

LA REFORMA DEL ART. 242 LCT
Y LA AFECTACION DEL DERECHO DE HULEGA

Por María Paula Lozano

Abogada Laboralista, Lic. en Sociología, Profesora UNLP

1) A modo de introducción. Entre la “subordinación” y la “libertad”.

¿Cuál es el lugar del derecho colectivo hoy? ¿Es cierto que los trabajadores recuperan en el derecho colectivo la libertad que pierden en el derecho individual? ¿Qué sucede en tiempos de catástrofes, de crisis económica, de destrucción de derechos laborales y sociales¹?

Alain Supiot a lo largo de su obra profundiza la tensión entre “*libertad*” y “*sometimiento*” que atraviesa el derecho del trabajo. Sostiene que el contrato de trabajo implicó el *luminoso reconocimiento del trabajador como persona libre, habilitada para decidir sobre la puesta a disposición de su capacidad de trabajo, pero al mismo tiempo lo colocó en condiciones de sometimiento*².

Es decir, con el advenimiento del contrato aparece esta ambivalencia; conviven en él lo que denomina “*contrato-libertad*” junto al “*contrato-sometimiento*”. Dice este autor “*mientras que en el derecho civil la voluntad se compromete en la relación de trabajo la misma se somete*”.

En cambio, “*lo colectivo*” se presenta como un espacio donde también se articulan ambos extremos, pero de otro modo. “*Es la invención de lo colectivo y sus consecuencias – los derechos colectivos, las libertades colectivas, la negociación y los convenios colectivos – lo que ha permitido salir de los impasses de la sumisión voluntaria, y definir un Derecho en que pueden convivir la subordinación y la libertad*”³.

¹Desde la asunción del gobierno de LLA se ha operado una fuerte transferencia de ingresos a favor de los sectores concentrados, control de la inflación a partir del ajuste fiscal y recesión, cierres de establecimientos, destrucción de la industria y áreas fundamentales del Estado vinculadas a derechos sociales y humanos, despidos masivos en el sector público y privado, criminalización del conflicto social, Protocolo en la vía pública (Resolución 943/2023), Protocolo “Antibloqueos”, creación del “Comando Unificado de Seguridad Productiva” (Resolución 893/2024), fuerte estigmatización de dirigentes sindicales, por ejemplo, a fines de 2024 se remitió masivamente por la app “Mi Argentina” el siguiente texto: “*No te dejan trabajar: Por medida de fuerza de los gremialistas Moyano y Biró para cuidar sus privilegios, el miércoles no habrá servicio de transporte. Si te obligan a parar, llamá al 134*”, etc.

²Alain Supiot, “Por qué un derecho del trabajo”, Documentación Laboral Núm. 39 1993-1, pág. 19.

³Alain Supiot, “Crítica del Derecho del Trabajo”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 1996, p. 148.

De esta definición no se desprende que el derecho colectivo exprese la total superación de necesidades, de limitaciones, de condicionantes, sino que se presenta como un derecho donde conviven la libertad y la subordinación.

En este sentido, podría afirmar que la invención de “*lo colectivo*” ha generado como consecuencia otro diagrama más favorable a lxs trabajadores en lo que hace a la distribución de poderes entre los sectores antagónicos de la relación capital - trabajo.

Por eso retomo la pregunta original, que es la pregunta sobre la actualidad y que lejos de ser excepcional, en determinados momentos históricos aparece como enigma.

¿Cuál es la libertad que tienen las organizaciones sindicales para resistir ciertos embates, ciertos ataques a los derechos fundamentales y constitutivos del derecho del trabajo? ¿De dónde emana su poder en tiempos de destrucción del salario, de despidos masivos, de precarización laboral?

La noción de libertad sindical incluye el derecho de actuar colectivamente, siendo la huelga la herramienta por excelencia de las y los trabajadores.

La huelga es, al mismo tiempo, un medio de acción sindical, un conflicto colectivo y una de las formas de solucionarlo. Como lúcidamente sostenía **Ermida Uriarte** “*la huelga es el instituto más atípico, de la parte más atípica, de la rama más atípica del derecho*”⁴.

La huelga es “*un poder hacer*” que consiste en interrumpir la apropiación de trabajo en los contratos, hasta tanto se resuelva el conflicto declarado⁵. Tiene un sentido de autotutela colectiva.

Desde antaño, existen distintas modalidades en el ejercicio del derecho de huelga. Se reconoce como forma “clásica” el abandono concertado de las tareas con retiro de los lugares de trabajo. No obstante, en muchos casos su cumplimiento se realiza y ha realizado con permanencia en el lugar de trabajo. En un principio, toda huelga ejercida en el lugar de trabajo era considerada de por sí ilegítima. Se vinculaba al conflicto con la usurpación de la empresa. Con el tiempo, la mejor conceptualización de la huelga llevó a la distinción entre la ocupación y la usurpación. Con el tiempo, la jurisprudencia fue variando y mitigando su contenido deslegitimador de la huelga ejercida en el lugar de trabajo⁶.

⁴ Ermida Uriarte, Oscar, “La flexibilidad de la huelga”, Fondo de Cultura Universitaria”, Montevideo, Uruguay, 1999, p. 11.

⁵ Ricardo J. Cornaglia, “Derecho Colectivo del Trabajo: Derecho de huelga”, 1ª. Ed., Buenos Aires, La Ley, 2006, p. 122.

⁶ Op. Cit. Ricardo J. Cornaglia, págs. 179/180.

A lo largo de la historia encontramos múltiples formas que adopta la huelga: la de brazos caídos, también el trabajo a reglamento, la huelga “neurálgica o tapón”, la huelga intermitente, la huelga política, la huelga con piquete, etc.

Según Cornaglia, se usa el término “piquete” para designar la conducta seguida por los trabajadores que se han puesto en huelga o que tienen otros tipo de conflictos con los empresarios, actuando en grupos se plantan a la entrada o cerca de la entrada del lugar de trabajo con el fin de lograr diversos objetivos útiles a sus fines⁷. Uno de los más comunes es dar visibilidad pública al conflicto, evitar la utilización de “rompe huelgas”, etc.

Según Krotoschin, los piquetes, en la medida de que expresen el derecho a peticionar públicamente a favor de su movimiento y dándose a conocer, no pueden ser considerados una conducta ilegítima⁸. El límite que se ha reconocido en la jurisprudencia y órganos de control de la OIT, es que pierdan el carácter de pacíficos o se provoquen daños verificables, ajenos al daño ínsito que provoca la huelga.

Los titulares de la huelga pueden ser el trabajador o la trabajadora, individualmente considerados, las coaliciones de los trabajadores y los sindicatos. Como derecho individual, su ejercicio tiene un fin colectivo, la defensa de un interés que refiere a una categoría de trabajadores, o la práctica de autodefensa de un derecho violado. Como derecho de ejercicio colectivo, depende de una titularidad grupal o de una persona ideal (el sindicato) y tiene los mismos objetivos⁹.

Se trata de una conducta ejercida por lxs trabajadores, en defensa de sus legítimos derechos conculcados, para alcanzar nuevos niveles de protección y/o la consagración de nuevos derechos.

De este modo, constituye el instituto madre de todos aquellos que integran el derecho del trabajo y la seguridad social¹⁰. Sin la huelga no hubiese sido posible lograr el reconocimiento de las principales conquistas obreras hoy vigentes. Posee un carácter instrumental para la consecución de otros derechos, de índole individual y colectiva.

⁷ Op. Cit. Ricardo J. Cornaglia, pág. 196.

⁸ Op. Cit. Ricardo J. Cornaglia, pág. 196.

⁹ El debate sobre la titularidad excede estas breves páginas, lo cierto es que la CSJN en el año 2016 en autos “Orellano Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/Juicio Sumarísimo, CSJ 93/2013 (49-0)/CS1” se ha expedido conforme argumentos restrictivos y la extrapolación parcial de citas para concluir que la titularidad del derecho de huelga le corresponde a la asociación sindical con simple inscripción gremial.

¹⁰ Dictamen del Instituto de Derecho Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata sobre titularidad del Derecho de Huelga, La Plata, 18/8/2025.

El ejercicio de la negociación colectiva, algo tan singular como la posibilidad de crear normas desde la autonomía colectiva y que luego las mismas puedan tener el mismo efecto jurídico que una ley, en la mayoría de los casos tiene una relación intrínseca con el conflicto. Sin conflicto, en la realidad, no habría negociación colectiva. Ahora bien, podría contrastarse dicha afirmación con ejemplos de cláusulas convencionales cuyo origen no tuvo relación inmediata con una acción colectiva. No obstante, lo cierto es que la conquista de nuevos derechos laborales difícilmente suceda si no existe la posibilidad de hacer huelga. Y “la posibilidad latente” de ir a la huelga – aunque no haya estallado aún – posiblemente sea lo que permite arribar a un acuerdo y que los reclamos de lxs trabajadores sean considerados.

Ahora, pese a ciertas interpretaciones restrictivas y formales, la realidad de los hechos es que las personas ideales no pueden suplir a lxs trabajadores en la conducta omisiva del trabajo, en forma directa. Pueden los sindicatos, las asociaciones gremiales y profesionales, organizar, promover, sostener y apoyar huelgas, en ejercicio de la libertad sindical, pero no son las personas ideales las que dejan de trabajar y cuentan con el derecho de suspender los contratos de trabajo para defender legítimos intereses o derechos conculcados, dado que sólo las y los trabajadores pueden ejercer esas conductas¹¹. En ese sentido y sin perjuicio de la importancia de su rol, el sindicato no puede sustituir la voluntad de lxs trabajadores.

2) El ataque al Derecho de Huelga mediante la reforma operada por la ley 27.742.

Mediante la denominada “Ley de Bases” se modificó el art. 242 LCT. Desde su texto original de 1974 – art. 263 LCT, que luego pasó a ser el art. 242 LCT según la reforma realizada por la regla estatal 21.297 - había mantenido la misma redacción:

“Art. 242. —Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

¹¹ Op. Cit, Dictamen del IDS.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

Sostuvieron **Justo López, Centeno y Fernández Madrid** que “la ley ha prescindido de efectuar una enumeración de incumplimientos que posibiliten la denuncia por justa causa... Da la noción genérica de injuria y confía a los jueces la apreciación de su existencia en cada caso particular”.¹²

Dos son las notas que destacan: *el incumplimiento (inobservancia) de deberes (obligaciones, dice la ley) contractuales; y la gravedad de la inobservancia.* Y su apreciación se remite a la prudencia judicial.

Mediante el DNU 70/2023 se modifica este artículo¹³, agregándose lo siguiente: “...*Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa:*

a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;

b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;

c.- Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación”.

La denominada “Ley de Bases” 27.742, mantiene en lo central la redacción efectuada por el DNU pero se cambia “*Configura*” por “*Podrá configurar*”, de acuerdo al siguiente texto:

“(...) Podrá configurar grave injuria laboral, como *objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.*

¹² Justo López, Norberto Centeno y J.C. Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo II, Buenos Aires, 1987, pág. 1187 y ssqtes.

¹³ Cabe recordar que la Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, ha declarado la invalidez constitucional del Título IV (artículos 53 a 97) del DNU 70/2024 por ser contrario al art. 99, inc. 3ro., de la Constitución Nacional, en autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina C/ Poder Ejecutivo Nacional s/Acción De Amparo”, Expte. 56862/2023, 30/1/2023.

Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa (...)”

Y a continuación transcribe el mismo texto del DNU, con los tres supuestos mencionados previamente, reproduciendo también la última oración, la cual exige la necesidad de intimación previa, salvo en el inciso c).

A contramano del texto vigente durante casi 50 años, se introduce una **“injuria individualizada”**¹⁴, en donde se establece una **presunción legal en contra de la persona trabajadora**.

Lo mismo no sucede en el caso del empleador, para quien no se detalla ninguna conducta que pueda expresamente presumirse como injuriosa.

Existiendo múltiples prácticas ilícitas empresariales que se reiteran en la realidad de las relaciones laborales – *falta de pago de salario, trabajo no registrado, evasión de normas imperativas, falta de ingreso de aportes y contribuciones, graves incumplimientos en salud y seguridad, violencia y acoso laboral, especialmente hacia mujeres y disidencias, discriminación en el acceso al empleo, entre otras* – llama la atención que la reforma solamente individualice conductas susceptibles de ser realizadas por la parte trabajadora.

Se trata de la primera presunción de la **Ley de Contrato de Trabajo** en contra del sujeto hipotético de la relación y que contradice el principio protectorio, el cual emana del art. 14 bis CN y vertebró el orden público laboral.

Del mismo modo, afecta el art. 9 LCT, que manda a resolver en caso de duda a favor de la persona que trabaja, tanto en la aplicación normativa, en su interpretación, el alcance de la ley y/o la apreciación de la prueba.

Por otra parte, conforme al principio pro persona, en el ámbito del derecho universal de los derechos humanos, cuando nos encontramos en presencia de una norma o práctica que limita el alcance de un derecho, su interpretación deberá ser restrictiva, en este caso, además del derecho de huelga, la reforma operada por la Ley de Bases afecta el derecho al trabajo y la protección frente al despido arbitrario.

¹⁴Topet Pablo, “La ley de bases y la modificación del artículo 242 de la LCT”, en “Ley 27.742: la reforma laboral en la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, Revista de Derecho Laboral, Septiembre 2024, Rubinzal Culzoni Editores, pág. 224 y ss.

Y sin dudas, colisiona con el principio de progresividad y no regresividad, constituyendo un retroceso al momento previo a la sanción de la LCT¹⁵.

En ese entonces, existió jurisprudencia que entendía que por participar en huelga declarada ilícita, se encontraba configurada la injuria automáticamente a nivel individual. Esa interpretación fue superada en el tiempo - inclusive el texto original de 1974 preveía normas a fin de evitar dichas posiciones restrictivas - y se dio lugar a la valoración prudencial de las conductas concretas en forma individual por parte de los y las juezas.

Con la Ley de Bases, como sostiene Topet, la participación activa en una medida de acción directa, bloqueos o tomas de establecimiento ahora acarrea una hipótesis de injuria que se extiende al conjunto de trabajadores involucrados de manera uniforme, en una especie de “*injuria autónoma pluriindividual*” independiente de “*las circunstancias personales en cada caso*”¹⁶.

En ese sentido, contradice también la letra expresa del propio art. 242 LCT, la cual en el segundo párrafo del mismo artículo asigna a las juezas y jueces la potestad de valorar prudencialmente la gravedad de la injuria según el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la ley y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

A su vez, sorprende que las conductas que se individualizan no configuran cualquier incumplimiento grave por parte del trabajador – *como podría ser por ejemplo, inasistencias reiteradas e injustificadas, violencia por razón de género, acoso laboral, robo, lesiones graves, etc.* - sino que curiosamente, se trata de acciones que en muchos casos pueden constituir manifestaciones del derecho de huelga.

Se abre la posibilidad de que tal vez fácticamente existan hechos que no encuadren en la descripción típica del artículo –la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento, de acuerdo a sus tres presunciones - pero que podrían dar lugar a interpretaciones adrede como represalias frente al ejercicio de una derecho vinculado con la libertad sindical, especialmente en los incisos a) y b) del texto introducido en la reforma.

¹⁵ Cabe recordar que según el texto original de la LCT, si la huelga u otras medidas respondían a la culpa del empleador, éste era deudor de las remuneraciones por el tiempo que durasen. Dicha disposición – protectora del salario - fue eliminada mediante la regla estatal 21.297.

¹⁶Op. cit, Topet Pablo, “La ley de Bases...”

De este modo, contribuye de modo regresivo a “la distribución de poderes” existente en las relaciones laborales en un sentido claro a favor del empleador, acrecentando aún más la asimetría estructural propia del vínculo laboral.

Por un lado, se le facilita al sujeto más fuerte de la relación laboral, el empleador, una herramienta que podría en ciertos casos intentar usar a fin de disuadir la acción colectiva, siendo gravoso ya que desconoce su importancia histórica como medio de autodefensa y forma de conquista de derechos fundamentales, lo cual ha generado también un beneficio para toda la sociedad.

Podría tener también como consecuencia un efecto disuasivo para quienes trabajan y dependen de un salario para subsistir, quienes ante el temor a la posible sanción, en lo inmediato, decidan no participar.

No obstante, la experiencia histórica demuestra que en la mayoría de los casos la huelga estalla no como producto de una situación elegida o deseada sino como respuesta a una necesidad colectiva de carácter objetivo, cuyo fundamento estructural remite a la contradicción de intereses existente en el sistema capitalista de producción.

Sin dudas que la decisión de ir a la huelga obedece a un actuar colectivo, consciente y político en el sentido de poder. Y mientras exista esa necesidad, va a subsistir la condición necesaria para que las huelgas sigan produciéndose. El problema es que su represalia en lugar de establecer canales que permitan una superación del conflicto, lo agudizarían.

Cabe recordar que el despido constituye la mayor afectación de los derechos laborales, la violencia del poder privado¹⁷, que ocasiona el máximo daño posible para la persona trabajadora. La segregación del empleo no sólo deja a la persona y su familia sin salario ni fuente de subsistencia, si no que provoca un proceso de “desafiliación social”¹⁸ afectando múltiples dimensiones vitales.

Con lo cual, teniendo en cuenta que la huelga se ejerce a través del accionar concreto de personas de carne y hueso, la reforma del art. 242 LCT y la amenaza latente de despido que implica la participación en una acción colectiva, afecta el corazón del derecho de huelga.

¹⁷ Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado*, Editorial Trotta S.A., 2009.

¹⁸ Robert Castel, “El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital y del trabajo”, en “Las manifestaciones actuales de la cuestión social”, Coord.: Guillermo Pérez Sosto, 1ª ed., Buenos Aires, Instituto Di Tella, 2005.

3) La afectación de derechos operada por la reforma del art. 242 LCT.

La Ley de Bases tuvo como objetivo una reformulación de la relación capital-trabajo, en sentido regresivo. Es propia de un “espíritu de época” y responde a consensos coyunturales contruidos mediante discursos públicos basados en la desarticulación de derechos humanos y laborales, lo cual a todas luces colisiona con el bloque federal de constitucionalidad.

La reforma del art. 242 LCT es inconstitucional e inconvencional, ya que al introducir una “injuria autónoma pluriindividual”, afecta la protección contra el despido arbitrario y el ejercicio del derecho de huelga, a partir de constituir una amenaza latente para las personas trabajadoras que deseen ejercer su humano derecho fundamental.

Vulnera el art. 14 bis CN que reconoce el derecho de huelga sin ningún condicionante. De acuerdo a la legislación vigente, su única limitación la encontramos en los servicios esenciales¹⁹. Asimismo colisiona con el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, con el Convenio 87 OIT, la Declaración Socio Laboral del Mercosur, la Carta de Garantías Sociales, entre otras; y con los principios del derecho universal de los derechos humanos y sociales.

La Opinión Consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ratificó expresamente que *“...el Estado debe abstenerse de aplicar sanciones a los trabajadores y a las trabajadoras, cuando participen en una huelga legal, en tanto se trata de una actividad sindical lícita que constituye además el ejercicio de un derecho humano, y garantizar que estas sanciones tampoco sean aplicadas por las empresas privadas”*.

Por otra parte, reconocida doctrina sostuvo que como acto de ejercicio de un derecho (derecho-poder) de huelga, es una *“causa de justificación”*, lo cual significa que su cumplimiento no puede constituir, en principio, ningún tipo de ilícito, ni penal ni civil ni extracontractual ni contractual: *“Es de inmediata evidencia que el ejercicio de un derecho no puede ser a la vez contrario a derecho, o lo que es lo mismo, no puede constituir como ilícito ningún acto”*²⁰.

La O.I.T. por medio del Comité de Libertad Sindical ha venido reconociendo que en los casos de huelgas con piquete: *“El sólo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos*

¹⁹ Conforme el art. 24 de la Ley 25.877 y su decreto reglamentario.

²⁰ Orgaz, La ilicitud (extracontractual), Córdoba-Buenos Aires, 1973, págs. 42/45, citado en “Justo López, Norberto Centeno y J.C. Fernández Madrid...”, Op. Cit., pág. 1204.

*de trabajo, no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal*²¹. No obstante, a nivel laboral, la jurisprudencia ha reconocido la necesidad de intimación previa a nivel individual y que se debe analizar la conducta concreta y circunstanciada de cada persona.

Por su rigurosa interpretación de alcance de los derechos en juego, se destaca el fallo de la Sala IV de la Cámara Apelaciones Civil y Comercial de Rosario, “Terminal 6 S.A. y otros c/ Federación De Trabajadores y otros s/ Ordinario”, del 29/6/2023, donde se ha reconocido: “...partiendo tan solo del bloqueo parcial de los ingresos (único extremo asertivamente acreditado en los presentes, toda vez que, como se explicitó, los invocados hechos de violencia no lucen avalados por las probanzas rendidas) no puede concluirse sin más el carácter ilegítimo de la huelga. En tal sentido, se ha explicado que lo adquirirá cuando, por ejemplo, con motivo de dichas medidas, se impida de modo permanente al empleador el ejercicio de su actividad productiva o comercial (puesto que la mera dificultad de lograrlo o la imposibilidad temporaria, con motivo de la adopción de vías de acción directa es, precisamente, el fin propio de la medida de fuerza)²². Como se ha dicho, tal no es el escenario que se extrae del análisis de la producción probatoria efectivizada, en tanto la medida fue temporalmente acotada y se verificó la posibilidad de ingreso a la guardia mínima a la que el notario actuante alude.

Además, reconociéndose hoy como huelga a *“todo tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción, de las que la cesación del trabajo con abandono del centro laboral sería seguramente paradigmática, pero no excluyente*²³ (a tal punto que existe doctrina que señala que el paradigma actual de la protesta social consiste en bloqueos como el que aquí se denuncia²⁴), se ha promovido que sean consideradas ilegales sólo cuando dejaren de ser pacíficas²⁵. Desde tal perspectiva, que se

²¹ Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, “La libertad sindical”, Ginebra, OIT 1996, 4a ed., p. 586, en Digesto Práctico La Ley, Derecho Colectivo del Trabajo II, 4978, p. 799, en Op. Cit. “Cornaglia...”

²² Mansueti, Hugo R., Los límites de la huelga, El Dial, 31.08.2016, DC1574.

²³ Maza, Miguel A., El derecho de huelga, su concepto, límites y su improcedente invocación, en Revista de Derecho Laboral, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2011-2, pág. 99.

²⁴ Ferreyra, Raúl G., Tensión entre principios constitucionales. A propósito de los “piquetes” en la vía pública: ¿abuso o ejercicio regular de los derechos constitucionales que parecen antagonizar?, El Dial, 19.06.2007, DCB86, punto 2.i.

²⁵ La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del CLS del Consejo de Administración de la OIT, 4a. ed., OIT, Ginebra, 1996, sumarios 496/497. También p. v. ARESE, César, Derecho de los conflictos

lleve a cabo un bloqueo en el marco de una huelga, tampoco alcanzaría, por sí solo y sin más elementos, para calificar derechamente la huelga como ilegal, máxime cuando no lucen acreditados actos de violencia respecto de personal dependiente o bienes de las actoras”.

4) A modo de conclusión.

En síntesis, la actual redacción del art. 242 LCT de acuerdo a la reforma realizada por la Ley de Bases 27.742 viola en forma flagrante el art. 14 bis de la Constitución Nacional y el bloque federal de constitucionalidad. Afecta la protección contra el despido arbitrario, la libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga. Y constituye una regresión normativa a tiempos anteriores a la sanción de la ley de contrato de trabajo.

Tiene como objetivo atemorizar y disuadir la participación de las personas trabajadoras en medidas de acción gremial, afectando derechos a nivel individual y colectivo también. De este modo, pretende acrecentar la asimetría estructural propia del vínculo laboral a favor del empleador a través de una redistribución de poderes, con una pretensión de retorno a la unilateralidad patronal.

Introduce una injuria autónoma pluriindividual la cual rompe la sistemática de la ley de contrato de trabajo, constituyendo una presunción en contra de la persona trabajadora, el sujeto más débil de la relación.

Por otra parte, colisiona con la facultad de jueces y juezas de valorar prudencialmente la gravedad de la injuria, conforme las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

La huelga es un derecho constitucional, que no puede ser penalizado, en forma directa ni indirecta, por ninguno de sus modos de ejercicio regular. Tampoco pueden sufrir una represalia ni amenaza de castigo, las personas trabajadoras que decidan ejercer su derecho fundamental.

colectivos de trabajo. La huelga, sus modalidades, efectos y procesos, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2011, pág. 132.