



Los límites de la huelga

No siempre la mera ocupación del establecimiento, el bloqueo a las fuentes de ingreso o circulación de mercaderías, podrá ser considerado como huelga abusiva. Sólo cuando con motivo de dichas medidas, se impida de algún modo permanente al empleador el ejercicio de su actividad productiva o comercial.

La mera dificultad de lograrlo o imposibilidad temporaria, con motivo de medidas de acción directa, es el fin propio de la huelga.

Cuando gracias a la tecnología, un periódico puede publicar sus ideas por internet o imprimir su tirada vía remoto en distintos lugares del país, entendemos que el obstáculo transitorio a una de sus bocas de expendio, sólo dificulta la circulación de mercaderías, pero no lo impide ni reviste, por lo tanto, carácter de huelga abusiva.

Las argumentaciones meramente retóricas, afirmando que como consecuencia de un conflicto colectivo se lesiona la libertad de prensa, carecen de cualquier tipo de asidero, a partir del momento en que ninguna protesta estuvo dirigida a condicionar la libre expresión de ideas por parte de cualquier medio de difusión.

Está el tema de los servicios esenciales, que pueden ser prestados por el Estado (Nacional, Provincial, Municipal), sea en forma directa o por intermedio de particulares concesionarios. De todos estos servicios, revestirán la condición de esenciales, sólo aquellos que se relacionen con la salud y la seguridad de la población. Es allí donde el interés de la ciudadanía y los consumidores suele estar afectado en forma más directa y crítica. Es en esta zona, donde el derecho debe encontrar el difícil equilibrio que respe-

te con equidad los intereses en juego. En consecuencia, no todo servicio público, es del tipo esencial, al punto que justifique limitar el derecho de huelga.

La primera solución es evitar la huelga y corresponde a la autonomía colectiva de las partes involucradas en el conflicto. Ellas deben resolver con responsabilidad sus diferencias. Los empresarios deben anticiparse a las reclamaciones. Cuando llegan escucharlas y hacerse cargo del problema. No es razonable, que luego pretendan echarle la culpa a otro. Los trabajadores, a su vez, deben ser prudentes en sus peticiones, en el modo de canalizarlas y, mucho más, a la hora de exigir, evitando daños innecesarios que puedan redundar en deterioros graves a la fuente de trabajo, que también deben cuidar.

Para la Doctrina Social de la Iglesia, las asociaciones



sindicales, en su condición de cuerpos intermedios en la defensa de condiciones de trabajo, son consideradas fundamentales. Ya en *Rerum Novarum* se destacaba el lugar "preferente" que ocupan las sociedades de obreros en toda forma de asociación.

Si no se pudo evitar la huel-

ga, nuestro derecho también se ha ocupado de los problemas derivados de su ejercicio. Cuando ella es abusiva, la jurisprudencia admite el despido a los responsables. Para los iuslaboralistas, es claramente la vedette. Su protagonismo, nunca deja de sorprender y siempre, en todo momento,

reviste carácter esencial. Porque a ella debemos la misma existencia del derecho del trabajo y prácticamente todas las mejoras alcanzadas en la condición de los trabajadores.

* Especialista en Derecho Laboral de *dDial.com*, docente de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Católica Argentina.