de intereses, priva al trabajador de percibir la contraprestación normal del sinalagma laboral.

Pero, aun tratándose la huelga de un incumplimiento a la normal prestación del servicio, la sentencia acota que ese incumplimiento no puede derivar en otros hechos que no son tolerados por el ordenamiento legal vigente, como ser las circunstancias de sabotaje en la producción del empleador, ocupación del establecimiento para obstaculizar actividades o el ejercicio de vías de hecho que impidan a otros trabajadores, el ejercicio de un derecho individual, cual es el de acatar o no la huelga.

Tanto la ocupación del establecimiento, como otro tipo de daños distintos del derivado de la mera suspensión de la prestación laboral, han sido incluso objeto de pronunciamiento por la Cámara

Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional, habiendo resuelto por su Sala VII que “No se trata de negar la existencia del derecho a huelga ni poner en duda la legitimidad de los reclamos, lo que se afirma es que todos los ciudadanos están sometidos a las leyes y que ninguno puede invocar en su favor derechos supralegales. La ocupación de una fábrica es ilegítima, aun en la hipótesis de que los obreros tuvieran la razón y la empresa no” .

En Zavaglia, la sentencia no entra a analizar si el actor había adherido o no a la huelga, si había mediado o no conciliación obligatoria decretada por la autoridad administrativa, si había existido intimación a retomar tareas. La sentencia pondera la circunstancia (que considera acreditada) de haber protagonizado el actor hechos productores de daños en el establecimiento, que no se encuentran comprendidos dentro del ejercicio normal de una huelga.

Cabe acotar, que el mismo conflicto colectivo, derivó en otros despidos decididos por la misma demandada, con imputación de hechos similares, que dieran origen al conocimiento de la Sala IV de la misma C.N.A.Tr.. Aun cuando se trataba del mismo conflicto, la cuestión de hecho revisada por la Sala IV en el caso Ruiz era diferente de la analizada por la Sala II en la causa Zavaglia.

En Ruiz, la misma demandada había despedido a seis trabajadores con motivo del conflicto, imputando a todos ellos la comisión de daños adicionales e injustificados en el establecimiento. Pero ocurre que la Sala IV no tuvo esos hechos por acreditados. Analizó sí la participación de los actores en el conflicto, también la circunstancia que tuvo por acreditada, que ellos ocuparon en forma pacífica el lugar de trabajo luego de dictada la conciliación obligatoria en sede administrativa. Dado que no había existido en esta causa Ruiz prueba de otro daño injustificado que no fuera la mera ocupación pacífica del establecimiento, la sentencia fundamentada aquí con el voto del Dr. Héctor Guisado, considera que el despido fue precipitado, ya que el empleador debió previamente intimarlos a retomar la prestación normal y no lo hizo.

La sentencia dictada en la causa Zavaglia, viene a reafirmar la doctrina que la huelga constituye un derecho que debe ser ejercido dentro de los límites razonables, impuestos por la propia finalidad del instituto, que es la de presionar al empleador o llamar la atención acerca de determinada reclamación colectiva. También reconoce que toda huelga constituye un incumplimiento a la normal prestación de servicios, que se encuentra legitimado por el ordenamiento jurídico y produce daños. Sin embargo, centra su análisis en la existencia de daños que no estarían comprendidos en el ejercicio regular del derecho de huelga y, por lo tanto, no alcanzados por la legitimación del mismo.

Concluye en la legitimidad del despido, no por la participación del trabajador en la huelga, sino por considerar que el mismo incurrió en incumplimientos laborales graves, ajenos a la huelga y que configuraron injuria en los términos del art.242 de la L.C.T.

La sentencia realiza, así, una interpretación razonable, en el caso concreto, de los hechos que no estarían legitimados por la huelga y su entidad como incumplimiento grave, para justificar el despido.

Es el caso del Código Laboral de Paraguay, de 1994, con importantes modificaciones en 1996. Dicho Código sólo considera justificada la determinación del empleador de despedir al dependiente, cuando se configure alguna de las causales que taxativamente enumera en el art. 81. Para mayores datos, ver nuestro Derecho del trabajo en el MERCOSUR; ediciones Ciudad Argentina, Madrid – Buenos Aires, 1999, págs. 407 y ss.

Art. 8.1.: Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: .d.-) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Art. 27: Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regulará este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Art. 8º: 1.- Los Estados Partes garantizarán: .b.-) El derecho a la huelga.

O.I.T., Libertad sindical y negociación colectiva, párr. 147, p. 70, citado por Etala, Carlos Alberto en Derecho colectivo del trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2001, pág. 349.

Ermida Uriarte, Oscar, Apuntes sobre la huelga, 2º edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo 1996, pág. 48.

Corte, Néstor T., Regulación de la huelga en los servicios esenciales, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 1991; págs. 48 y ss.

Cornaglia, Ricardo J., Derecho colectivo del trabajo. Derecho de huelga, cit., págs. 125 y 127.

Pérez del Castillo, Santiago, El derecho de la huelga, 1º edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo 1993, pág. 19.

Vázquez Vialard, Antonio, El sindicato en el derecho argentino, Editorial Astrea, Buenos Aires 1981, pág. 267.

Galantino, Luisa, Diritto sindacale, 10º edición, G. Giappichelli Editore - Torino Italia, 2000, pág. 188.

Ermida Uriarte, Oscar, Apuntes sobre la huelga, 2º edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo 1996, pág. 48.

López, Guillermo A.F., La huelga y sus efectos sobre el contrato de trabajo, D.T.Tº 1990-A, pág. 539

Sentencia del 09/11/2004, causa N° 23.679, “Righini, Juan C.”.

C.N.A.Tr., Sala IV, “Ruiz, Maximiliano Rubén y otros c/ Artes Gráficas Rioplatense SA s/ despido”, sentencia del 24/10/2007.

Abogado, Universidad de Buenos Aires. Doctor en Ciencias Jurídicas, Universidad Católica Argentina. Profesor Protitular de de Derecho Constitucional y Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Profesor fundador de la Universidad Nacional de La Matanza, y Profesor Titular de la asignatura Derecho Laboral y Previsional. Profesor de posgrado en la Maestría Derecho de la integración económica, dictado por la Escuela de Posgrado Ciudad Argentina, conjuntamente con las Universidades de Paris I – Panteón Sorbonne- y Universidad del Salvador. Profesor Visitante de la Universidad Tecnológica del Perú y de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Consultor por concurso de la Secretaría del MERCOSUR, en el área Investigación sobre circulación de la mano de obra. Se ha perfeccionado en los Estados Unidos en mediación (School of Law de Pepperdine University, California) y en negociación (Harvard, Law School, Cambridge, Massachusetts). Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Autor de libros y diversos artículos de su especialidad en la Argentina y el exterior.