

# DERECHO DE HUELGA Y LA AFECTACIÓN DE SERVICIOS ESENCIALES

ENZO DANIEL JAIMES

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Conflicto colectivo: Huelga.....	3
Derecho Comparado.....	4
La Huelga y la OIT.....	6
El derecho de huelga en la Jurisprudencia Argentina. El caso ORELLANO.....	7
Servicios esenciales.....	10
Los servicios esenciales en el derecho comparado.....	17
Jurisprudencia.....	20
Conclusión.....	21
Bibliografía.....	22

# **DERECHO DE HUELGA Y LA AFECTACIÓN DE SERVICIOS ESENCIALES**

## **INTRODUCCION**

En este trabajo desarrollare como se encuentra regulado, que limitaciones y que diferencias existen entre el conflicto colectivo “Huelga” y como se limitan este derecho en los casos de los denominados servicios esenciales.

En una primera parte se desarrollara la huelga, su concepto, límites y legislación. Luego me abocare a los servicios esenciales su concepto y su recepción en la legislación comparado, finalizando como conviven ambos institutos.

## **CONFLICTO COLECTIVO: HUELGA**

Según el Diccionario de la Lengua Española define a la huelga como a la interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta<sup>1</sup>.

El Derecho de Huelga: se encuentra expresado en nuestro país a partir de la reforma de la Constitución Nacional de año 1957, al incorporar dentro del art. 14 bis la clausula “queda garantizado a los gremios...el derecho de huelga.”

La huelga es un derecho que la constitución concede a los gremios y consiste en la abstención colectiva y concentrada 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

---

<sup>1</sup> <http://dle.rae.es> Diccionario de la Lengua Española. Edición del Tricentenario .

mediante la sanción de una nueva disposición o la reforma de una vigente, o bien el cumplimiento de una norma en vigor”<sup>2</sup>

La huelga significa “la interrupción o la paralización de las labores y puede llevarse a cabo con diferentes finalidades, en defensa estricta de las condiciones de trabajo; en la participación en la organización y ganancias de los empleadores o al cuestionamiento en general o al diseño económico de la sociedad en particular”<sup>3</sup>.

La finalidad de la Huelga lograr una mejora en las condiciones de trabajo, la aceptación del empleador de reclamaciones profesionales, el reconocimiento de un nuevo derecho o que se evite el desconocimiento de uno existente.

La consecuencia es suspender las condiciones básicas del contrato de trabajo, que están dadas por la prestación de servicios y la remuneración. “Ello implica que si bien el trabajador tiene el derecho a no cumplir sus prestaciones sin ser pasibles de sanción alguna, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo no trabajado, ya que debe soportar la huelga y no subsidiarla.”<sup>4</sup>

## **DERECHO COMPARADO**

La incorporación de la huelga como derecho en nuestra constitución nacional fue tardía; la Constitución mexicana de 1917, en la fracción XVII de su art. 123, ya había la había incluido. El preámbulo de la Constitución francesa de 1946 y el art. 40 de la Constitución italiana de 1948”<sup>5</sup>.

El artículo Artículo 28° de la constitución política del Perú<sup>6</sup> señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: garantiza la libertad sindical, fomenta la

---

<sup>2</sup> Manual de derecho laboral Julio Armando Grisolia. Edición 2016, pag. 836, Abeledo Perrot

<sup>3</sup> En Debate derecho laboral, Director Julio C Simon, Tomo IV, pag. 619, La Ley

<sup>4</sup> Manual de derecho laboral Julio Armando Grisolia. Edición 2016, pag. 837, Abeledo Perrot

<sup>5</sup> DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, CARLOS ALBERTO ETALA, pag. 407 ed. Astrea.

<sup>6</sup> Constitución Política del Perú, 1993

negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

En la Constitución Española: el Art. 28 apartado 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

La Constitución Italiana reconoce el derecho a la huelga, el cual debe ejercerse dentro de los límites que fija la ley (art. 40). Sin embargo, solamente existe una ley que regule el derecho a la huelga, y se refiere a los servicios públicos esenciales (ley 146, 12 de junio de 1990), por lo cual existe una gran libertad a la hora de convocar una huelga<sup>7</sup>.

En Brasil se encuentra regulado en la ley 7783 del 28 de junio de 1989 cuyo Art. 1º establece que se garantiza el derecho de huelga, compitiendo a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercerlo y sobre los intereses que deban por medio de él defender, en su artículo 2 instaura “Para los fines de esta Ley, se considera legítimo ejercicio del derecho de huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica, total o parcial, de prestación personal de servicios a empleador”.<sup>8</sup>

Asimismo La Huelga se encuentra reconocido en los convenios internacionales, que al ser adoptados por el art. 75 inc. 22 de la Constitución tienen fuerza de ley.

El Pacto Internacional de derechos económicos Sociales y Culturales Determina en su art. 8º.1 que “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”. Mientras que su ap. 3 dispone: “nada de lo dispuesto en este artículo autorizar a los Estados partes en el Convenio de la

---

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159153/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm)

<sup>8</sup> <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/7596/105991/F867164379/BRA7596.pdf>

Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El art. 22. Ap.3 Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización adoptar medidas legislativas que pueden menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar garantías”.

### **La Huelga y la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO<sup>9</sup>**

Si bien el derecho de huelga no figura expresamente en la Constitución de la OIT ni en la declaración de Filadelfia. Tampoco está reconocido en los convenios 87 y 98. Sin embargo, el reconocimiento del derecho de huelga parece darse por sentado en el informe elaborado para la primera discusión del convenio 87.

La OIT proporciona parámetros respecto del derecho de huelga en la Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4 Estableciendo que en los principios de los órganos de control de la OIT no se encuentra una definición de la huelga que permita a priori sacar conclusiones sobre la legitimidad de las distintas modalidades de ejercicio del derecho de huelga. “Sin embargo, algunas modalidades (como la ocupación del centro de trabajo o el centro a ritmo lento o las huelgas de celo), que no se limitan a la típica interrupción de labores, han sido aceptadas por el Comité de Libertad Sindical siempre y cuando revistan carácter pacífico. La Comisión de Expertos ha hecho notar que: Cuando la legislación nacional garantiza el derecho de

---

<sup>9</sup> PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO DE HUELGA Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4.

huelga, muy a menudo se plantea el problema de determinar si la acción emprendida por los trabajadores efectivamente constituye una huelga de conformidad con la definición contenida en la ley. En general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a reglamento); trátase en ambos casos de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo. Observando que las legislaciones y las prácticas nacionales son extremadamente variadas sobre este punto, la Comisión estima que las restricciones en relación a los tipos de huelgas sólo se justificarían si la huelga perdiese su carácter pacífico. Según la Comisión, sería preferible que la imposición de restricciones a los piquetes de huelga y a la ocupación de los lugares de trabajo se limitaran a los casos en que estas acciones dejen de ser pacífica.”

## **EL DERECHO DE HUELGA EN LA JURISPRUDENCIA ARGENTINA. EL CASO ORELLANO**

“El derecho de huelga puede ser invocado y ejercido por los gremios aunque no medie ley reglamentaria del Congreso a su respecto. La misma posibilidad debe reconocerse a la potestad del estado destinada a tutelar los intereses públicos y privados, susceptibles de ser afectados por el uso abusivo o ilícito de aquel derecho (Corte Suprema “Font, Jaime y otros c/ SRL Carnicerías Estancias Galli”, 1962, Fallos 254:56)<sup>10</sup>

“Previsto en el art. 14 bis de la Constitución nacional, como en el art. 39 inc. 2 de la Constitución de la provincia, el derecho de huelga ampara al trabajador y a la asociación gremial, permitiéndoles adoptar medidas de

---

<sup>10</sup> Manual de derecho Laboral- Julio Armando Grisolia Pag. 846 Edt. Abeledo Perrot

abstención de tareas en procura de fortalecer legítimos reclamos referidos a sus intereses colectivos profesionales” (Unión de Docentes de la Provincia de Buenos Aires c/Dirección General de Cultura y Educación s/Pretensión cesación vía de hecho administrativa. Recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley Soria-Kogan-Genoud-Pettigiani) SCBA LP A 70707 S 09/10/2013<sup>11</sup>

En la causa “Zavaglia Gustavo c/ artes Graficas Rioplatenses SA. s/ despido”(26975/05) La Sala II de la Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo fallo “Según el concepto tradicional de huelga, ésta consiste en la abstención concertada y temporal del trabajo, ejercida colectivamente con abandono del centro de labor y sin otro efecto que la interrupción de la actividad de la totalidad del establecimiento con respecto por cierta proporcionalidad entre el daño que dicha abstención pueda provocar y la estimable en supuestas pérdidas salariales derivadas de la retención del trabajo (Héctor Garcia en tratado de derecho del Trabajo dirigido por Mario Ackerman, Rubinzal Culzoni Editores, parte aún inédita y en prensa). Desde tal punto de vista la ocupación por un grupo de trabajadores, de un sector de la empresa demandada, por la fuerza, que implicó la retención de papel para evitar que la empresa pudiera seguir con su producción, retuvo trabajos ya realizados y se apoderó de los autoelevadores a fin de que otros trabajadores no pudieran realizar tareas, excede el concepto de huelga y debe interpretarse como acto de incumplimiento contractual grave legitima el despido dispuesto por la demandada”.<sup>12</sup>

### **EL CASO ORELLANO<sup>13</sup>**

En el fallo dictado en la causa “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, la Corte Suprema

---

<sup>11</sup> <http://juba.scba.gov.ar/busqueda>

<sup>12</sup> <http://jurisprudencia.pjn.gov.ar/documentos/jurisp/index.jsp>

<sup>13</sup> <http://juba.scba.gov.ar/busqueda>

resolvió que no son legítimas las medidas de fuerza promovidas por grupos informales ya que el art. 14 bis de la Constitución Nacional y las normas internacionales sobre derechos humanos solamente le reconocen el derecho de declarar una huelga a los sindicatos, es decir, a las organizaciones formales de trabajadores.

El Tribunal determinó en este fallo que la huelga es un medio de presión, para lograr que se satisfagan ciertas reclamaciones del sector laboral, que obstaculiza el normal desarrollo de las actividades de producción de bienes o de prestación de servicios. Por ende, las medidas de acción directa no solo perjudican al empleador, también afectan a los destinatarios de dichos bienes y servicios, es decir, a los consumidores o usuarios.

La Corte recordó en este fallo, en su considerando 8° “que el derecho huelga fue incorporado al texto de la Constitución Nacional cuando la reforma de 1957 agregó el artículo 14 bis. Recordó que se consagró una serie de derechos de carácter laboral y social que habían adquirido reconocimiento universal durante la primera mitad del siglo XX por vía de su inclusión en las cartas constitucionales de diversos Estados”

En el primer párrafo, el artículo 14 bis centró su atención en el “trabajador” disponiendo que la ley debe asegurarle una serie de derechos, entre ellos, “la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. Y a continuación, el segundo párrafo del artículo 14 bis de la Constitución Nacional estableció que “queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga”. De modo que corresponde entender que los “gremios” mencionados en el segundo párrafo del artículo 14 bis como titulares del derecho de declarar una huelga no son otra cosa que aquellas entidades profesionales que surgen como fruto del despliegue del derecho a la “organización sindical libre y democrática” reconocido a los trabajadores en el párrafo anterior, es decir, a las asociaciones sindicales a las que la Constitución habilita para el ejercicio de derechos colectivos cuando satisfacen el requisito de su “simple inscripción en un registro especial”.



El Tribunal, en este caso, hizo hincapié en que el examen integral del texto de esta norma constitucional no permite otorgarle a la palabra “gremios” un alcance mayor al indicado que la haga comprensiva de cualquier grupo informal de trabajadores. El artículo 14 bis ha puesto especial énfasis en garantizar que las asociaciones profesionales destinadas a representar a los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas se organicen con arreglo a los principios de libertad sindical y de democracia interna y, a tal efecto, les ha impuesto el requisito de la inscripción en un registro especial como medida de control del cumplimiento de tales directivas. No resulta lógico admitir, por lo tanto que, a renglón seguido, la misma norma otorgue de modo indistinto la titularidad de los derechos más relevantes del ámbito de las relaciones colectivas (negociar convenios colectivos, acudir a la conciliación y al arbitraje cuando las negociaciones directas fracasan, y, en su caso, adoptar medidas de acción directa) tanto a las organizaciones que cumplen con todos esos recaudos como a simples grupos informales a los que no les exige satisfacer ninguno de ellos.

## **SERVICIOS ESENCIALES**

Los servicios esenciales, son aquellos indispensables para brindar el servicio normal a una determinada población, evitando peligro o graves perjuicios a los integrantes de la sociedad en los casos de paralización o de huelga.

Se determina la obligación de evitar la no interrupción de los servicios públicos esenciales, para lo que es necesario la permanencia del personal indispensable para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan los servicios públicos esenciales.

La OIT considera exclusivamente aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o salud de las personas, en todo o en parte de la población.

La cuestión de huelga en los servicios esenciales está regulado, en la Argentina por el art. 24 de la Ley N° 25.877, dictada en 2004, la cual fue derogada por la Ley N° 25.250 del año 2000, que sin embargo reitero en los mismos términos el concepto de los servicios esenciales.

El Decreto 843/2000 de fecha 29/9/2000 considera que los servicios esenciales: siendo los mismos los servicios sanitarios y hospitalarios, telefónicos, la producción y distribución de agua potable y energía eléctrica y el control del tráfico aéreo, en los casos de conflictos colectivos que dieren lugar a la interrupción total o parcial de los mismos, de acuerdo con las consideraciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. Los cuales deberán garantizar la prestación de servicios mínimos.

Dicha normativa emanada por el Poder Ejecutivo la realizó con las consideraciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, quien considera servicios esenciales, en sentido estricto, al sector hospitalario, los servicios de abastecimiento de agua, de electricidad telefónicos y el control de tráfico aéreo.

Asimismo, la doctrina del Comité de Libertad Sindical, ha admitido restricciones al ejercicio del derecho de huelga en aquellos servicios que en virtud de la extensión y duración del conflicto, se afectare a un servicio público de importancia trascendental para el País y cuando la extensión y duración del conflicto pudiera provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían quedar en peligro y tratándose de servicios esenciales, la restricción admisible en los pronunciamientos de los organismos de control de la libertad sindical de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, así como en la doctrina jurídica universal, consiste en la obligatoriedad de garantizar el mantenimiento de servicios mínimos.

El Decreto 843/2000 establece en su Art. 2º: considerarán servicios esenciales en sentido estricto, únicamente las actividades siguientes: a) Los servicios sanitarios y hospitalarios; b) La producción y distribución de agua potable y energía eléctrica; c) Los servicios telefónicos; d) El control de tráfico aéreo.

A su vez dicho decreto otorga facultades al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos que podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial una actividad no incluida, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias: por ejemplo a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad; b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública; c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de la población.

Sin embargo a partir del vencimiento del plazo de quince (15) días previsto en el artículo 11, primer párrafo, de la Ley N° 14.786 (el cual establece que: “Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.”), y sin perjuicio de que se prorrogue o no el mismo, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa deberá comunicar tal decisión a la autoridad de aplicación y a la contraparte con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la efectivización de la medida. Y dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la comunicación, las partes deberán ponerse de acuerdo sobre los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de los mismos. Si, una vez agotado dicho término, el acuerdo no fuere posible, la determinación de las materias será efectivizada en el término de veinticuatro

(24) horas por el Ministerio De Trabajo, Empleo Y Formacion De Recursos Humanos, que intimará a las partes a su cumplimiento.

La autoridad de aplicación deberá sujetarse a criterios de razonabilidad en función de las circunstancias particulares de la situación. En lo que respecta a las prestaciones mínimas, en ningún caso podrá imponer a las partes una cobertura mayor al cincuenta por ciento (50%) de la prestación normal del servicio de que se tratare.

Asimismo establece que las prestaciones mínimas del servicio si se hubieren establecido mediante convenio colectivo u otro tipo de acuerdos, las partes, deberán convenir por escrito las modalidades de ejecución, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán tales prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos.

La empresa u organismo prestador del servicio considerado esencial deberá arbitrar los medios tendientes a la propia normalización de la actividad una vez finalizadas las medidas de conflicto. La misma empresa u organismo deberá poner en conocimiento de los usuarios las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones, veinticuatro (24) horas antes del inicio previsto de la medida de conflicto.

Asimismo el decreto establece que si la medida de conflicto consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en la presente reglamentación en cuanto dicha medida afectare servicios considerados esenciales, a fin de asegurar que tanto las entidades prestadoras de tales

servicios como aquellas que los afectaren en forma directa efectivicen el cumplimiento de las prestaciones mínimas.

El decreto 272/06 del 10 de marzo de 2006 establece en su Art. 1 que Los conflictos colectivos que dieren lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del art. 24 de la Ley 25.877 - El cual considera consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo - quedan sujetos a su reglamentación

Una actividad no comprendida en el art. 24 de la ley 25877 podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

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

b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

La Comisión prevista por el art. 24 de la Ley 25.877 se denominará Comisión de Garantías y estará facultada para calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, de conformidad con lo establecido en los incisos a) y b) del tercer párrafo del citado artículo.

La Comisión de Garantías tendrá como funciones asesorar a la Autoridad de Aplicación para la fijación de los servicios mínimos necesarios, cuando las partes no lo hubieren así acordado o cuando los acuerdos fueren

insuficientes, para compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con los demás derechos reconocidos en la Constitución Nacional, conforme al procedimiento que se establece en el presente.

De esta manera la Comisión de Garantías se pronunciara, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, sobre cuestiones vinculadas con el ejercicio de las medidas de acción directa.

La Comisión de Garantías se expedira, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, cuando de común acuerdo las partes involucradas en una medida de acción directa requieran su opinión. e) Consultar y requerir informes a los entes reguladores de los servicios involucrados, a las asociaciones cuyo objeto sea la protección del interés de los usuarios y a personas o instituciones nacionales y extranjeras, expertas en las disciplinas involucradas, siempre que se garantice la imparcialidad de las mismas.

El art. 7 del decreto 272/06 establece que cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto, por el art. 2 de la Ley 14.786 y vencido el plazo de quince días previsto en el art. 11 de la misma norma, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios esenciales deberá preavisarlo a la otra parte y a la autoridad de aplicación en forma fehaciente y con cinco días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida

A su vez el art. 8 determina que dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la autoridad de aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de los mismos

El Art. 9 establece que si las prestaciones mínimas del servicio se hubieren establecido mediante convenio colectivo u otro tipo de acuerdos, las

partes deberán dentro del plazo fijado en el artículo precedente, comunicar por escrito a la autoridad de aplicación las modalidades de ejecución de aquéllas, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos

Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los arts. 7, 8 y 9 del decreto 272/06, dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la autoridad de aplicación, en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en el art. 14 de la presente reglamentación

Si la actividad en conflicto no se encuentra comprendida dentro de los servicios esenciales, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de oficio o a pedido de las partes involucradas en el conflicto, convocará a la Comisión de Garantías, para que proceda a evaluar si se dan los supuestos de los incs. a) o b) del art. 24 de la Ley 25.877 y en su caso, califique excepcionalmente como esencial tal servicio.

La empresa u organismo prestador del servicio considerado esencial garantizará la ejecución de los servicios mínimos y deberá poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones.

Asimismo deberá arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas

La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente y las previsiones de la presente reglamentación, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la autoridad de aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la Comisión de Garantías en ejercicio de sus facultades, dará lugar a las sanciones establecidas por las leyes 14.786, de conciliación y arbitraje, a las sanciones previstas en la ley 23.551, de asociaciones sindicales y a las sanciones previstas en la ley 25.212, de régimen general de sanciones por infracciones laborales.

## **LOS SERVICIOS ESENCIALES EN EL DERECHO COMPARADO**

### **ITALIA**

El concepto “servicios públicos esenciales” se refiere a ciertos derechos protegidos por la Constitución relacionados con la vida, la salud, la libertad, la seguridad, la libertad de circulación, la asistencia social y el fondo de previsión (*previdenza*), así como la instrucción y la libertad de las personas de comunicarse. La ley especifica qué servicios o actividades deben incluirse en la definición de “servicios públicos esenciales”. Prevé que, si éstos se declaran en huelga, deben garantizar un servicio mínimo, cuyas modalidades acordará la administración (o la empresa que administre el servicio esencial) y la representación sindical a nivel de empresa (o los representantes de los trabajadores, en los casos en los que corresponda). Asimismo, la parte que convoque la huelga debe anunciarlo con un mínimo de diez días e indicar su duración.

La ley 83, de 11 de abril de 2000, extendió la ley anteriormente citada a los servicios públicos esenciales prestados por cierto número de categorías de trabajadores por cuenta propia, profesionales y artesanos, como abogados,



doctores, taxistas, personal de gasolineras, camioneros, etc. Algunos trabajadores no pueden declararse en huelga (personal militar y miembros del cuerpo de policía); para otros, el derecho a la huelga tiene ciertos límites (por ejemplo, los marineros no pueden declararse en huelga mientras están navegando)<sup>14</sup>.

El cuadro repasa diferencias en materia de identificación de los servicios esenciales en Italia y en la Argentina<sup>15</sup>.

Derecho fundamentales de la persona	Servicios esenciales en Italia	Servicios esenciales en Argentina
A la vida	Sanidad e higiene pública; protección civil; recolección y destrucción de desechos urbanos, aduanas, provisión de energía, recursos naturales y bienes de primera necesidad servicios de defensa ambiental y de la protección de los bienes culturales	Producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas; servicios hospitalarios.
A la Salud		
A la seguridad de las personas del ambiente y del patrimonio histórico artístico		Ninguno
A la libertad	Administración de justicia, con particular referencia a las resoluciones restrictivas de la libertad, medidas cautelares y urgentes procesos penales con detenidos	No
A la libre circulación	Transportes públicos (urbanos y suburbanos, ferroviarios, aéreos, aeroportuarios, marítimos)	Controlo de tráfico aéreo

<sup>14</sup> [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159153/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang-es/index.htm)

<sup>15</sup> En Debate Derecho Laboral Tomo IV Director Julio C. Simon pag.885 Editorial la ley

A la asistencia y a la Seguridad Social	Pago de prestaciones económicas; prestaciones que satisfagan derechos constitucionales de las personas	NO
A la educación	Si	No
A la libertad de comunicación	Si	No

De la lectura de ambas listas de servicios esenciales se puede observar la diferencia al trato en cada país de los derechos fundamentales, siendo a simple vista que en Italia rige una enumeración más amplia mientras que en Argentina es restrictiva.

### **Brasil**

Regula los servicios esenciales en la ley 7783<sup>16</sup> dictada el 28/06/1989 al establecer en su artículo 10 que: Son considerados servicios o actividades esenciales:

- I - tratamiento y abastecimiento de agua; producción y distribución de energía eléctrica, gas y combustibles;
- II - asistencia médica y hospitalaria;
- III - distribución y comercialización de medicamentos y alimentos;
- IV - funerarios;
- V - transporte colectivo;
- VI - captación y tratamiento de aguas residuales y residuos;
- VII - telecomunicaciones;
- VIII - custodia, uso y control de sustancias radiactivas, equipos y materiales nucleares;
- IX - procesamiento de datos relacionados con servicios esenciales;
- X - control de tráfico aéreo;

<sup>16</sup> <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/7596/105991/F867164379/BRA7596.pdf>

XI compensación bancaria.

Siendo a simple vista que rige una enumeración más amplia mientras que en Argentina es restrictiva.

## **JURISPRUDENCIA**

En este punto hare una breve recopilación de la vasta jurisprudencia que tenemos sobre los servicios esenciales y el derecho de huelga.

“El decreto 843/00 dictado en el marco de la ley 25250, en el art. 2, al describir taxativamente los servicios esenciales a los efectos de la huelga, no incluye a la educación, en coherencia con la pauta interpretativa del Comité de Libertad Sindical del Consejo administrativo de la OIT. No existe razón alguna para interpretar esta norma con carácter amplio, en especial si se tiene en cuenta que en el primer párrafo utiliza al calificar a los servicios esenciales, el adverbio "únicamente", que es de sí bastante enfático y que justifica, obviamente, una hermenéutica muy restrictiva, en particular si se tiene en cuenta lo dispuesto por el art. 14 bis de la C.N. (Del dictamen del Fiscal General ante la CNAT. nest 33545 del 8/4/02, al que adhiere la Sala). 17974/01 "Sindicato Argentino de Docentes Particulares c/ Poder Ejecutivo Nacional y otro S/ Amparo" 22/04/02 83478. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III.<sup>17</sup>

“La facultad otorgada al Ministerio de Trabajo por el decreto 843/00, art. 2, debe entenderse como una posibilidad de que, ante un conflicto ya desatado y concreto, se declare comprendido en un "servicio esencial" por sus propias características de intensidad y gravedad, en relación a superiores intereses sociales y no como para reglamentar, con carácter general previo, cualquier controversia colectiva”. (Del dictamen del Fiscal General ante la CNAT, nest 33545 del 8/4/02, al que adhiere la Sala).

---

<sup>17</sup> jurisprudencia.pjn.gov.ar

"Sindicato Argentino de Docentes Particulares c/ Poder Ejecutivo Nacional y otro S/ Amparo" 22/04/02

83478. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III.<sup>18</sup>

“La ley 25250, al describir taxativamente los servicios esenciales a los efectos de la huelga, no incluye en la nómina a la educación, y no median razones para otorgar a la norma una amplitud que no posea ya que la utilización del término "únicamente" de forma inequívoca denota una sistemática cerrada, coherente con la garantía consagrada en el art. 14 bis de la C.N. y también con la pauta brindada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT a ese respecto”. 20098/01. Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina CETERA c/ Estado Nacional s/ amparo. 7/11/02 91073. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. II.<sup>19</sup>

## **CONCLUSIÓN**

A modo de conclusión, si bien la Argentina tiene una larga historia respecto de la protección de los derechos laborales y su adopción a la letra de la Constitución Nacional, art. 14 bis, se puede aun observar que existe una gran disparidad respecto a otros países, tanto de Latinoamérica, en el caso de Brasil, como de Europa, el caso de Italia, sobre la reglamentación de los servicios esenciales.

Considero, a título personal, atento los tiempos que corren, tanto políticos como económicos, que el Poder Ejecutivo, el Congreso, y las Organizaciones Sindicales deberían considerar la ampliación de los servicios esenciales a fin de garantizar a la población un mínimo de prestaciones a fin de garantizar derechos constitucionales, (educación, justicia, etc.), siempre y cuando se respete y no se vulnere el derecho legítimo de la huelga.

---

<sup>18</sup> jurisprudencia.pjn.gov.a

<sup>19</sup> jurisprudencia.pjn.gov.a

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Manual de Derecho de Trabajo, Dr. Julio Armando Grisolia, Editorial Abeledo Perrot Año 2016.
- <http://dle.rae.es> Diccionario de la Lengua Española. Edición del Tricentenario.
- Derecho colectivo del Trabajo, Dr. Carlos Alberto Etala, Editorial Astrea. Año 2017.
- En Debate, Derecho Laboral, Director Julio C. Simon Tomo IV Editorial La Ley. Año 2017.
- Constitución Política del Perú, 1993
- <http://www.ilo.org>
- Principios De La OIT Sobre El Derecho De Huelga Bernard Gernigon, Alberto ODERO y Horacio GUIDO Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4.
- [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law/profiles/WCMS\\_159153/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law/profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm)
- <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/7596/105991/F86716379/BRA7596.pdf>