

## **SOBRE EL ART. 139 DE LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL” (27.802).**

Por Verónica Vidal

### I- INTRODUCCIÓN

El texto normativo de la “Ley de Modernización” se encuentra en franca oposición con el art. 14 bis de la CN en cuanto imperativamente establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes. En especial, porque es a la persona trabajadora a quien se asegura en la Carta Magna una serie de amplios derechos sociales de carácter individual, colectivo (también reconocido a “los gremios”) y de beneficios de la seguridad social, además de la protección integral de la familia, y el acceso a la vivienda digna.

Esta afirmación encuentra sustento, en que todo el articulado de la ley 27.802, se dirige a invertir -en disfavor de la persona trabajadora- la compensación de la desigualdad estructural que existe en los hechos entre capital y trabajo, y que es precisamente la que da su razón de ser a la existencia del Derecho del Trabajo.<sup>1</sup>

El art. 139 en análisis, que sustituye al art. 20 ter de la ley N° 23.551, no es la excepción y en los siguientes párrafos como objetivo último de estas líneas, explicaré la imposibilidad de la norma de atravesar el tamiz del “control de constitucionalidad” y “convencionalidad”<sup>2</sup> en consideración a una concepción dinámica del derecho de huelga.

Baste por el momento señalar, que mientras este artículo se escribía se dio a conocer la noticia del dictado de una medida provisional por parte del juez a cargo del Juzgado Nacional del Trabajo n°63, Dr. Raúl H. Ojeda en la causa iniciada por la Confederación General del Trabajo, “Expediente: CNT - 10308/2026 Autos: CONFEDERACION

---

<sup>1</sup> Constitucionalistas como Daniel Sabsay o Gustavo Ferreyra han dado cuenta que la norma confronta con la Constitución Nacional y el principio de progresividad. Ver en Desdelmedio: “**Reforma laboral: el constitucionalista Daniel Sabsay advirtió sobre una posible catarata de juicios**” y **Modo Fontevecchia Gustavo Ferreyra: “La reforma laboral debe ser declarada inconstitucional por la Corte Suprema”**. También desde el **Foro para la Defensa del Derecho del Trabajo y la Justicia Social** que conduce Roberto Pompa y que se encuentra integrado por diversas organizaciones, entidades y personalidades del mundo del trabajo y Derechos Humanos, se ha expresado públicamente la regresividad de la norma.

<sup>2</sup> A los fines de conceptualizarlo se ha dicho: “El control de convencionalidad, busca, establecer si la norma que está siendo objeto de revisión se adecua a lo determinado por la Convención de Derechos Humanos, es decir, si la misma resulta convencional o no. En caso de ser tenida como “inconvencional”, el efecto que la misma trae aparejada es su invalidez y esto por ende determina que la misma no pueda ser aplicada, incluso si se trata de la propia Constitución Nacional, como lo deja ejemplificado el célebre fallo “La Última Tentación de Cristo” Ver Hitters, Juan Carlos, “Control de constitucionalidad y control de convencionalidad. Comparación”, La Ley 2009-D, 1205, citado por Lautaro Pittier en “Control de convencionalidad en Argentina” disponible en <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r36279.pdf>

NACIONAL s/ ACCION DECLARATIVA”. Allí se decidió hacer lugar a la medida cautelar innovativa planteada por la Central Obrera (CGT RA), contra el ESTADO NACIONAL – PODER EJECUTIVO NACIONAL -PEN-, suspendiendo la vigencia de la ley 27.802, en los artículos de la “Ley de Modernización Laboral” referidos en los considerandos de la sentencia<sup>3</sup>, y que incluye al art. 139 abordado en esta oportunidad.

En breve síntesis destaco un párrafo del pronunciamiento del Dr. Raúl Ojeda por la solidez que presenta en términos del cumplimiento de las funciones del Poder Judicial en un Estado Social y Democrático de Derecho que no puede ni debe eludir la exigencia de control de los otros Poderes del Estado y del cumplimiento de la Constitución Nacional (en el caso principalmente el art. 14 bis y 75 inc.22 que incorpora con jerarquía constitucional los TIDH). Se afirma al respecto con contundencia: “...diré que la intervención de este Poder Judicial independiente y especializado es necesaria justamente para garantizar la división de poderes del sistema republicano, como una de los tres elementos indispensables para nuestra convivencia pacífica en la sociedad organizada. Coincido con la defensa ‘*la presunción de legitimidad de la actividad de los poderes públicos sustenta la existencia misma del Estado Constitucional de Derecho*’ y agrego: siempre y cuando se respete la Constitución Nacional, porque de lo contrario sería un título vacío, carente de contenido. Justamente ese rol le incumbe al Poder Judicial (art. 116 CN).” Se añade además, con cita del dictamen del Sr. Fiscal de primera instancia -en la misma línea interpretativa que en este artículo se propone abordar-, que “...la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que ...es conveniente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico, pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que los obligados a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que, desde un inicio, carecen de efectos jurídicos resultando una obligación de los jueces y de los órganos vinculados a la administración

---

<sup>3</sup> Se refiere el pronunciamiento de fecha 30/03/2026 a los artículos 1, 3, 6, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 44, 43, 46, 47, 48, 50, 51, 53, 55, 56, 57 de la Ley 27.802, que modifican normas de la Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20.744 (t.o. 1976); el Título II, Artículos 58 a 77 Ley 27.802; 79 que sustituye artículo 20 Ley 18.345; arts. 100 y 208 que sustituye los arts. 3 y 6 Ley 11.544, 101 que sustituye artículo 24 Ley 25.877; 111 que sustituye el Artículo 12 de la Ley 26727; los artículos 131, 132, 133, 134, 135, 136 que modifican normas de la Ley 14.250; 137 que modifica la Ley 26.802; 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, que sustituyen normas de la Ley 23.551; 149 que sustituye artículo 4 Ley 23.546; 199 que deroga la Ley n° 27.555; 207 que deroga Artículo 28 y 275 de la Ley 20.744; 211 que deroga los artículos 10 y 16 y Ley 14.250; art. 107 que modifica el art. 7 de la ley 26844 todos ellos, contenidos en la ley 27802 publicada en el Boletín Oficial el 6/3/2026,”

de justicia en todos los niveles de ejercer ex officio un “control de convencionalidad” contra las normas internas y los actos estatales y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes (ver, CIDH, caso “Almonacid”, del 26/09/2006, párrafo 124).”

El tratamiento del tema, no puede obviar la continuidad histórica que observo en los objetivos perseguidos por la “Ley de Modernización Laboral”, la “Ley de Bases”, el Decreto 70/23 (suspendido en cuanto regula en el Capítulo IV los aspectos laborales, por la Sala de FERIA de la CNAT por las irregularidades de que adolecía<sup>4</sup>) y la mutilación de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 de 1974, que la dictadura cívico militar inició en 1976 mediante la regla estatal 21.297 de abril de 1976 que derogó 25 artículos, modificó 98 y agregó uno, con el mismo efecto disciplinante y de retroceso de derechos para la clase trabajadora.

## II- LA EXPRESIÓN NO TRADICIONAL Y DINÁMICA DEL DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL DE HUELGA

Textualmente establece el actual art. 20 ter de la Ley de Asociaciones Sindicales -en adelante LAS- (art. 139 de la Ley de Modernización Laboral, que: “Serán consideradas infracciones muy graves:

- a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza mediante actos y/o hechos y/o intimidaciones o amenazas;
- b. Provocar, y/o instar y/u organizar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros, se encuentren o no en el establecimiento del empleador (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente. Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que disponga al efecto la Autoridad de Aplicación, sin

---

<sup>4</sup> CNAT, sala de feria, 30/01/2024, “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/Acción de amparo” (expte. 56.862/23). La misma sala, el 4/01/2023, en la causa “Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA) c/Estado Nacional – Poder Ejecutivo s/acción de amparo” (expte. 56.687/2023), se dictó una medida precautoria, mediante la cual dispuso “*la suspensión cautelar de los efectos del DNU 70/2023 (B.O. 21/12/2023) en lo que hace a la operatividad de las previsiones contenidas en su Título IV (Trabajo –arts. 53 a 97–)*”, vigente en la actualidad.

perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.” Claramente se exhibe una marcada laxitud en las conductas sancionables.

La “Ley de Modernización” reproduce en el art. 139 como “infracciones muy graves” en las que pueden incurrir las organizaciones sindicales, las mismas circunstancias que la “Ley de Bases”<sup>5</sup> en el art. 94 presume como causas objetivas de despido de la persona trabajadora<sup>6</sup>. Es por esa razón que deben ser leídas conjuntamente, dado que representan dos caras de una misma moneda al afectar el ejercicio pleno de la libertad sindical en su aspecto individual como colectivo.

Además, es claro que existe una reproducción de contenido de la norma, en la “Ley de Modernización Laboral” de lo que establecía del mismo modo el Decreto 70/23 en el art. 80. Lo cual da cuenta de la clara intención de legislar a espaldas y en contra de la clase trabajadora negando los motivos de resistencia<sup>7</sup>.

A 50 años del último golpe de Estado, es preciso advertir que la ley 27.802 de moderna no tiene nada, ya que retoma la respuesta revanchista de la regla estatal 21.297 en el 76’ cuando la dictadura cívico militar eliminó de la ley 20.744 la prohibición, de despido por huelga, -incluso si hubiera mediado previa intimación a retomar tareas- y de discriminación al no incorporar a quienes fueren despedidos durante un conflicto una vez cesado. También se extrajo del texto, la obligación del pago del salario caído durante la huelga si se debía a la culpa del empleador.

El paralelismo en los objetivos se expresa con mayor intensidad si reparamos en que el mismo 24/09/76, día del golpe, mediante la llamada Ley 21.261 se suspendió —transitoriamente en todo el país el derecho de huelga, como así también el de todo

---

<sup>5</sup> Me refiero a la denominada “Ley de Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” número 27.742 vigente desde julio de 2024.

<sup>6</sup> Establece el Artículo 94. de la Ley de Bases: “Sustitúyese el artículo 242 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: Artículo 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 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 inoficiosa la intimación.”

<sup>7</sup>

<https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20240124-las-claves-del-primer-paro-general-contra-javier-milei>

otra medida de fuerza, paro, interrupción o disminución del trabajo —o su desempeño en condiciones que de cualquier manera pueda afectar la producción.— Asimismo la denominada Ley 21.400 del 3/09/76 autorizó al Poder Ejecutivo a suspender en todo el país la realización de medidas de acción directa que sancionaba a los trabajadores con prisión de uno a seis años.<sup>8</sup>

Ahora bien, una concepción amplia del derecho de huelga comprende estos fenómenos que el art. 139 y 94 sancionan, que no son más que producto de la dinámica de adaptación a los cambios que en el mundo del trabajo presenta el conflicto. Comparto con Héctor O. García el disenso con las posturas *démodé* que restringen el alcance del derecho de huelga encerrando; “...la fenomenología de la acción gremial en una suerte de fórmula deóntica con la cual contrastar la ejecución de cada medida en concreto, provocando enredos de opinión dirigidos a influir sobre particulares y órganos de aplicación de las normas que redunden en el menoscabo de su *eficacia* y la neutralización de su *efectividad*, como mecanismo de elusión virtual de las garantías que el ordenamiento jurídico concede al ejercicio de este derecho...”<sup>9</sup>

Al permitir que la adopción de las medidas de bloqueos (piquetes) o toma de establecimiento (sumado a las figuras descriptas con textura abierta), genere la sanción de la organización sindical (art. 139 Ley de Modernización) y el despido de la persona trabajadora por causal objetiva (art. 94 Ley de Bases), denota una postura negatoria y patológica del conflicto connatural en la relación capital-trabajo y despojada además del carácter reivindicativo-emancipatorio que el ejercicio del derecho de huelga representa, en cuanto está orientada a la satisfacción de intereses de la clase trabajadora de manera eficaz.

Desde que no hay en nuestro país ninguna norma que defina el derecho de huelga, y es propicio que así lo sea porque, como bien afirmó Ermida Uriarte, “definir es excluir”, no es posible dar por sentado que las medidas de acción directa que se mencionan en el art. 139 de la “Ley de Modernización”, queden excluidas del concepto dinámico de huelga. Corresponde “a los trabajadores definir el ámbito de la huelga, así como los

---

<sup>8</sup> Ver Pajoni Guillermo, en “PORQUE SIGUE VIGENTE LA LEY DE LA DICTADURA MILITAR (SEGUNDA PARTE)” <https://lacausalaboral.ar/wp-content/uploads/2024/12/PORQUE-SIGUE-VIGENTE-LA-LEY-DE-LA-DICTADURA-MILITAR-SEGUNDA-PARTE.pdf>

<sup>9</sup> García Héctor O, “Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos” Ponencia que acompañó la exposición del autor en el Seminario Internacional sobre “Eficacia efectividad y eficiencia del Derecho del Trabajo en los regímenes legales de condiciones de trabajo, conflicto laboral e inspección del trabajo” realizado en la Facultad de Derecho-UBA los días 13 y 15 de septiembre de 2005 bajo la dirección de los Dres. Adrián Goldín y Mario Ackerman.

intereses a ser protegidos con ella”<sup>10</sup>. En consecuencia, nada justifica sancionar o penalizar *a priori*, su ejercicio.

Se detallan conductas excluidas de protección (como obstruir aunque sea parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento), desconociendo el sentido dinámico del derecho de huelga que, como una de las formas en que se exterioriza el conflicto, puede por tanto, adoptar modalidades tan variadas como múltiples y cambiantes son las estrategias del capital, o decisiones de gobierno tendientes a limitar su accionar y profundizar la desigualdad social.

La característica dinámica y polivalente del derecho de huelga impide una definición que enumere las variantes protegidas. Por lo tanto, las que se describen en el art. 139 de la Ley de Modernización y el 94 de la Ley de Bases, para apriorísticamente juzgarlas excluidas de protección y pasibles de sanción, no reparan en las circunstancias históricas, políticas culturales y socioeconómicas en que se producen esas medidas<sup>11</sup>. En ese sentido y por la minuciosidad de la descripción de conductas pasibles de castigo no cabe ninguna duda que existe un decidido interés en cercenar el ejercicio del mayor número posible de comportamientos, que la misma norma cataloga como “medidas de acción directa”.

Se afecta así gravemente la libertad sindical a través de la cual se tutela a las organizaciones sindicales para que puedan promover y proteger sus intereses; que son los intereses de las personas que trabajan. Es decir, defender los intereses de todo aquello que se relacione con las condiciones de vida y de trabajo, tal como lo establece el art. 3 de la ley 23.551 (en adelante L.A.S.). De allí que, los intereses a defender por las asociaciones sindicales, son amplios como amplias, variadas y dinámicas son las situaciones a las que se enfrentan para cumplir esa función. Por eso la segunda parte del art. 3 de la L.A.S. pone en claro que: la acción sindical “contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador” preservando el accionar amplio, para el cumplimiento de esos fines.

En contraposición, la laxitud de las conductas que las normas describen para reprimir y sancionar, comprende situaciones que lejos de resultar reprochables, han tenido

---

<sup>10</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar, “*La flexibilización de la huelga*”, Cuadernos de fundación, N° 2, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, FCU, Montevideo, 1999, p. 29.

<sup>11</sup> Tanto Fernández Madrid ob, cit pág. 547 y Alvaro Ruiz destacan el dinamismo del derecho de huelga y su carácter no restrictivo. Ver Ruiz Alvaro, “Apuntes de Derecho de Huelga y su reglamentación” cita de Fernández Madrid pág. 547/8 nota al pie (1).

reconocimiento por los órganos de control en el orden internacional e incluso por la jurisprudencia penal o contravencional llamada a castigarlas. Tal es el caso de los piquetes u ocupación de establecimiento, cuando son pacíficas<sup>12</sup>.

En cuanto a los piquetes de huelga, el Comité de Libertad Sindical estimó que «no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas» y que “la prohibición de piquetes de huelga se justificaría si la huelga perdiera su carácter pacífico” (OIT, 1996, párrafos 583 y 584). Como contracara del art. 139 y 94, específicamente se aclara que “A juicio del Comité: El solo hecho de participar en un piquete de huelga y **de incitar** abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. (ibíd., párrafos 586 y 587).”<sup>13</sup>

Luego los excesos en la redacción del art. 139 y 94, que incluye como pasible de sanción o despido “Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros, se encuentren o no en el establecimiento del empleador...” solo se justifica desde una apreciación sesgada en defensa de intereses sectoriales y corporativos que pretenden desconocer el derecho fundamental constitucionalizado de huelga. Así lo afirmo porque la huelga, se lleva a cabo para causar daño, no existe la huelga inocua, “no hay huelga sin daño”<sup>14</sup>. Entonces, sancionar la producción de daño sin contextualización, es castigar el ejercicio del derecho de huelga.

Fernández Madrid afirma que “El derecho de huelga establecido en el art. 14 bis de la CN constituye la más severa limitación que se impone al derecho de propiedad del empleador porque le impide desarrollar su actividad ocasionándole un daño legalmente permitido (...) y obliga a aceptar la modalidad de estas medidas de acción directa que perturban el proceso productivo”.<sup>15</sup>

Para Amanda Caubet el reconocimiento constitucional del derecho de huelga que legitima el daño que provoca la huelga, consagra la función social de la propiedad de

---

<sup>12</sup> 15. OIT. Comité de Libertad Sindical (1996). La libertad sindical. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 115, párr. 496-497.

<sup>13</sup> Ver PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO DE HUELGA Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO. OIT. Ginebra, Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4. Esta edición 2000

<sup>14</sup>Ver Ferrari Alejandro R. “Efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo; la dimensión colectiva de la cuestión. Colección Temas de Derecho Laboral Errepar, Pag. 385 Marzo2012. Explica con lucidez el autor que si todo daño constituye injuria laboral y habilita el despido la única huelga legal que garantizara la Constitución vendría a ser la que no afecte los intereses del patrón. Reflexiones por demás actuales para aplicar al marco normativo laboral vigente.

<sup>15</sup> Ver Fernández Madrid op. cit pág. 551

los empresarios, modalizando de este modo el art. 17 de la CN que debe entonces interpretarse armónicamente con el 14 bis<sup>16</sup>.

En lo relativo a la modalidad de “toma de establecimiento” es más evidente la primacía del derecho de propiedad cuando se la ha querido excluir de la protección del derecho de huelga alegando turbación. Sin embargo, la justicia del fuero penal ha sido en múltiples ocasiones acorde a una perspectiva con Justicia Social en la resolución de los conflictos que se criminalizan y ajustada al marco constitucional que protege el derecho de huelga en sentido amplio<sup>17</sup>.

El caso, "Algipel s/ lanzamiento" del Juzgado de Garantías nro. 8 del Departamento Judicial Lomas de Zamora<sup>18</sup>, es tal vez el ejemplo más acabado de la mirada que recepta la cuestión social involucrada. Allí se rechazó el pedido de liberación de la planta tomada por un grupo de personas empleadas y sindicalistas a modo de protesta por el despido de un conjunto de trabajadores dispuesto por la compañía.

En el pronunciamiento el juez afirmó que "La modalidad de huelga adoptada por los trabajadores en conflicto, que se ejercita con la ocupación del lugar de trabajo, **no constituye ni puede constituir un delito susceptible de ser tratado en sede penal**", y agregó que "por el contrario, son las leyes sociales las que establecen o deben establecer los mecanismos y procedimientos para regular el ejercicio libre de ese derecho". Además, destacó que el concepto tradicional de huelga había quedado modernamente superado "admitiéndose que se reconozca como tal 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 de otras como la huelga con ocupación del local".

Lo cierto es que como con sabiduría rescata Ricardo Cornaglia la ocupación de establecimiento, se expresa como derecho en ciernes en la lucha por la democratización de la empresa, de allí su resistencia. Prácticas creadoras de derechos por nacer, las llama Birgin.<sup>19</sup>

### III.-CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

---

<sup>16</sup> Amanda Caubet “El derecho de huelga en la Argentina” en Rev. DEL, t. XIII, pág. 714 y sig cit en Fernández Madrid Tratado Práctico...

<sup>17</sup> En un estudio no publicado que realicé en 2014 sobre las tensiones entre el derecho de huelga y de propiedad en las tomas de establecimiento pude concluir que la justicia penal en gran número de ocasiones resolvió que se trataba de conflictos laborales que no podían ser penalizados.

<sup>18</sup> Ver el fallo del Dr. Gabriel M. A. Vitale de fecha 20/11/2006 en <https://www.iprofesional.com/legales/76362-fallo-algipel-s-lanzamiento>

<sup>19</sup> Cornaglia Ricardo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de Huelga. Derecho de la Conflictividad Social. Ed. La ley. Pág. 179.

De lo dicho se desprende que ambas normas (art. 139 y 94) vulneran el art. 14 bis de la CN en cuanto ordena a los tres Poderes del Estado proteger a la persona que trabaja, garantizando el ejercicio del derecho de huelga (que no define) y la organización sindical libre y democrática, dado que cercenan la actividad sindical en su aspecto individual y colectivo desconociendo que el trabajador/a es sujeto de preferente tutela constitucional.<sup>20</sup>

Por otra parte, la descripción grosera de las conductas reprimibles, son incompatibles e inconventionales, especialmente en cuanto al respecto ha señalado la Corte Interamericana en la Opinión Consultiva 27/21 del 5 de mayo de 2021 como “intérprete última” de la Convención Americana. Instrumento de Derechos Humanos incorporado en el art. 75 inc. 22 con jerarquía constitucional y en “las condiciones de su vigencia”. Es decir, en el modo que los tratados rigen en el orden internacional, y con los alcances que es interpretado por los órganos de control de los instrumentos, autorizados como lo es, la Corte IDH respecto del a Convención Americana de DH.<sup>21</sup>

En ejercicio de su función consultiva la Corte IDH, en los términos que autoriza el art. 64.1 de la Convención Americana de D.H. se expidió en la citada OC 27, con contenido profuso y destacado respecto de “...una materia de significancia jurídica en el ámbito regional, esto es sobre el alcance de los derechos de las personas a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, y su relación con los derechos a la libertad de expresión y asociación, el derecho de reunión, y el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias, en el marco de sus obligaciones de respetar y garantizar los derechos humanos, con perspectiva de género, a toda persona bajo su jurisdicción.”<sup>22</sup> Lo hace a la luz de lo que establece el art. 26 de la Convención porque si bien no hay en el texto de la Convención Americana un desarrollo de los

---

<sup>20</sup> CSJN “Vizzoti” Fallos 322:3677, “Aquino” Fallos 327:3753 entre otros.

<sup>21</sup> Ver CSJN Girolodi, Horacio D. y otro s/Recurso de Hecho, 7/04/95 Fallos 318:514.

<sup>22</sup> He abordado el tema de modo casi concomitante a la emisión de la OC 27/21 en la mayoría de mis disertaciones desde 2021. Al respecto puede verse **Disertación en el Iº Congreso Internacional y Iº Congreso Nacional Del Grupo de Estudios de Derecho Social Vigencia y futuro del derecho del trabajo**”

**Fecha:** 10 y 11 de Marzo 2022 **Panel Derecho Colectivo. La Opinión Consultiva 27 CIDH – Verónica Vidal**  
Negociación colectiva estatal en las provincias – Sebastián Ferreyra Negri y Huelga: el fallo Guatemala (CIDH) y Orellano (CSJN) – Guillermo Gianibelli. Relatora – Hebe García Borrás **.Exposición en el XXIII Encuentro del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires** sobre “La Opinión Consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 29 y 30 de Abril de 2022 **Panel de derecho colectivo: La negociación colectiva en el teletrabajo (Raquel Coronel) El derecho colectivo del trabajo frente a los intentos flexibilizadores (Gustavo Ciampa). Opinión Consultiva 27 CIDH (Verónica Vidal)** Moderador: Dr. Julio Cesar Nuñez y **Charla en vivo de Instagram convocada por la Corriente de Abogadxs Laboralistas 7 de Julio, sobre “La Opinión Consultiva 27/1 de la CIDH como Herramienta de Defensa Sindical”**, moderada por el Dr. Gustavo Ciampa, 15 de junio de 2022, entre muchas otras.

DESC como son los derechos de libertad sindical negociación colectiva y huelga que la Corte pretende interpretar, el art. 26 remite a la Carta de la OEA donde sí están desarrollados<sup>23</sup>. En especial tomó en consideración el art. 45 inc. c) y g) de la Carta de la OEA que señalan expresamente que los empleadores y trabajadores podrán asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y de huelga por parte de los trabajadores, con la relevancia de destacar el reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo ( inciso g).

La función consultiva es “un servicio Corte está en capacidad de prestar a todos los integrantes del sistema interamericano, con el propósito de coadyuvar al cumplimiento de sus compromisos internacionales” sobre derechos humanos y busca no desentrañar el sentido, propósito y razón de las normas internacionales sobre derechos humanos, sino, sobre todo, coadyuvar a los Estados miembros y a los órganos de la OEA para que cumplan de manera cabal y efectiva sus obligaciones internacionales en la materia y definan y desarrollen políticas públicas en derechos humanos. Se trata, por lo tanto, de interpretaciones que contribuyen a fortalecer el sistema de protección de los derechos humanos. De allí su trascendencia.

Destaco el abordaje de este instrumento en los siguientes párrafos, en consideración a que como bien recuerda la Corte Interamericana conforme al derecho internacional, cuando un Estado es parte de un tratado internacional, como la Convención Americana, dicho tratado obliga a todos sus órganos, incluidos los poderes judicial y legislativo, por lo cual la violación por parte de alguno de dichos órganos genera responsabilidad internacional para aquél. Es por tal razón, que estima necesario que los diversos órganos del Estado realicen el correspondiente control de convencionalidad, también sobre la base de lo que la Corte señale en ejercicio de su competencia no contenciosa, o consultiva, “la que innegablemente comparte con su competencia contenciosa, el propósito del sistema interamericano de derechos humanos, el cual es, la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos”.

---

<sup>23</sup> Art. 26 de la Convención Americana de DH: “Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

La obligación para los tres Poderes del Estado de realizar incluso “ex officio” (ver, CIDH, caso “Almonacid”, del 26/09/2006, parr. 124) el correspondiente control de convencionalidad, también respecto de lo que exprese la Corte Interamericana en ejercicio de su función consultiva torna a la Opinión Consultiva 27/21 un instrumento ineludible para el abordaje de la Ley de Modernización.

El análisis que hace la Corte IDH es en marco de determinar las obligaciones de los Estados de garantizar y respetar estos derechos (art. 1.1. y 2 de la Convención) por eso corresponde realizar el correspondiente control de convencionalidad también respecto de lo que dijo la Corte Interamericana en ejercicio de su función consultiva, en punto a las cuestiones que ahora se analizan de la Ley de Modernización, en tanto fija las obligaciones que los tres Poderes del Estado deben cumplir para no incurrir en responsabilidad internacional. Por supuesto también los particulares en base a la teoría “Drittwirkung” u efecto horizontal de los derechos fundamentales; y como afirma la Corte, no se puede obviar que la misma Convención hace expresa referencia en la interpretación y aplicación al artículo 29 de la Convención, el cual, prevé el principio *pro persona*. Desde esa perspectiva tutelar corresponde realizar el control de convencionalidad.

Así, en cuanto a la obligación del art. 1.1. de la Convención ADH la Corte ha señalado que el Estado tiene el deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. De allí que, en cuanto interesa, el art. 139 y 94 tendientes a amedrentar a las organizaciones sindicales y las personas trabajadoras de ejercer plenamente la libertad sindical por temor a sanciones o despidos en el ejercicio del derecho amplio de huelga, al no contextualizar el escenario socioeconómico y de desigualdad negocial en que se adoptan (recordemos que en el art. 94 la causa de despido por participación es objetiva y en el art. 139 la autoridad de aplicación no judicial, establece el procedimiento de sanción) confronta con la interpretación que hizo la Corte IDH.

El art. 139 de la Ley de Modernización incurre además de, en la vulneración del principio *non bis in idem* (previsto en el artículo 8.4 de la Convención, ya que permite sancionar más de una vez por un mismo hecho al establecer que de verificarse las medidas de acción directa la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, “sin perjuicio de las responsabilidades

civiles y/o penales que pudieran corresponder”. Pero además, deberá tomarse en cuenta en caso de sanción, que la libertad sindical protege a las asociaciones sindicales de ser disueltas por vía administrativa, y solo es posible por la vía judicial. Incluso de estimarse que medió actividades ilegales de miembros del sindicato, en ejercicio de la actividad sindical de alguno de sus miembros no puede irrogar la disolución o cancelación de un sindicato. (Párrafo 87 OC 27/21).

En particular la Corte IDH ha dicho que “El derecho de huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones” (párrafo 95) y que en relación con la facultad de declarar la ilegalidad de la huelga, la Corte resalta que ésta no debe recaer en un órgano administrativo, sino que corresponde al Poder Judicial, en aplicación de causales taxativas establecidas previamente en la ley, y conforme a las garantías judiciales previstas en el artículo 8 de la Convención Americana (debido proceso que el art. 94 vulnera al presumir que la participación en el bloqueo o toma es causal objetiva de injuria grave que incluso no necesita mediar previa intimación del empleador para concretarse, cercenando el derecho a ser oído y el art. 139 al vulnerar el art. 8.8 que prevé el principio non bis in idem).

La concepción amplia del derecho de huelga de la Corte IDH se expresa con claridad cuando señala que es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.” Y agrega “Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador, a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras (párrafo 98).

El carácter dinámico (evidentemente opuesto a la regulación en análisis) y ajustado a los fines que las organizaciones sindicales deben propender (incluso más amplio que el previsto art. 3 de LAS) es avalado por la Corte Interamericana que considera que respecto a la finalidad o reivindicaciones perseguidas por la huelga y **que son objeto de protección**, el Tribunal considera que pueden sintetizarse en tres categorías: las de naturaleza laboral, que buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores y las trabajadoras; las de naturaleza sindical, que persiguen las

reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y las que impugnan políticas públicas (párrafo 99)<sup>24</sup>

Finalmente, en función del control de convencionalidad, la exigencia de la necesidad de asegurar la efectividad en el ejercicio del derecho de huelga que la Corte IDH plasma en la OC 27/21, se enfrenta al amedrentamiento que supone para las organizaciones sindicales y las personas trabajadoras individualmente el art. 139 y 94.

Además, el artículo 2 de la Convención contempla el deber general de los Estados Partes de adecuar su derecho interno a las disposiciones de la misma para garantizar los derechos en ella consagrados. Este deber implica la adopción de medidas en dos vertientes, explica la Corte. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención. Por otra, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías. Precisamente, respecto a la adopción de dichas medidas, la Corte ha reconocido que todas las autoridades de un Estado Parte en la Convención tienen la **obligación de ejercer un control de convencionalidad** de forma tal que la interpretación y aplicación del derecho nacional sea consistente con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos (párrafo 109).

En relación con el derecho de huelga expresamente advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Asimismo, el Estado debe garantizar que los trabajadores y las trabajadoras puedan ejercer su derecho a huelga sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular, o del propio Estado. En ese sentido, los Estados deben suprimir aquellas normas penales que puedan ser utilizadas para perseguir el ejercicio del derecho de huelga. Evidentemente los artículos 139 y 94 exigen esa revisión.

Asimismo, el Tribunal considera 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 (párrafo 101). La legalidad de la huelga se advierte gravemente restringida en

---

<sup>24</sup> En base a *Cfr.* Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, *supra*, párr. 758 y 763. *Cfr.* Comité de Libertad Sindical, 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1247; 348° informe, Caso núm. 2530, párrafo 1190; 351° informe, Caso núm. 2616, párrafo 1012; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 841; y 372° informe, Caso núm. 3011, párrafo 646.

consideración a la textura abierta de conductas que el art. 139 y 94 sancionan. Más aún cuando reparamos en que la circunstancia de generar un daño (constitutivo del derecho de huelga) se contempla como causa de despido o sanción.

Luego la obligación de proteger el ejercicio del derecho de huelga y, como regla se expresa en los siguientes términos “los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal.” (párrafo 100). La amplitud de los artículos en análisis, dejan poco margen para la legalidad del dinamismo de la huelga y basto en cambio, para la restricción y sanción.

En un sentido más amplio y en materia de libertad sindical, la Corte es clara los Estados deben adoptar **todas aquellas medidas de carácter político, administrativo y cultural, con perspectiva de género, que promuevan la salvaguarda de la libertad sindical, fomenten el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la eficacia del accionar colectivo**, y que aseguren que las eventuales violaciones sean efectivamente investigadas conforme a la legislación interna y la gravedad de los hechos (párrafo 112). La protección de la libertad sindical, y la eficacia del accionar colectivo en el ejercicio de uno de sus aspectos más centrales para la defensa de los derechos de los y las trabajadores/as como es el derecho de huelga no solo no es el objetivo de la modernización que propone la ley 27.802 sino que incumple con la exigencia de fomentar el fortalecimiento de las organizaciones sindicales al restringir y sancionar ejercicio del derecho de huelga (un derecho fundamental de aututela de los sindicatos para alcanzar nuevas reivindicación y p proteger los derechos conquistados.

La importancia de salvaguardar la libertad sindical en sus diversos componentes es mayúscula porque como afirma con contundencia la Corte IDH “La protección de la libertad sindical cumple una importante **función social**, pues la labor de los sindicatos y de otras organizaciones de empleadores y trabajadores permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos. En el mismo sentido, la protección del derecho a la negociación colectiva y a la huelga, como herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical, es fundamental para

permitir una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, estos derechos están relacionados con los derechos al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias, al constituirse como “un medio de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva”. En suma, el carácter habilitante de otros derechos de la libertad sindical para los trabajadores y las trabajadoras en la defensa de sus intereses frente a los empleadores y el Estado” hace que “negar su ejercicio constituy[a] un riesgo para la vigencia de la multiplicidad de derechos laborales reconocidos. Por el contrario, la garantía del derecho a la libertad sindical, con sus componentes del derecho a la negociación colectiva y la huelga, se constituyen como instrumentos que permiten a los trabajadores y las trabajadoras aspirar a tener mejores condiciones laborales y de vida. (párrafo 131). La libertad sindical (negociación colectiva y huelga) constituye un derecho para tener derechos que la Ley de Modernización esteriliza.

La Comisión IDH al solicitar la opinión consultiva hizo hincapié en que, en tanto histórica y tradicionalmente los derechos sindicales y laborales han sido entendidos desde una visión de la fuerza laboral masculina, el desarrollo de estándares sobre las obligaciones del Estado para garantizar el principio de la igualdad y no discriminación de las mujeres en este ámbito resulta de suma relevancia para la protección de sus derechos laborales. Por eso solicitó que el objeto de la solicitud era que se realice una interpretación conjunta de varias normas interamericanas claves sobre las obligaciones de los Estados en relación [con el] ejercicio de la libertad sindical, y la negociación colectiva y [la] huelga como parte de esta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas desde un enfoque de género.

Desde esa perspectiva es central rescatar algunos señalamientos de la OC 27/21 al respecto. Así, la Corte menciona que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha indicado que la protección de los sindicatos es un factor clave para asegurar el acceso al trabajo decente y la igualdad, pues pueden ayudar a las mujeres trabajadoras, especialmente las que trabajan en el hogar, las empleadas domésticas o las trabajadoras migratorias a reivindicar sus derechos. En ese sentido, señaló que existe un vínculo histórico entre un sindicalismo firme y una sociedad más equitativa. Ahora bien, la OC da cuenta de la permanencia de los obstáculos de las

mujeres y diversidades para acceder a los cargos de conducción de las organizaciones sindicales (la sobrecarga de las tareas de cuidado y la violencia son dos condicionantes fundamentales) y en es punto la Corte promueve se alcance no solo los cupos, sino la paridad. Evidentemente el acceso igualitario del derecho al trabajo necesita de un **sindicalismo firme pero también con** participación en la conducción de mujeres y diversidades y con una agenda con perspectiva de género (que atienda a la redistribución de las tareas de cuidado y propenda a la eliminación del flagelo de la violencia que debido a estructuras de poder desiguales y estereotipos de género recaea de manera desproporcionada sobre mujeres y diversidades).

El poder de la huelga para lograr un sindicalismo firme, es fundamental, por eso quisiera concluir este artículo con algunas reflexiones respecto del rol de las mujeres y las conquistas que a través de las huelgas a ellas se les debe.

A propósito del 8 de marzo instaurado en 1952 como Día Internacional de la Mujer por la Asamblea General de Naciones Unidas se ha planteado la incertidumbre en torno a su origen porque el incendio de mujeres trabajadoras en la fábrica Triangle Shirtwaist Company parece haber ocurrido el 25 de marzo y no el 8. Pero lo importante, como señala Begoña Marguan Pintos, es que el origen de esta fecha se suele explicar a partir de un hecho aislado, cuando se debería explicar que la lucha de las mujeres ha sido una constante porque han tenido que liderar batallas en todos los ámbitos: sociales, políticos y, sobre todo, el laboral.

Las manifestaciones y huelgas de mujeres fueron un hecho constante. Por ejemplo: en el año 1853, en los distritos del algodón de Manchester, unas 21.000 personas de los talleres de Preston, de las cuales el 55,8% eran niñas menores de 13 años, protagonizaron huelgas y todo tipo de disturbios; en 1857 una marcha pionera de obreras textiles recorrió los suburbios ricos de la ciudad de Nueva York para protestar por las miserables condiciones de trabajo. También en 1908, bajo el eslogan “Pan y Rosas”, se manifestaron 15.000 por las calles de Nueva York para exigir un recorte del horario laboral, mejores salarios, el derecho al voto y el fin del trabajo infantil.

En nuestro país baste recordar la primera huelga docente en San Luis en 1881, la de empleadas domésticas en 1888 y la de modistas de Rosario en 1889, entre las que la anarquista Virginia Bolten estaba al frente. En 1896 se produjeron conflictos como los de las telefonistas y las de alpargateras de la fábrica La Argentina. Estas últimas

jornadas reclamaron las 8 horas diarias y el fin del trabajo a destajo, y si bien no tuvieron éxito, volvieron a la carga en 1904. Solo por citar algunas de muchas.

La mañana del 24 de octubre de 1975 las mujeres de Islandia salieron a la calle para protestar contra las prácticas laborales injustas, la brecha salarial y la devaluación general del trabajo doméstico. Sin ellas, la vida cotidiana se paralizó. Muchos hombres lo consideraron el “Viernes Largo”, pero este día pasó a la historia como la huelga de mujeres islandesas, considerada por muchos como el catalizador de la actual situación de Islandia como la sociedad más equitativa del mundo para las mujeres, según la ha nombrado el Foro Económico Mundial durante 16 años consecutivos<sup>25</sup>.

“Si nuestra vida no vale nada, produzcan sin nosotras” fue la consigna del primer paro de mujeres en Argentina, en octubre 2016, tras el femicidio de Lucía Pérez y el pasado 9 de marzo de 2026 (cuando se cumplieron 10 años de ese hito) las mujeres y diversidades nos movilizamos masivamente en Argentina. No fue un 8 de marzo fue un 9 porque tras la deliberación que caracteriza a los feminismos se decidió “que hacerlo un día laborable”. No fue movilización fue una huelga, manifestación y reclamo masivo que da cuenta de la fortaleza de los movimientos de mujeres para alcanzar también en la conducción dentro del movimiento obrero organizado un mundo del trabajo más justo.

En suma, el Estado a través de sus tres Poderes no tiene excusas para cumplir y hacer cumplir sus obligaciones de garantizar y proteger los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga fortaleciendo el accionar sindical y asegurando la eficacia del accionar colectivo (con participación en la cúspide de mujeres y diversidades). La Corte IDH lo dijo con claridad se tratan éstas de libertades, por tanto, no dependen para su cumplimiento de los recursos con los que cuenta el erario público, son obligaciones de exigibilidad inmediata (Párrafos 117/120),

---

25

<https://www.nationalgeographicla.com/historia/2026/03/dia-de-la-mujer-la-huelga-que-hace-50-anos-sento-las-bases-para-la-sociedad-mas-equitativa-del-mundo>