

LA REFORMA DEL ART. 242 LCT Y EL DESCONOCIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA

Por Leonardo Elgorriaga

Introducción:

La autodenominada Ley Bases (Ley 27.742), entre otras reformas laborales regresivas, modifica el art. 242 de la LCT sobre justa causa de despido. Si bien tendremos oportunidad analizar aquellos aspectos de la reforma que relativizan o morigeran los alcances regresivos, lo cierto es que la misma importa un grave intento de limitar y castigar el ejercicio del derecho de huelga y la actividad sindical.

En este trabajo analizaremos el contenido de esta modificación del art. 242 de la LCT, cómo representa una grosera e injustificada limitación al ejercicio del derecho de huelga, su evidente inconstitucionalidad y cómo la misma presenta sin embargo aspectos que morigeran los alcances regresivos que intentaron conseguir sus autores.

La reforma del art. 242 de la LCT:

El art. 94 de la Ley 27.742 modificó el art. 242 de la LCT sobre “Justa causa”, pasando a la siguiente redacción:

“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 consientan la prosecución de la relación.

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.

Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa 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 inofensiva la intimación”.

Se puede observar que los primeros dos párrafos mantienen su redacción. La diferencia consiste en los nuevos párrafos que se agregan con la reforma.

El nuevo texto del art. 242 de la LCT mantiene el criterio general en materia de justa causa de despido en las relaciones privadas de trabajo, la cual prescinde a una enunciación taxativa y categórica de supuestos de justa causa, recurriendo en cambio a una fórmula genérica contenida en su primer párrafo que presenta a la justa causa de despido (directo o indirecto) como aquella inobservancia de las obligaciones a su cargo que configure injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

Este criterio general sigue colocando en cabeza de los jueces y de las juezas la valoración prudencial del caso a los fines de poder determinar si existe o no justa causa, quienes deberán considerar a esos fines el carácter de las relaciones que resulta del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la ley y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Lo novedoso de la reforma es la introducción por un lado de una potencial causal objetiva de extinción del contrato de trabajo consistente en la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento, y la introducción de supuestos que son considerados presunción de existencia de injuria grave y que se realizan durante una medida de acción directa.

Llama la atención este particular tratamiento y consideración dentro de un esquema que, insistimos, sigue recurriendo a una formulación genérica sobre lo que se considera justa causa y a una valoración de la misma que debe ser hecha prudencialmente por los jueces y las juezas. Parecería que las nuevas circunstancias que se introducen y que tendrían esta particular consideración a los fines de poder determinar si existe o no justa causa, existiría una especial gravedad que justificaría ese diferente tratamiento y mayor estimación a los fines de determinar si existe o no justa causa.

Se nos viene a la mente una infinidad de situaciones de mayor gravedad que las previstas en la reforma que podrían presumirse también justa causa o de hechos que pueden ser realizados por fuera de una medida de acción directa y, sin embargo, no merecen esta particular consideración a los fines de posibilitar la extinción con justa causa del contrato de trabajo.

¿Qué hay de particular en todos estos supuestos que merecen este particular tratamiento?. La respuesta es obvia y surge de analizar el tipo de actos o de las circunstancias a las cuales se refiere la norma. Se tratan de acciones que por sus características lo más habitual es que se realicen en el marco de un conflicto colectivo de trabajo, como son la toma de establecimientos o la realización de bloqueos, que implican casi necesariamente la participación de varias personas. También acciones que directamente se las presume como justa causa sólo cuando son realizadas durante una medida de acción directa, lo que lleva a que no se las presuma justa causa cuando no sean realizadas en el marco de ese tipo de medidas.

De esta manera, surge evidente que la reforma no es otra cosa que una limitación del ejercicio del derecho de huelga y de otras medidas de acción sindical, mediante el recurso del despido con justa causa. Esa es la finalidad de la reforma y lo que explica esta particular consideración de acciones que se realizan en el marco de un conflicto colectivo de trabajo.

Ahora bien, dejando de lado la finalidad buscada por los autores de la reforma, lo cierto es que su redacción final deja un montón de dudas y de ambigüedades que dificultan la obtención del objetivo buscado por sus autores.

Por un lado, los nuevos párrafos no se refieren a ninguna parte específica del contrato, lo que lleva a que tanto trabajadores como empleadores puedan hacer denuncia del contrato de trabajo cuando la otra parte realice alguna de las acciones que allí se indican. Recordemos que el art. 242 de la LCT en su primer párrafo establece que cualquiera de las partes puede hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de injuria cuya gravedad impida la consecución del contrato de trabajo. Por lo tanto, se podría considerar justa causa de despido indirecto la participación activa del empleador en bloqueos o en tomas del establecimiento, en especial, si ello impide al trabajador y a la trabajadora cumplir sus tareas o percibir su remuneración.

Si nos atenemos a lo establecido por los arts. 2, 8 y 9 de la Ley 14.786 sobre “Conciliación y Arbitraje en los Conflictos Colectivos Laborales”, las medidas que pueda adoptar la parte empleadora en el marco de un conflicto colectivo y que importen una innovación de la situación anterior al mismo, se consideran también como medidas de acción directa, mencionado expresamente como tal al lock out o cierre del establecimiento.

En consecuencia, cuando el empleador realiza alguno de los actos mencionados en el nuevo art. 242 de la LCT como consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo, se lo puede presumir como justa causa de despido indirecto pudiendo el trabajador y la trabajadora hacer denuncia del contrato de trabajo. Es decir, si el empleador, por ejemplo, afecta a la posibilidad de trabajar mediante amenazas e intimidaciones a los trabajadores y a las trabajadoras o impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de los mismos al establecimiento en el marco de un conflicto colectivo, se lo puede presumir como justa causa de despido indirecto.

Otra cuestión para nada menor es la enorme ambigüedad y amplitud de los términos utilizados en el nuevo texto. Por ejemplo, qué se entiende como afectación a la libertad de trabajo mediante actos o hechos. No existe en este caso ninguna especificación a qué actos o hechos se refiere. Lo mismo podemos decir respecto a términos como bloqueos o tomas de establecimiento en donde no existe ninguna definición de los mismos en la norma¹ y ninguna especificación de modo, duración y consecuencias de esos actos. Así también en lo referente a la producción de daños en personas y cosas, en donde no se especifica qué tipo de daños se refiere y la magnitud que deben tener los mismos.

Esta ambigüedad y enorme amplitud de los términos utilizados, sumado a que se tratan de presunciones o posibles causales de extinción del contrato de trabajo y no supuestos categóricos de injuria, nos lleva a concluir que, en definitiva, persiste la fórmula contenida en los dos primeros párrafos del art. 242 del LCT, que coloca en la apreciación judicial la existencia o no de un caso de injuria tomando en consideración las particularidades del caso y la gravedad de los eventuales incumplimientos contractuales.

Por ese motivo, independientemente del grave desconocimiento y vulneración del derecho de huelga que contiene la reforma, entendemos que siguen siendo en definitiva los jueces y las juezas quienes deben determinar si efectivamente existe una injuria tal cuya gravedad justifica la denuncia del contrato de trabajo, tomando en consideración las circunstancias del caso y la normativa laboral protectoria, en especial, aquellas que tutelan la actividad sindical y el ejercicio del derecho de huelga.

¹ Si bien la Resolución Nº 901/2024 del Ministerio de Seguridad contiene una definición de lo que entiende por bloqueo, esa definición es a los efectos del Protocolo de Actuación como la propia norma lo indica, no pudiendo considerarse a esa resolución ministerial como una reglamentación del art. 242 de la LCT. La reglamentación del Título V de la ley 27.742, se hizo en el Anexo II del Decreto Nº 847/2024, en donde se omitió reglamentar la reforma a ese artículo

Desconocimiento del derecho de huelga – La “Conspiracy and Protection of Property Act 1875”:

Tal como lo señalamos anteriormente, la reforma del art. 242 de la LCT tiene una evidente finalidad limitativa y violatoria del derecho de huelga. Esta conclusión no sólo surge por referirse a hechos o circunstancias que pueden llegar a producirse en el contexto de un conflicto colectivo de trabajo y en el marco del ejercicio del derecho de huelga, como ser bloqueos o tomas de establecimientos, sino porque la propia reforma circunscribe tales hechos y acciones al contexto de una medida de acción directa, no teniendo la misma consideración si los mismos se realizan en otro contexto.

En efecto, el nuevo texto dice: *“Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa...”* y a continuación enuncia las acciones que se presumirían injuria grave. Esto quiere decir que, si esas mismas acciones y las mismas consecuencias dañosas no se produjeran durante una medida de acción directa, no se las presumirían como injuria grave. Se tratarían de las mismas acciones y de las mismas consecuencias dañosas, pero como no fueron realizadas durante una medida de acción directa, no se las presume como injuria grave.

Por ejemplo, si un trabajador en forma solitaria daña a personas o cosas del empleador, o impide el ingreso de personas o cosas al establecimiento, no se lo presumiría por la ley como injuria grave. En cambio, si ese mismo trabajador realiza esas mismas acciones durante una medida de acción directa, sí se lo presumiría según el nuevo texto del art. 242 de la LCT.

Nos preguntamos: ¿qué mayor gravedad o ilicitud le aporta a tales acciones el hecho de que sean realizados durante una medida de acción directa?. Por el contrario, el hecho de que se realicen en el marco de una medida acción directa sería un elemento que aporta licitud a la situación, ya que la actividad sindical y el derecho de huelga se encuentran reconocidos y amparados en el art. 14 bis de la CN y en numerosos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN), Convenios Nº 87 y 98 OIT, entre otros. Por lo tanto, cuál es el motivo que hace de la circunstancia de la huelga y del accionar sindical un elemento de mayor ilicitud o de mayor gravedad que transforma a esos actos en presumible injuria grave y justa causa de despido.

La respuesta es obvia: la reforma busca desconocer y perseguir el legítimo ejercicio del derecho de huelga y la actividad sindical en general mediante su calificación de presunta injuria grave y motivo de despido. No se trata de castigar o desalentar ciertos incumplimientos del contrato de trabajo o la protección de determinados bienes jurídicos del empleador porque, de lo contrario, también se lo hubiera castigado si el trabajador y la trabajadora los cometiera en forma aislada o por fuera de una medida de acción directa. Lo que se trata es de perseguir y prohibir la actividad sindical y la huelga en particular, lo que deja en evidencia la manifiesta inconstitucionalidad de la reforma.

El caso del nuevo art. 242 de la LCT y su clara finalidad persecutoria de la actividad sindical, nos lleva a recordar el caso de la “Conspiracy and Protection of Property Act” sancionada por el Parlamento Inglés en el año 1875, como parte de las reformas legislativas dictadas por esos años en ese país y que legalizaron la actividad sindical, proceso que se inició con la “Trade Union Act” del año 1871 que legalizó a las organizaciones sindicales.

La “Conspiracy and Protection of Property Act” (Ley de Conspiración y Protección de la Propiedad) del año 1875 establecía que una coalición de dos o más personas dirigida a cumplir o hacer cumplir una medida de conflicto industrial, no podía ser perseguida por conspiración cuando el mismo acto no fuera punible como delito de ser realizado por una persona aislada². Si el mismo acto no era punible cuando era realizado por una persona aislada, no podía serlo si era cometido en forma colectiva en el marco de un conflicto colectivo de trabajo, porque de lo contrario, lo que se estaría castigando en definitiva es la actividad sindical misma y no un acto antijurídico. Se trataba de una fórmula dorada destinada a proteger y despenalizar la actividad sindical, entre cuyas consecuencias prácticas implicó en ese momento la despenalización de los piquetes no violentos³.

En forma contraria a lo que fue una conquista el movimiento obrero inglés del siglo XIX, en la Argentina del siglo XXI, el nuevo art. 242 de la LCT presume injuria grave y posible causa de despido a acciones que no tienen esa misma consideración si son realizadas en forma aislada por un trabajador o una trabajadora por fuera de una medida de acción directa. Se trata como decíamos de una reforma que busca desconocer y castigar con el despido la actividad sindical misma y el ejercicio de la huelga, calificándolas como un componente de ilicitud o de mayor gravedad para acciones que no tienen esa misma consideración si se realizan por fuera de una medida sindical.

La finalidad criminalizadora de la reforma se ve reforzada por otra normativa también violatoria del derecho de huelga y de la protesta social. Hablamos de la Resolución N° 901/2024 del Ministerio de Seguridad complementario del Protocolo de Actuación Frente a Bloqueos, cuyo art. 5 establece: *“El MINISTERIO DE SEGURIDAD comunicará de manera inmediata la información que recibiere a la SECRETARÍA DE TRABAJO y a las personas físicas o jurídicas afectadas, a fin de que puedan proceder de acuerdo con lo previsto en el artículo 242 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones”*.

De esta manera, el Ministerio de Seguridad funcionaría como servicio de inteligencia de la parte empleadora a los efectos de que pueda contar con la información necesaria para proceder a despedir con invocación justa causa a quienes participen de las medidas de acción directa. El despido de los huelguistas pasa a ser así una consecuencia de la intervención policial en los conflictos colectivos de trabajo, formando parte de los efectos propios de una política y una perspectiva criminalizadora de la actividad sindical en su conjunto.

Por lo analizado hasta aquí, podemos concluir que la inconstitucionalidad de la reforma del art. 242 de la LCT es evidente y choca directamente con la normativa constitucional y supra-legal protectora de la actividad sindical y del derecho de huelga en particular.

La huelga como excepción a la regla “alterum non laedere”:

La huelga y las restantes medidas de acción directa no tienen por finalidad última la de cometer daños o perjuicios al empleador o a terceros, sino que se trata de un medio para generar presión y lograr el reconocimiento del derecho o de aquello por lo cual se reclama. Por lo tanto, no se trata de un accionar antijurídico que busca la ocasión de un daño por el

² Recalde, Mariano: “Manual de Derecho Colectivo del Trabajo”, Ed. Edunpaz, año 2017, pag. 43

³ Dolléans, Édouard: “Historia del Movimiento Obrero”, Ed. Eudeba, año 1961, Tomo II, pág. 86

daño mismo, sino del ejercicio de un legítimo derecho a la auto-tutela y a la defensa y conquista de mejores condiciones de vida y de trabajo.

La CSJN en el fallo “Orellano”⁴ señala: *“La huelga y las medidas de acción directa asimiladas a ella -v. gr.: “paros intermitentes”, “trabajo a reglamento”, “trabajo a desgano”, etc. - implican la abstención o el retaceo de la prestación laboral por parte de los trabajadores como medio de presión para lograr que se satisfagan ciertas reclamaciones previamente expresadas. Al obstaculizar el normal desarrollo de las actividades de producción de bienes o de prestación de servicios en las que los trabajadores se desempeñan, las medidas de acción directa no solo perjudican al empleador sino que también afectan los intereses de los destinatarios de dichos bienes y servicios, es decir, de los consumidores o usuarios. Es así que el desarrollo de la huelga provoca una evidente tensión con el ejercicio de los derechos del empleador (libertad de comerciar, de ejercer toda industria lícita, etc.) así como también con derechos de terceros o de la sociedad (de transitar, de enseñar y aprender, a la protección de la salud, a la adquisición de bienes para una adecuada alimentación y vestimenta, a que se asegure la calidad y eficiencia de los servicios públicos, etc.) que también cuentan con protección constitucional”.*

La CSJN en “Orellano” presenta a la huelga y a las demás medidas de acción directa como un “medio de presión” para lograr que se satisfagan los reclamos, presentándolas como un “obstáculo” al normal desarrollo de las actividades económicas y perjudicando así al empleador y a los eventuales consumidores o usuarios. Resulta interesante esta caracterización de la huelga en donde coloca como sus componentes necesarios la obstaculización al normal desarrollo de las actividades económicas, la ocasión de un perjuicio al empleador y eventualmente a terceros, y que ello sea un medio de presión para lograr se satisfagan las reclamaciones. Si bien la CSJN destaca la armonización que debe existir entre el derecho de huelga y los restantes derechos tensionados con su ejercicio, esta caracterización de la huelga y el elemento potencialmente dañoso que lo acompaña a los fines de obtener sus objetivos, lo posiciona como una excepción a la regla “alterum non laedere”, es decir, al deber genérico de no dañar emanado del art. 19 de la CN y contenido en el art. 1716 del CCyC.

También resulta interesante los derechos que, a modo de ejemplo, menciona la CSJN como los tensionados con el ejercicio del derecho de huelga. Para el caso del empleador, menciona los derechos de libertad de comercio y de ejercer toda industria lícita. En el caso de los derechos de terceros o de la sociedad toda, se menciona: *“...de transitar, de enseñar y aprender, a la protección de la salud, a la adquisición de bienes para una adecuada alimentación y vestimenta, a que se asegure la calidad y eficiencia de los servicios públicos, etc.”.*

La CSJN en el fallo “Orellano” reconoce expresamente que la huelga y medidas de acción directa similares necesariamente, por su propia naturaleza y finalidad, afectan y perjudican los derechos e intereses del empleador y de terceros. Entre esos derechos se pueden encontrar la de poder desarrollar con normalidad la industria y el comercio, como así también la de poder transitar libremente. Por ese motivo, siempre la huelga provoca una “tensión” con otros derechos, sin que ello deslegitime por sí mismo la medida o la tornen ilícita. Se tratan de medidas que no buscan ocasionar un daño o afectar derechos, sino de medidas lícitas y amparadas legalmente destinadas a generar presión sobre la parte empleadora a los fines de conseguir el reconocimiento de un derecho o de un interés

⁴ CSJN: “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, 07/06/2016, Fallos: 339:760

legítimo, “obstruyendo” y “perjudicando” momentáneamente la actividad económica del empleador.

Tomando en consideración todas estas implicancias que forman parte de la naturaleza misma del derecho a huelga, resulta un atropello y desconocimiento de este derecho considerar como justa causa de despido la comisión de daños o la afectación a derechos del empleador y de terceros durante el desarrollo de una medida de acción directa, tal como lo hace el nuevo texto del art. 242 de la LCT. Impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso al establecimiento, afectar la libertad de trabajo de quienes no quieran adherir a la medida de fuerza, ocasionar daños al empleador, etc., forman parte de situaciones que se pueden generar en el marco de una medida de acción directa dado que, por importar un medio de presión que busca alcanzar el reconocimiento de aquello que se reclama, necesariamente debe implicar la producción de algún perjuicio al empleador y posiblemente a terceros como consecuencia de la paralización del proceso productivo.

El despido y la huelga:

La CSJN, en el año 1958, en uno de sus primeros pronunciamientos en materia de huelga, deslegitimó el recurso del despido para desarticular la huelga o la actividad sindical en general: *“Que, recíprocamente, corresponde añadir que los demás derechos y garantías individuales deben ser interpretados también de manera que no hagan prácticamente ineficaz el derecho de huelga. La facultad que tiene el patrono de despedir a sus obreros y empleados, no se ejerce legítimamente cuando por ese medio aquél tiende a frustrar una pretensión justa de los obreros o empleados o a destruir o perturbar la organización sindical o gremial, aunque, desde luego, ofrezca abonar las indemnizaciones correspondientes. El derecho de huelga y los conflictos que están en su base, no pueden ser simplemente disueltos en conflictos individuales con pago de indemnizaciones; así, una huelga por aumentos de salarios o por mejoras en las condiciones de trabajo, no puede ser frustrada con una consignación; una huelga por despido de un dirigente obrero, no puede ser reducida en toda hipótesis a un pleito por despido”⁵.*

Se puede apreciar la descalificación que realiza la CSJN del despido como práctica desleal y forma de obstaculizar la libertad sindical, siendo un antecedente del actual art. 53 inc. g) de la LAS que califica de práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones profesionales de trabajo: *“Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley”.*

También esta fallo es un temprano antecedente de la actual jurisprudencia de la CSJN surgida a partir del fallo “Álvarez”⁶ sobre nulidad del despido discriminatorio por motivos gremiales. Nótese que en el fallo “David Hogg”, la CSJN descalifica el despido aun cuando el empleador haya ofrecido abonar la indemnización correspondiente. Esto se debe a que en ese caso el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social había dictado un laudo arbitral ordenando la reincorporación de los obreros despedidos y la devolución de las indemnizaciones por despido abonadas, laudo que fue cuestionado por la parte empleadora. En consecuencia, y en evidente consonancia con la actual jurisprudencia en materia de despido discriminatorio, podemos concluir que para la CSJN en el fallo “David Hogg”, la

⁵ CSJN: “David Hogg y Cía. S.A.”, 1/12/1958, Fallos 242:353

⁶ CSJN: “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cenconsud S.A.”, 07/12/2010, Fallos 333:2306

reincorporación de los trabajadores desvinculados es la respuesta judicial correcta frente a un caso de despido destinado a frustrar el libre ejercicio del derecho de huelga y de asociación sindical.

En trabajos anteriores tuvimos la oportunidad de analizar la jurisprudencia de la CSJN en materia de calificación legal de la huelga y de la posibilidad de despedir con justa causa de aquellos trabajadores y trabajadoras que adhieran a una medida de fuerza calificada de ilegal⁷. En esa oportunidad pudimos ver que toda esa jurisprudencia tiene su origen en el fallo “Beneduce”⁸ del año 1961, en el cual una trabajadora había sido despedida por participar de una huelga declarada ilegal en sede administrativa. En ese momento, se encontraba vigente el Decreto-ley Nº 10.596/57 dictado por la autodenominada “Revolución Libertadora”, que facultaba a la autoridad administrativa a poder calificar legalmente la huelga y autorizaba al empleador a poder despedir con justa causa por participar de una medida de fuerza declarada ilegal.

El Decreto-ley Nº 10.596/57 tuvo muy poca vigencia y fue derogada en el año 1958 por la Ley 14.447. Después de esta normativa, no se dictó ninguna otra que establezca de manera tan clara y directa la posibilidad de desvincular con justa causa a un trabajador o a una trabajadora que hayan participado de una huelga considerada ilegal. Tampoco se dictó ninguna otra normativa que autorice a la autoridad administrativa a poder calificar legalmente una huelga.

El art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo original (Ley 20.744), establecía: *“La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpen la prestación de los servicios sólo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren. La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 263, según valoración que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado”*.

A diferencia del Decreto-ley 10.596/57, el art. 243 original de la LCT no establecía la extinción del contrato de trabajo en forma automática ante el incumplimiento por parte del trabajador de la calificación de ilegalidad efectuada en sede administrativa. Por el contrario, tal situación debía ser valorada prudencialmente por los jueces en cada caso en particular, a los efectos de poder determinar si existe un supuesto de injuria que amerite la no continuidad del contrato de trabajo. A esos fines, los jueces debían considerar la calificación administrativa de la huelga que se hubiere dictado, pero la misma no era determinante por sí sola para considerar la presencia de un supuesto de injuria como sí lo hacía el Decreto-ley Nº 10.596/57.

Sin embargo, la CSJN aplicó en forma automática la doctrina del fallo “Beneduce” en casos posteriores cuando no estaba vigente el Decreto-ley Nº 10.596/57 y no existía ninguna normativa que autorice la calificación legal de la huelga y la posibilidad de despedir con justa causa por participar de una huelga declarada ilegal. Esta doctrina llega hasta nuestros días con el fallo “Orellano” en donde la CSJN, citando el precedente “Beneduce”, señaló la importancia que tiene la calificación legal de la huelga por ser *“...un requisito ineludible para decidir sobre sus consecuencias”*.

⁷ Elgorriaga, Leonardo: “El derecho de huelga en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación - Parte 1”, Rubinzal-Culzoni, RC D 520/2024

⁸ CSJN: “Beneduce, Carmen J. y otras c. Casa Augusto”, 18/12/1961, Fallos 251:472

De esta manera, sobre la base de la doctrina “Beneduce”, en “Orellano” encontramos que la calificación legal de la huelga resulta un requisito ineludible para decidir sobre las consecuencias de la huelga, como ser, por ejemplo, el despido de un trabajador o de una trabajadora por haber participado de una medida de acción directa. Insistimos una vez más, toda esta doctrina tiene su origen durante la vigencia del Decreto-ley Nº 10.596/57, norma dictada por una dictadura cívico-militar y que tuvo un año de vigencia, no habiéndose dictado con posterioridad ninguna otra norma que establezca una relación tan directa y determinante entre huelga ilegal y despido.

Si bien la CSJN en el fallo “Orellano” considera a la calificación legal de la huelga como un requisito ineludible para la resolución de las consecuencias producidas en el marco de una huelga, no debemos interpretar que esa calificación resuelve por sí sola la existencia o no de justa causa de despido en estos casos. Tal como venimos señalando, no existe ninguna disposición normativa que autorice el despido por participar de una huelga declarada ilegal. En consecuencia, debemos interpretar dicho fallo en el sentido de que la calificación de la huelga es un requisito ineludible para resolver estos casos, pero no es el único elemento a considerar y no resuelve por sí solo los mismos a los fines de poder determinar si existe o no injuria suficiente para considerar válidamente extinguido el contrato de trabajo por justa causa.

La jurisprudencia laboral así lo ha entendido al decir: *“El despido del trabajador con fundamento en su participación en dos asambleas de trabajadores y en una medida de fuerza sin convocatoria por parte de un sindicato no puede considerarse justificado, pues, aunque la medida fue ilegítima, no basta para imputarle ese carácter en los términos del art. 242 de la LCT, ya que para ello es necesario probar que la modalidad y circunstancias del caso concreto configuraron una injuria que por su gravedad no hace posible la prosecución del vínculo y esto no aconteció”*⁹.

En similar sentido, la jurisprudencia ha resuelto: *“Aun cuando se considerara que los trabajadores despedidos participaron de una huelga ilegal, el despido dispuesto por esta causa resulta injustificado, pues si la empleadora estimó que los actores incurrieron en una conducta injuriante, debió notificarles previamente tal situación por un medio fehaciente, individualizando exactamente las conductas injuriantes e intimándolos por un plazo razonable al cese de estas, destinando, para el caso de omisión, las sanciones que la ley la autoriza, de forma progresiva y gradual, lo que no ocurrió en el caso”*¹⁰.

Esta jurisprudencia considera que la sola ilegalidad de la huelga no es motivo suficiente para considerar justa causa de despido la participación en la misma. Se siguen exigiendo la configuración de injuria suficiente en los términos del art. 242 de la LCT, considerando las particularidades del caso y con expresión suficientemente clara de los motivos en los que se funda el despido, como exige el art. 243 de la LCT.

Yendo al nuevo art. 242 de la LCT, el mismo presume que existe injuria grave cuando se realizan ciertas acciones durante una medida de acción directa. No exige que se trate de una medida de acción directa calificada de ilegal. Por lo tanto, podría tratarse de una medida de fuerza perfectamente legal y, sin embargo, podría implicar el despido con justa causa para quienes participen de la misma. El nuevo texto busca agravar todavía más la situación al no exigir la ilicitud de la medida, como lo entiende la jurisprudencia de la CSJN al considerar a la

⁹ CNAT, Sala VII, “Conte, Maximiliano v. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, 16/09/2016, TR LALEY AR/JUR/81669/2016

¹⁰ CNAT, Sala V, “R. M., M. C. y otros c. Compañía Argentina de la Indumentaria SA s/ despido”, 29/03/2019, TR LALEY AR/JUR/7766/2019

calificación legal de la huelga como un requisito ineludible para decidir sobre sus consecuencias. Ahora en cambio, con el nuevo art. 242 de la LCT, podría tratarse de una medida de acción directa lícita e implicar el despido con justa causa de los huelguistas.

Nuevamente podemos observar el desconocimiento evidente del derecho de huelga por parte del nuevo texto, al habilitar el despido con justa causa en casos de medidas de fuerza legales. Estamos hablando de una reforma que no sólo presume como justa causa de despido a ciertas acciones cuando se realizan sólo durante una medida de acción directa y no por fuera de la misma, sino que además esa medida de fuerza puede ser perfectamente legal. La finalidad persecutoria y violatoria del derecho constitucional de huelga es más que evidente y no hay que hacer mucho esfuerzo para apreciarlo.

Son por todas estas razones que consideramos manifiestamente inconstitucional al nuevo texto del art. 242 de la LCT, por desconocer y vulnerar el derecho de huelga y de organización sindical amparadas en la Constitución Nacional y en numerosos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con igual jerarquía.

Conclusiones:

El nuevo art. 242 de la LCT presume la existencia de justa causa cuando se realizan ciertas acciones durante una medida de acción directa, no haciendo lo mismo cuando esas mismas acciones y las mismas consecuencias se producen por fuera de una medida de este tipo, dejando en evidencia que la finalidad de la reforma es sólo la de castigar la actividad gremial y el ejercicio del derecho de huelga y no castigar determinados incumplimiento del contrato de trabajo o la producción de determinados perjuicios al empleador. De lo contrario, se debería presumir que existe justa causa cuando esas mismas acciones se realizan por fuera de una medida gremial.

Para agravar todavía más la inconstitucionalidad de la reforma, la misma no exige que la medida de acción gremial sea ilícita para que se configure la justa causa de despido. Por lo tanto, podría tratarse de una huelga perfectamente legal e implicar sin embargo el despido de los huelguistas.

Sin perjuicio de la inconstitucionalidad de la norma, entendemos que en definitiva siguen siendo los jueces y las juezas quienes deben valorar en cada caso si existe o no injuria y si la misma de una gravedad tal que justifica la denuncia del contrato de trabajo, tomando en consideración las particularidades del caso.

Entendemos que esto es así porque el art. 242 sigue manteniendo los dos primeros párrafos que así lo indican y, en los nuevos presupuestos, sólo indica la norma que "*podrán configurar grave injuria laboral*" o "*se presume que existe injuria grave*", presunción que admitiría prueba en contrario. Por lo tanto, no se tratan de supuesto determinantes y categóricos de injuria, sino posibles causales que deben ser valoradas por los jueces y las juezas en cada caso concreto.

Asimismo, la enorme amplitud y ambigüedad de los términos empleados en el nuevo texto, abunda en el sentido de que debe existir una valoración concreta del caso para poder determinar si estamos en presencia o no de injuria suficiente, considerando para ello la normativa laboral protectoria, en especial, aquella que reconoce y ampara la actividad sindical y el ejercicio del derecho de huelga.

