

Derechos de los no huelguistas y no-derechos de los huelguistas en el artículo 242 de la LCT reformado por la ley 27.742.

Notas sobre bloqueo, boicot, piquete, toma y ocupación de establecimiento

Por Héctor Omar García

Resumen

La ley 27.742 (conocida como *Ley Bases*) ha modificado el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), piedra angular del sistema de regulación legal del despido por justa causa. La reforma legal ha incorporado la mención expresa de la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con motivo de una causal objetiva de injuria grave o por efecto de la presunción de existencia de una injuria de tal carácter. Tanto la configuración de la causal objetiva de despido como la activación de la presunción legal requieren que el comportamiento injurioso del trabajador o la afectación de derechos o bienes de la empresa, de trabajadores no huelguistas o de terceros tengan lugar durante la ejecución de medidas de conflicto colectivo de trabajo. La interpretación del nuevo artículo 242 LCT incursiona en el significado de los conceptos que surgen explícita o implícitamente del texto incorporado por la ley 27.742 y que el autor considera necesario diferenciar. El estudio de la norma se apoya en doctrina argentina y comparada —de Italia, España y Uruguay— y en criterios de los organismos internacionales de control de la vigencia de la libertad sindical, siguiendo el hilo conductor de la confrontación entre derechos e intereses individuales y colectivos suscitada en el interior de la parte sindical-trabajadora como derivación del conflicto colectivo de trabajo más amplio abierto entre estos sujetos y el empleador.

Palabras clave: Injuria – Huelga – Bloqueo – Toma y ocupación de establecimiento – Boicot – Piquete – Daño durante la huelga – Libertad de trabajar – Libertad sindical negativa

Índice

I. Introducción. II. Reforma al art. 242 LCT y causas objetivas de despido. III. La causal objetiva de injuria. III.1. Participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento. III.2. Bloqueo: concepto, configuración y efectos; distinción de otras medidas de conflicto colectivo. III.2.1. El Protocolo de Actuación contra Bloqueos. III.2.2. El Comando Unificado de Seguridad Productiva. III.2.3. Diferenciación entre bloqueo y boicot. III.2.4. Diferenciación entre bloqueo y piquete. III.2.4.1. Derechos de huelguistas versus derechos de esquiroles. III.3. Diferenciación entre toma y ocupación del establecimiento. IV. La presunción de existencia de injuria. IV.1. Afectación de la libertad de trabajo de los no adherentes a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas. IV.1.1. Hechos y actos. IV.1.2. Intimidaciones o amenazas. IV.2. Impedimento u obstrucción del ingreso o egreso de personas o cosas al establecimiento. IV.3. Daños en personas o cosas situadas en el establecimiento, o retención indebida de estas. IV.1. Afectación de la libertad de trabajo de los no adherentes, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas. IV.2. Impedimento u obstrucción total o parcial del ingreso o egreso de personas o cosas al establecimiento. IV.3. Daños en personas o en cosas situadas en el establecimiento y retención indebida de estas. IV.3.1. Concepto de daño. IV.3.1.1. Daño a las personas. IV.3.1.2. Sabotaje. IV.3.1.3. Retención indebida de cosas (remisión). V. La carga de intimar al trabajador. VI. Extracto.

Rights of non-strikers and non-rights of strikers in Article 242 of the Labor Contract Law as amended by Law 27.742.

Notes on blockade, boycott, picketing, seizure and occupation of establishments

By Héctor Omar García

Abstract

Law No. 27,742 (known as the “Bases Act”) has amended Article 242 of the Argentine Labor Contract Law (LCT), which constitutes a cornerstone of the legal framework governing dismissal with just cause. The legal reform has expressly incorporated the possibility of terminating the employment contract due to an objective cause of serious misconduct, or as a result of the presumption of the existence of such serious misconduct. Both the establishment of an objective cause for dismissal and the activation of the legal presumption require that the injurious conduct of the worker, or the impairment of the rights or property of the company, non-striking workers, or third parties, occur during the implementation of collective labor conflict measures. The interpretation of the new Article 242 LCT delves into the meaning of concepts explicitly or implicitly arising from the text introduced by Law No. 27,742, which the author deems necessary to distinguish. The analysis of the norm is based on Argentine and comparative legal scholarship – particularly from Italy, Spain, and Uruguay – as well as on the criteria established by international supervisory mechanisms on the observance of freedom of association (ILO Committee on Freedom of Association and ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations). This is done following the guiding thread of the confrontation between individual and collective rights and interests arising within the union-labor side, as a consequence of the broader collective labor conflict between said parties and the employer.

Keywords: Cause of dismissal – Strike – Blockade – Workplace takeover and occupation – Boycott – Picket – Damage during the strike – Freedom to work – Negative freedom of association

Summary

I. Introduction. II. Reform of Article 242 LCT and objective causes for dismissal. III. The objective cause of misconduct. III.1. Active participation in blockades or workplace takeovers. III.2. Blockade: concept, configuration, and effects; distinction from other collective conflict measures. III.2.1. The Protocol for Action Against Blockades. III.2.2. The Unified Security Command for Productive Sectors. III.2.3. Differentiation between blockade and boycott. III.2.4. Differentiation between blockade and picket. III.2.4.1. Rights of strikers versus rights of strikebreakers. III.3. Differentiation between workplace takeover and occupation. IV. The presumption of misconduct. IV.1. Violation of the freedom to work for non-participants in the strike through acts, actions, intimidation, or threats. IV.1.1. Acts and actions. IV.1.2. Intimidation or threats. IV.2. Prevention or obstruction of the entry or exit of people or goods from the workplace. IV.3. Damage to people or goods located in the workplace, or unlawful retention of these. IV.3.1. Concept of damage. IV.3.1.1. Damage to people. IV.3.1.2. Sabotage. IV.3.1.3. Unlawful retention of goods (reference). V. The obligation to formally notify the worker. VI. Excerpt.

Derechos de los no huelguistas y no-derechos de los huelguistas en el artículo 242 de la LCT reformado por la ley 27.742.

Notas sobre bloqueo, boicot, piquete, toma y ocupación de establecimiento

Por Héctor Omar García

I. Introducción

Es sabido que el art. 94 de la ley 27.742 —a la cual me referiré indistintamente por su número o como *Ley Bases*¹— introdujo, entre otros cambios normativos, tres párrafos al art. 242 del régimen general de contrato de trabajo (en adelante, “LCT”), cuyo aspecto más interesante a los fines de su estudio reside en la integración de la dimensión colectiva de la relación laboral en la configuración legal de la injuria. A esta característica cabría agregar que lo que la reforma trae como verdadera novedad está menos en la introducción de causas objetivas de despido que en la inserción del conflicto colectivo de trabajo en la regulación jurídica del distracto.

Los cambios que produjo la ley 27.742 en el texto del artículo 242 LCT consisten concretamente en los enunciados de una *causa objetiva* de injuria grave y una *presunción* de existencia del incumplimiento contractual terminal, ambas imputables solo al trabajador y en circunstancias de ejecución de acciones de conflicto colectivo de trabajo. Complementariamente, la *Ley Bases* incorporó la carga de intimar al trabajador a cesar en la conducta que el empleador considera gravemente injuriosa antes de resolver el vínculo contractual.

El texto íntegro del art. 242 LCT surgido de la ley 27.742 es el siguiente:

“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 consentan 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

¹ Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, sancionada el 27/06/2024 y publicada en el B.O. el 8/07/2024.

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.”

La “objetiva causal” de extinción del contrato, tipificada en el tercer párrafo del art. 242 LCT, es la “*participación activa* —obviamente, del trabajador— *en bloqueos o tomas de establecimiento*”. Y la presunción de injuria grave que enuncia el cuarto párrafo de la norma reformada produce efectos si, durante la ejecución de una “*medida de acción directa*” —entendida esta expresión como enunciado genérico de medidas de conflicto colectivo indeterminadas²—, ocurre alguna de las consecuencias lesivas de determinados derechos del empleador, de trabajadores no huelguistas y de terceros, cuya protección enfatiza el texto renovado de la norma en estudio.

Centraré mi atención, en un primer paso, en la denominada causal objetiva de injuria laboral; luego me ocuparé de las medidas de conflicto colectivo agraviantes de derechos comprendidas en la mencionada presunción, especialmente en el significado de los conceptos que surgen expresa o implícitamente del nuevo texto del artículo 242 LCT, y finalmente haré unas breves anotaciones a la carga de intimación previa al distracto incorporada en párrafo final a la norma reformada.

² Acerca del uso corriente de la locución *medida de acción directa* como sinónimo de huelga, véase mi trabajo “*Acción directa y conciliación: Apostillas y conjjeturas sobre el procedimiento de solución aplicable a la huelga y el lock-out*”, que integra el *Anuario de la Asociación Argentina de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2013*, Año IV, N.º 4, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2014, pp. 85/118.

II. Reforma al art. 242 LCT y causas objetivas de despido

La modificación del art. 242 LCT por el art. 94 de la ley 27.742 representa —en palabras de Mario Ackerman— una notable excepción dentro de la normativa argentina que regula el contrato y la relación de trabajo, pues nuestra legislación, con escasas excepciones y distinguiéndose de otros ordenamientos, como los de Chile, Paraguay o España, se abstiene de tipificar y agrupar las conductas que pueden configurar una justa causa de extinción del vínculo laboral”³.

Entre las escasas excepciones aludidas, el lector recordará que existían causas especiales de despido en la ley 11.729⁴ y en otros regímenes también perecidos —como la ley 16.881⁵, de efímera vigencia, y el decreto-ley 16.936, que facultaba al Ministerio de Trabajo de la Nación (actualmente, Secretaría de Trabajo) a imponer el arbitraje obligatorio a los conflictos colectivos laborales en todo el territorio del país⁶—, y que todavía existen causales objetivas dispersas en el articulado de la LCT⁷ y en algunos ordenamientos especiales, como los estatutos de periodistas⁸ y de encargados de casas de renta⁹ y el régimen legal de teletrabajo¹⁰.

³ ACKERMAN, Mario E., *La reforma laboral en la ley. 27.742 y su reglamentación*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2024, p. 262.

⁴ La ley 11.729, de 1934, modificó el art. 160 del Código de Comercio, introduciendo una serie de causas que habilitaban el despido sin obligación de indemnizar ni de preavisar; a saber: 1º) daño causado por dolo o culpa en el trabajo y todo acto de fraude o abuso de confianza, establecidos por sentencia judicial; 2º) incapacidad para cumplir los deberes y obligaciones, excepto cuando fuese sobreviniente a la iniciación del servicio; y 3º) negociación por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del principal, cuando afectase intereses de este. Cfr. POZZO, Juan D., *Derecho del trabajo*, EDIAR, Buenos Aires, 1948, t. II, p. 546.

⁵ La ley 12.981 (art. 5º) enumera estas “únicas causas de cesantía” del personal: a) condena judicial por delitos de acción pública y privada contra el empleador o sus inquilinos, “salvo los cometidos con motivo de actividad gremial”; b) abandono del servicio; inasistencias o desobedencias reiteradas e injustificadas de sus deberes y a las órdenes del empleador en el desempeño de sus tareas dentro de los seis meses previos al despido; c) enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para las personas de la casa (previo pago de indemnización); d) daños causados en los intereses del principal por dolo o culpa grave o incumplimiento reiterado de las obligaciones de respetar al empleador y obedecer las órdenes de este, cuidar las cosas confiadas a su custodia, prestar tareas con diligencia y honestidad o dar aviso al patrono de todo impedimento para realizarlas.

⁶ El art. 8º, tercer párrafo, de la ley 27.555 habilita el despido indirecto en caso de negativa del empleador a otorgar tareas en el establecimiento al trabajador que ejerce el derecho de reversión al trabajo presencial. El art. 93 del DNU 70/23 procura sustituir este derecho, establecido por la normativa legal como de ejercicio unilateral del teletrabajador, mediante la exigencia de acuerdo entre este y el empleador y condicionado a la existencia de condiciones materiales en las instalaciones de la empresa que permitan el regreso al trabajo en forma presencial. La vigencia del Título IV del DNU se encuentra en suspenso por efecto de la sentencia dictada el 30/01/2024 por la sala de feria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) en los autos “Confederación General del Trabajo (CGT) c. Poder Ejecutivo Nacional s/acción de amparo” (expte. 56.862/2023), con alcance sobre todos los contratos de trabajo en curso dentro del territorio nacional, dado que la central sindical actora posee capacidad para representar el interés colectivo de la generalidad de trabajadores (conf. art. 31, inc. “a”, de la ley 23.551, y art. 2º, incisos “a” y “b”, del estatuto social de la CGT). Al efecto de esta sentencia definitiva se añade el de la medida cautelar emitida por la misma sala de feria de la CNAT el 4/01/2024 en la causa “Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina CTA c. Estado Nacional Poder Ejecutivo s/amparo sindical” (expte. 56.687/2023).

⁵ La ley 16.881, que rigió entre el 19/05/1966 y el 28/8/1967, destacaba en su art. 39, entre diversas hipótesis de injuria del empleador contra la seguridad o los intereses morales o materiales del trabajador o su familia, “*la rebaja injustificada de salarios*”.

⁶ El decreto-ley 16.936, de 1966 (cuya vigencia atravesó singulares vicisitudes: restablecida en 1974 por la ley 20.638, más tarde fue abrogado por el art. 34 de la ley 25.250, de mayo de 2000; y esta abrogación fue innecesariamente “ratificada” en 2004 por el art 42 de la ley 25.877), calificaba, en su art. 9º, como causal de despido justificado la desatención a la intimación de la autoridad de aplicación y el incumplimiento de las disposiciones del laudo arbitral.

⁷ La LCT otorga carácter injuriante absoluto a determinados actos del empleador que posibilitan el despido indirecto del trabajador, tipificados, *v.gr.*, en los artículos: 66 (ejercicio irrazonable o lesivo del *ius variandi*), 178 (despido por maternidad o embarazo); 181 (despido por matrimonio); 212 (no asignación de tareas compatibles con la capacidad residual del trabajador), 222 (exceso en el tiempo máximo legal de suspensión), 224 (omisión de reincorporación o de pago de salarios caídos luego de la suspensión por denuncia criminal contra el trabajador que resulta ulteriormente desestimada), 226 (cambios sustantivos en la empresa o explotación, o en las funciones o el empleo del trabajador, con motivo de la transferencia del establecimiento) y 244 (abandono de trabajo).

⁸ La ley 12.908, en su art. 39. enumera como causas especiales de despido de los periodistas profesionales:

a) daño intencional a los intereses del empleador y todo acto de fraude o abuso de confianza determinado por sentencia judicial; b) inhabilidad física o mental, o enfermedad contagiosa crónica no sobreviniente que constituya un peligro para el personal; c) inasistencias prolongadas o reiteradas al servicio; d) desobediencia grave o reiterada a las órdenes e instrucciones recibidas en el ejercicio de funciones; e) incapacidad para cumplir los deberes y obligaciones (solo invocable durante el período de prueba de 30 días establecido en el art. 25 del propio estatuto).

En cuanto a la causal objetiva de injuria introducida por la ley 27.742 en el art. 242 LCT, hay que decir que, no obstante la referencia expresa contenida en el actual tercer párrafo de ese artículo, la sola participación del trabajador en alguno de los supuestos de conflicto colectivo tipificados como causales de injuria grave no genera la justificación automática del despido. La propia *Ley Bases* relativiza el carácter objetivo que atribuye a la causal al forzar la unión de elementos heterogéneos que generan ambigüedad. Explico esto a continuación.

La causa objetiva de injuria grave imputable únicamente al trabajador, introducida como tercer párrafo del art. 242 LCT, irrumpie nada menos que en el texto de la norma que

organiza el sistema de denuncia contractual bilateral (es decir, mediante despido directo e indirecto) y regula —como afirman Maza, Bloise, Guerrero *et alii*— el supuesto más conflictivo del régimen general de contrato de trabajo⁷, en el que cada una de las partes de la relación laboral posee lo que Justo López describió como poder genérico de resolución del vínculo por incumplimiento de la otra parte⁸, que pervive a texto expreso en la actual redacción del mencionado artículo 242 LCT.

Sin perjuicio de subrayar una obviedad —esto es, que no hacía falta una expresión literal de la ley para que la participación activa de un trabajador en medidas de conflicto generadoras de daño a la persona o los bienes del empleador o de terceros pudiera justificar su despido—, el texto del art. 242 LCT surgido de la reforma contiene causas endógenas que neutralizan el efecto de los cambios derivados de la propia intervención del legislador reformista.

La *Ley Bases* introdujo cuerpos extraños en la norma nuclear del régimen de extinción justificada del contrato de trabajo que ha sido objeto de interpretación pacífica por la jurisprudencia durante medio siglo. Esa intervención del legislador provoca —en la visión de Mugnolo— una alteración en la “lógica general dual” originaria del artículo reformado que pese a todo permanece intacta⁹.

El elemento que relativiza, o más bien disuelve, la objetividad de la causa de despido es propio de la técnica defectuosa de ley 27.742 que genera una incoherencia intrínseca en la lectura del art. 242 LCT. El ordenamiento reformador reproduce el contenido del artículo 80 del malogrado decreto de necesidad y urgencia (DNU) 70/2023, con una leve pero significativa modificación: la *Ley Bases* reemplazó la expresión asertiva “*Configura injuria...*”, utilizada por el DNU, por la conjunción verbal “*Podrá configurar injuria...*” Ese cambio condiciona el efecto jurídico de la causal objetiva hasta neutralizarla.

Por otra parte, el uso de la perifrasis “*podrá configurar*” implica una remisión al segundo párrafo del propio artículo 242, que desde antes de la reforma somete la justificación

⁷ MAZA, Miguel Ángel – BLOISE, Leonardo G. – GUERRERO, Agustín A. (directores), *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*, 4ta edición actualizada por ley 27.742, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2025, p. 514.

⁸ LÓPEZ, Justo, en LÓPEZ, J. – CENTENO, Norberto – FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978, t. II, pp. 954 y 955.

⁹ “(La) habilitación legal a la denuncia del contrato, que de modo funcional la norma pone a disposición tanto del empleador como del trabajador, se mantiene intacta tras la reforma conservando, pues, a priori, esa ‘lógica general dual’. Frente a la mentada configuración técnico-jurídica del despido con causa no puede menos que señalarse lo curiosa que resulta la opción del parlamentario reformador, quien no modifica la disponibilidad ‘subjetiva bilateral’ contenida en el primer párrafo del artículo 242 pero que, sin embargo, agrega un párrafo final que pareciera huir del mentado constructo e incorpora como novedad una ‘única causal objetiva’ (que) solo puede ser activada por el empleador...” Cfr. MUGNOLO, Juan Pablo, “Modificación al art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo”, en MUGNOLO, J. P., (director), *Reforma laboral. Ley de Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos*, La Ley, Buenos Aires, 2024, pp. 235/236.

de la injuria a la prudente valoración judicial. De ese modo, la configuración de la causal de despido pasa a ser o, mejor dicho —como interpreta ACKERMAN—, “continúa siendo” solo una *posibilidad*¹⁰. Maza, Bloise, Guerrero y otros, cuando critican la expresión *podrá* porque convierte a este párrafo introducido por la reforma en “una norma de gran ineficacia jurídica”, no dejan de subrayar que los tribunales siempre han considerado que medidas de fuerza tales como el bloqueo y la toma del establecimiento podrían ser justificantes del despido en determinadas condiciones de cada caso en concreto¹¹.

En definitiva, el juez laboral, aun después de la reforma, continúa siendo quien puede decidir en última instancia si la participación individual del trabajador en medidas de conflicto colectivo como las específicamente mencionadas por la ley (bloqueos o tomas de establecimiento) ha sido *activa* y, en caso de que así lo considere, será el propio magistrado quien podrá evaluar si el comportamiento *individual* del trabajador ha tenido gravedad suficiente como para justificar el despido. En su valoración, el juez siempre deberá tener en cuenta “*el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales en cada caso*”, conforme dispone el añejo segundo párrafo del art. 242 LCT.

A continuación revisaré los elementos constitutivos de la *causal objetiva* de despido introducida por la ley 27.742 en el tercer párrafo del artículo legal citado; luego compartiré con los lectores algunas reflexiones sobre la *presunción de injuria* enunciada en el cuarto párrafo de la misma norma del régimen de contrato de trabajo, y finalmente dedicaré un breve comentario a la carga de intimación al trabajador a cesar en la conducta injuriosa, incluida también en la reforma al art. 242 LCT.

III. **La causal objetiva de injuria grave**

La posible configuración de la *objetiva causal* de injuria grave enunciada en el actual tercer párrafo del artículo 242 LCT requiere algunas precisiones acerca del significado jurídico de tres conceptos centrales; ellos son: a) *participación activa* del trabajador en alguna de las dos medidas de conflicto colectivo enumeradas expresamente por la norma, b) *bloqueo* y c) *toma* del establecimiento.

¹⁰ Ackerman observa que el cambio en la redacción que provenía del art. 8o del DNU 70/2023 debería quitarle toda relevancia al tercer párrafo del art. 242 LCT, “pues esa *posibilidad de configuración* siempre existió”. Y agrega que aquello que, “reiterando el verbo del primer párrafo del artículo 242 de la LCT — que no ha sido modificado —, se describe como *posibilidad de configuración* no solo no excluye sino, antes bien, *reclama la valoración judicial* exigida —en este caso, *sí imperativamente*— por el segundo párrafo”. Véase: ACKERMAN, op. cit., pp. 285/286 (uso de itálica conforme al texto citado).

¹¹ “Y, por añadidura, el nuevo texto dado al artículo 242 LCT no afirma que tales comportamientos ‘constituyan’ para el legislador justa causa de despido”. Cfr. MAZA, BLOISE y GUERRERO (dir.), op. cit., p. 522.

Intentaré precisar el significado de los tres conceptos en los párrafos subsiguientes.

III.1. Participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento

La referencia legal a la *participación activa* del trabajador no puede ser interpretada sino como una exigencia de autoría individual del dependiente al que se le imputa un comportamiento gravemente injuriante en circunstancias de conflicto colectivo. Concretamente, en circunstancias de ejecución de alguna de las medidas de conflicto que el nuevo texto legal menciona en forma expresa y taxativa, esto es, durante el desarrollo de un bloqueo o de una ocupación coercitiva —*toma*— del establecimiento. De otro modo, el trabajador no merecerá la aplicación de la pena máxima laboral.

Sin perjuicio de atender la crítica de Topet a la reforma del art. 242 LCT por la ley 27.742, en cuanto esta tiende a crear “una especie de *injuria pluriindividual* independizada de las circunstancias personales que deben ser objeto de valoración judicial en cada caso”¹², interpreto que el texto del artículo reformado no da lugar a afirmar que la imputación de la causa de despido ha dejado de ser individual.

De acuerdo con Ackerman, lo que determina la inserción de la causal objetiva y la presunción de injuria en el ámbito de la LCT es la regulación de un aspecto de la expresión individual del ejercicio del derecho de huelga, con abstracción de la eventual calificación de licitud o ilicitud de la medida de fuerza y considerando solo el comportamiento del trabajador en el contexto de la ejecución de esta¹³.

Está claro que no basta el mero involucramiento del trabajador en la medida de conflicto colectivo para que se justifique su despido. Será necesario poner la lente sobre el grado de protagonismo o de influencia del trabajador en la adopción de la metodología de acción conflictiva y, asimismo, tener en cuenta los antecedentes de este. En la inteligencia de Maza, Bloise, Guerrero y otros, la referencia a la *participación activa* significa un requisito de implicación diligente o eficaz en el acto en cuestión¹⁴.

Ilustro la afirmación precedente mediante un ejemplo: el hecho simple de integrar un grupo de huelguistas que permanecen dentro del establecimiento o en el entorno de este luego de finalizada la jornada de trabajo, mientras otros trabajadores se afanan en un bloqueo o en una *toma* del centro de trabajo, no es suficiente para que alguno de aquellos huelguistas sea

¹² TOPET, Pablo, “La Ley Bases y la modificación del artículo 242 de la LCT”, en *Revista de Derecho Laboral. Actualidad, Suplemento especial Ley 27.742: La reforma laboral en la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2024, p. 223.

¹³ ACKERMAN, op. cit., p. 284.

¹⁴ MAZA, BLOISE y GUERRERO (dir.), op. cit., p. 524.

calificado como *participante activo* en la medida de fuerza mencionada en el renovado art. 242 LCT.

Topet agrega un cuestionamiento pertinente a la omisión de las *causas del conflicto* en el nuevo texto del artículo citado. A juicio de este autor, la desnaturalización de los contenidos subjetivos y objetivos de la injuria genera limitaciones hacia ambas partes de la relación de trabajo: al trabajador, lo priva de posibilidades para ejercer una defensa justificadora, y del lado del empleador, despoja de matices la decisión extintiva de este. Es decir que, aun en el caso de reconocerle, en forma condicional, legitimidad al reproche legal al bloqueo y la toma del establecimiento, la negación de relevancia a los *motivos* del conflicto y a las modalidades y circunstancias personales en cada caso, la ley 27.742 incurre en un claro desacuerdo¹⁵.

Con similar orientación, Arese repara en la falta de reglamentación, en el artículo reformado, de conductas del empleador, como ocurría en el texto original de la LCT de 1974 bajo el título de “*Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa*”, y considera obvio que “si el empleador es responsable de las medidas de acción directa con su conducta incumplidora en el plano individual o colectivo, no es lo mismo que frente a un conflicto planteado para innovar sobre la condición anterior”¹⁶.

Permítaseme subrayar lo dicho líneas arriba: la *Ley Bases* no suprimió el segundo párrafo del artículo 242 LCT, que precisa que: “*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*”.

Al aplicar esa cláusula histórica del régimen de contrato de trabajo —que proviene del art. 263 del texto original de la ley 20.744—, la jurisprudencia ha razonado que, aunque la participación del trabajador en una medida de fuerza ilegal constituya una falta, “*esta debe ser valorada en función de las pautas del art. 242 a los efectos de determinar la admisibilidad o no de la cesantía, debiéndose entonces considerar la magnitud de la medida, el tiempo que se habría prolongado, el carácter de instigador o promotor del trabajador, sus antecedentes disciplinarios, su antigüedad, etc.*”¹⁷ En el mismo sentido, recuerda Topet que los tribunales

¹⁵ Topet, op. cit., pp. 224/225.

¹⁶ “No se reglamentan conductas del empleador como ocurría en el texto original de la LCT bajo el título ‘Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa’ y los subtítulos ‘Alcance - Reintegración del trabajador - Prohibición de trato discriminatorio’, ‘Sustitución del trabajador - Prohibición’ y ‘Huelga por culpa del empleador - Remuneraciones’ (arts. 243 a 245 del texto original, derogado por Ley de facto, 21.297)”. *Vid.* ARESE, César, “El control de la huelga desde el despido causado”, en Rubinzal *on line*, p. 4/11 (cita: RC D 133/2025).

¹⁷ “*De lo contrario, si se aplicara automáticamente la ecuación ‘ilegalidad de la huelga = justificación del despido’, además de violar la norma del art. 242 (que confiere a los jueces la facultad de apreciar en concreto la conducta de las partes en orden a la disolución del vínculo), se quebrantaría uno de los pilares de todo régimen disciplinario, cual es de la proporcionalidad entre la falta y la sanción*”. Fragmento del voto de la Dra. Elsa Porta

han entendido, en casos de despidos en el marco de huelga, que resulta imprescindible “*llevar la situación del plano de las relaciones colectivas al de las relaciones individuales*”¹⁸.

Es válido preguntarse por la finalidad que llevó al legislador a asentar en la grafía del artículo la causal pretensamente objetiva de distracto, dado que, al mismo tiempo, mantuvo la exigencia de valoración judicial de la injuria. Conjeturo que la función del cambio normativo no va más allá de la disuasión. El texto agregado al art. 242 LCT tiende a amedrentar preventivamente a los trabajadores que puedan enfrentarse a la disyuntiva de tomar partido o no en alguna de las medidas de conflicto mencionadas expresamente por la norma —el bloqueo y la toma del establecimiento—, y no solo en estas medidas sino incluso en una huelga desarrollada en forma regular, cuyo ejercicio el legislador reformista ha pretendido impedir o, por lo menos, desalentar mediante la vía indirecta de disuadir a los trabajadores de la participación individual¹⁹.

El trabajador llamado a participar en una huelga u otra medida de conflicto que fuese convocada por el sindicato que lo representa colectivamente, bien puede padecer un estado de incertidumbre en cuanto a la legalidad de ciertas acciones colectivas por estar expuesto a comunicaciones contradictorias y urgentes provenientes, de un lado, de su empleador, que lo intimá a cesar de inmediato en su participación en una metodología de conflicto que este califica como ilegal, y de otro lado, de la organización sindical que lo representa colectivamente, que le asegura que la acción es legítima y conveniente para la satisfacción del interés colectivo o la defensa de los derechos en juego y, además, le da fe de que la acción desplegada implica un ejercicio legítimo del derecho de huelga y, por lo tanto, no puede acarrear válidamente ninguna consecuencia disciplinaria en su contra.

Si se tiene en cuenta la existencia de tales condicionantes del discernimiento del trabajador, resulta imaginable que la mención expresa en la ley de las consecuencias que su adhesión a la medida de conflicto podría generar sobre la conservación de su empleo tenga altas probabilidades de éxito como factor disuasorio.

como integrante de la sala III de la CNAT en los autos “*Alfieri, Christian Gabriel c. Plavinil S.A. s/despido*”, 25/03/2009 (sent. 90721, causa 6.848/2007). Véase asimismo, de la misma sala, 18/12/2008, “*Kusema, Liliana Elizabeth c. Antonio Pascale y Luis Laquis soc. de hecho integ. por Antonio Pascale y Luis María Laquis s/despido*” (sent. 90.490, causa 7418/05).

¹⁸ Voto del Dr. Perugini como integrante de la sala IV de la CNAT, sala IV, 28/09/1989, “*Arrieta c/La Prensa s/despido*”, sent. 63837, recopilada por OJEDA, Raúl H. en OJEDA, R. H. (coord.), *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*, segunda edición actualizada, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2011, tomo III, p. 375, a su vez, citado por Topet, P., op. y loc. cit.

¹⁹ Maza, Bloise, Guerrero y demás coautores de la obra colectiva citada en el presente trabajo piensan que, mediante la reforma al artículo 242 “se pretendió dar un mensaje a los sujetos de los conflictos colectivos y a los tribunales sobre la importancia de esa temática relacionada con la *garantización* de las empresas durante períodos críticos de producción, así como la expresión legislativa de un pensamiento que los considera de manera genérica como comportamientos abusivos que vulneran garantías constitucionales como el derecho de propiedad, de trabajar y comerciar libremente y el de libertad de las personas”. *Vid. MAZA, BLOISE y GUERRERO* (dir.), op. cit., p. 523.

Paso a revisar el significado de los restantes elementos que integran la causal especial de injuria grave; me refiero a los conceptos de *bloqueo* y *toma de establecimiento*. Además de aportar las conceptualizaciones respectivas, agregaré comentarios destinados de distinguir sendas figuras de otras formas de acción colectiva con las que aquellas suelen confundirse y merecen un encuadre jurídico diferenciado, como son el boicot y el piquete, en relación con el bloqueo, y como lo es la simple ocupación u ocupación no coactiva del centro de trabajo, en relación con la toma del establecimiento.

Resulta particularmente necesaria la diferenciación entre la huelga y el bloqueo y entre esta figura y el piquete, así como deben diferenciarse la toma y la ocupación del establecimiento, porque la confusión teórica entre tales modalidades conduce a igualar en el tratamiento judicial a medidas de acción legales, como lo son —además, obviamente, de la huelga— el piquete y la ocupación no coactiva del establecimiento, con las acciones de conflicto laboral que carecen de amparo constitucional y legal, como es el caso del bloqueo y la toma de locales de la empresa.

III.2. Bloqueo: concepto, configuración y efectos; diferenciación de otras medidas de conflicto colectivo

La resolución [901/2024](#) del Ministerio de Seguridad Nacional establece un *Protocolo de Actuación contra Bloqueos* —en adelante, “Protocolo Antibloqueos”— que, en su artículo 1º, aporta una definición de esta figura de conflicto, que es presentada, a los efectos del propio reglamento, como “*maniobras, dispositivos, vallados u obstáculos, de cualquier naturaleza, que impidan, dificulten o amenacen, de forma actual o inminente, el ingreso o egreso de personas, vehículos o mercaderías en un establecimiento productivo o de servicios en cualquier lugar del territorio nacional*”.

Sin perjuicio de las extralimitaciones en que incurre el protocolo —que serán apuntadas en el parágrafo subsiguiente—, la definición resulta de interés para el derecho del trabajo en la medida en que reúne elementos estructurales y teleológicos determinantes de la noción de *bloqueo*, modalidad de conflicto laboral colectivo que ha sido aplicada en la Argentina por algunos sindicatos a determinados establecimientos industriales desde comienzos de este siglo. Los elementos aludidos son los que se identifican a continuación:

- a) el sujeto agente de la acción de conflicto sea una organización sindical o un colectivo de trabajadores;
- b) el sujeto pasivo es una empresa, o un empresario, titular del establecimiento afectado por la acción de conflicto que se encuentra motivada en un interés laboral; y

c) la acción es ejercida con *animus* de maximizar el efecto lesivo de una huelga o de otra medida de conflicto colectivo —que puede tratarse del bloqueo en sí mismo— por medio de la obstrucción del funcionamiento del centro productivo, o el cierre forzado de este, con la finalidad de satisfacer un interés gremial.

La definición merece alguna observación en cuanto incluye, en la figura del bloqueo, no solo el *impedimento* de entrada y salida de personas y cosas del establecimiento, sino también los supuestos en que la entrada y salida de sujetos y objetos se vea *dificultada* o *amenazada*. Si el movimiento de ingreso y egreso del centro de trabajo es meramente dificultado o amenazado, la acción desplegada por trabajadores o sindicatos no configura, en rigor, un *bloqueo*. El objeto y efecto de esta singular medida de fuerza es necesariamente la hermeticidad del recinto bloqueado; la clausura transitoria del establecimiento obtenida por medio de violencia privada y sin mediación de preaviso²⁰.

De lo contrario, si la acción desplegada permite el ingreso o egreso de ciertos productos de manera selectiva, se puede estar en presencia de un *bloqueo de mercancías*, o de un *boicot* al empresario o empresarios que producen, compran o comercializan las mercaderías objeto del bloqueo. Y, si la medida no impide el paso de *toda* persona al establecimiento, sino solo de algunas, tampoco será un bloqueo lo que afecte al centro productivo; podrá tratarse eventualmente de un *piquete* que pretenda impedir el ingreso de trabajadores no adherentes a una huelga, o de otra cosa, pero no de un *bloqueo* en cuanto este concita interés para el derecho del trabajo y la disciplina de las relaciones laborales.

La inclusión de los señalados efectos en la definición de bloqueo consignada en la mencionada resolución del Ministerio de Seguridad obedece a la inocultable vocación del organismo emisor del reglamento por amplificar el alcance de la norma restrictiva hacia otras manifestaciones de conflictos colectivos laborales que no son precisamente “bloqueos” —como por ejemplo una huelga complementada por un piquete no violento—, lo cual configura un claro desborde reglamentario (que soslaya al artículo 14 bis, el Convenio [n.º 87](#) y el [art. 24 de la ley 25.877](#)), por lo tanto, objetable desde el punto de vista constitucional (arts. 28, 31, 75.22, CN).

La utilización de una noción desmesurada, y además imprecisa, del bloqueo constituye un desliz en el que también cae la ley 27.742 cuando alude a esta metodología de conflicto colectivo como acción de obstruir total “o parcialmente” el ingreso o egreso de personas o cosas al establecimiento, que configura uno de los supuestos que dan lugar a la presunción de injuria instituida en el cuarto párrafo del art. 242 LCT, a la que se dedica el apartado IV de este trabajo.

²⁰ A diferencia de la huelga, el bloqueo es un cabal ejemplo de *medida de acción directa* a la que sí resulta aplicable esa caracterización.

La mención de la obstrucción “parcial” incluye al bloqueo selectivo, que puede afectar tanto a personas como a mercancías.

La estructura o *corpus* del bloqueo se conforma por la interposición de obstáculos físicos de toda índole, desde personas humanas hasta ofendículos (*v.gr.*, vallas, automotores, neumáticos en ignición, clavos, escombros, etc.), en caminos que conducen al centro operativo de una empresa, con la finalidad de impedir el ingreso de personas y de vehículos que transportan empleados, insumos u otros elementos destinados al abastecimiento de la producción o la salida de productos terminados.

La acción de bloqueo configura una vía de hecho de carácter obstructivo del establecimiento que, por lo tanto, no puede homologarse a la huelga ni considerarse una especie legítima de acción sindical. La imposición por la fuerza de la clausura del establecimiento o una paralización general de este, más allá de la afectación de las actividades relacionadas con la suspensión de tareas que provoca legítimamente la huelga, es una extralimitación del daño no comprendida en la nocividad estructural propia de este derecho constitucional.

El bloqueo no encuentra amparo en ninguna norma del ordenamiento jurídico nacional ni internacional —en absoluto en el art. 14 bis de la Constitución ni en el Convenio n.º 87 de la OIT ni en los criterios de organismos internacionales de control de la aplicación de este convenio—. Vale recordar que el principal convenio de la OIT, si bien en su art. 3 proclama que las organizaciones de trabajadores (y de empleadores) gozan de libertad para “*formular su programa de acción*”, deja en claro en su art. 8.1 que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados a “*respetar la legalidad*”.

Una visión distinta —no compartida por quien esto escribe— es la sustentada por Arese, quien entiende que “las figuras de tomas, bloqueos y acciones gremiales no se comprenden dentro de una conducta individual del trabajador sino como acciones y prácticas colectivas”, de manera tal que, cuando se verifican acciones gremiales directas, el artículo 242 “es desplazado o al menos integrado a un conjunto sistemático de instrumentos de derechos humanos y a la vez de leyes que rigen las instituciones de derecho colectivo como sobre conflictos colectivos”²¹. Para el autor que acabo de citar, piquetes y bloqueos gremiales son “fenómenos similares”, cuyas diferencias se reducen a aspectos “solo de extensión e intensidad”, por lo cual el mismo autor arriba a un concepto unificado de ambas figuras: tanto en el caso del bloqueo como del piquete, “se trata de la acción colectiva de manifestar o protestar en la vía pública como forma de visibilizar o publicitar un conflicto generalmente en

²¹ Arese enumera: “la Ley de Conciliación Obligatoria, 14.786, y las leyes provinciales sobre la materia”; leyes 14.250 23.546; procedimiento preventivo de crisis (art. 98 y siguientes de la ley 24.013; art. 24 de la ley 25.877.” Vid. ARESE, op. cit., p. 5.

el entorno a un establecimiento y puede o no incluir la interrupción, suspensión o alteración del tránsito hacia o desde un establecimiento como forma de respaldo a huelga o protesta o para visibilizarla o publicitarla”²².

No está de más recordar que existe, en Italia, una corriente doctrinaria y jurisprudencial para la cual el *bloqueo de mercancías* (*blocco delle merci*) es una “expresión legítima del ejercicio del derecho de huelga, asimilable al piquete tradicional”, cuando se ejecuta mediante un grupo de trabajadores estacionados frente a las puertas de una planta que tiende a evitar la salida de productos ya elaborados por una empresa que tuviera mucho almacenado y, por lo tanto, pese a la suspensión del trabajo que implica la huelga, podría continuar satisfaciendo la demanda y, de ese modo, neutralizar el efecto de esta última medida de conflicto, siempre que la acción del grupo se limite a la mera confrontación verbal sin trascender hacia comportamientos violentos²³²⁴. Volveré más abajo sobre el tratamiento otorgado al bloqueo y el piquete por la jurisprudencia y la doctrina jurídica italianas.

Abro ahora un paréntesis en el estudio de los conceptos relevantes de la causal de injuria ahora luce el art. 242 LCT para dedicar un breve tratamiento a dos resoluciones del Ministerio de Seguridad Nacional relacionadas con el bloqueo de establecimiento: la ya mencionada resolución N.º 901/2024 y la similar n.º [893/2024](#), que crea un Comando Unificado de Seguridad Productiva.

III.2.1. El Protocolo de Actuación contra Bloqueos

La resolución 901/2024 del Ministerio de Seguridad, que aprueba el citado *protocolo*, parte del presupuesto implícito de que el bloqueo de establecimientos es un hecho ilícito penal y, por lo tanto, lo considera objeto de la “política criminal” del Estado federal. Así, el propio ministerio emisor de la resolución enmarca al protocolo —en una inteligencia muy forzada— en la Ley de Seguridad Interior (LSI), n.º 22.520 (t.o. por decreto 438/92), cuyo art. 22 otorga competencia a la mencionada cartera para asistir al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros “en todo lo concerniente a la seguridad interior, a la preservación de la libertad, la vida y el patrimonio de los habitantes, sus derechos y garantías en un marco de plena vigencia de las instituciones del sistema democrático” y, en particular, para entender “en la determinación de la política criminal y en la elaboración de planes y programas para su aplicación, así como para la prevención del delito” (primer párrafo de los considerandos).

²² *Ibidem*, pp. 6/7.

²³ CARINCI, Franco – DE LUCA TAMAJO, Raffaele – TOSI, Paolo – TREU, Tiziano, *Derecho del trabajo*

²⁴ . *El derecho sindical*, traducción de J. A. Fernández Avilés, María G. Murrone, L. Á. Triguero Martínez, B. del Mar López Insúa, M. Durán Bernardino y S. Fernández Sánchez, coordinada por J. A. Fernández Avilés, Comares, Granada, 2015, p. 384, con cita de Pret. Padova, 30 junio 1979, RGL, 1980, II, 143; en contra: Pret. Serravalle Scrivia, junio 1977, OGL, 1977, 710; Pret. Treviso, 31 julio 1984, OGL, 1984, 959; etc.

El segundo párrafo de los considerandos de la resolución remite al art. 2º de la ley 25.250, que identifica la seguridad interior con el resguardo jurídico de “*la libertad, la vida y el patrimonio de los habitantes, sus derechos y garantías y la plena vigencia de las instituciones del sistema representativo, republicano y federal que establece la Constitución Nacional*”. La resolución incurre así en un desborde reglamentario que la sitúa peligrosamente en los márgenes del estado de derecho. Al dar por sentado que los conflictos laborales de intereses amenazan el sistema republicano, el reglamento prevé la aplicación, al bloqueo laboral, de un tratamiento policial semejante al que corresponde a las acciones delictivas de extrema gravedad institucional, como son el atentado al orden constitucional y la sedición, castigados en los [arts. 226, 229 y 230 CP](#).

El cuarto párrafo de los considerandos de la resolución avanza en la misma dirección. Al referir que el artículo 4º de la ley 22.520, a su vez, determina que el ámbito espacial de la seguridad interior es el entero territorio nacional, prepara el terreno para disponer la intervención de las fuerzas de seguridad federales, soslayando las competencias de las autoridades gubernamentales y los poderes legislativos y judiciales de las provincias.

La resolución, no obstante recordar a texto expreso que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional “establece” —claramente, evita decir que el artículo 14 bis “garantiza”— el derecho de huelga, infravalora arbitrariamente a este derecho laboral colectivo contraponiéndolo a los derechos individuales “*a trabajar y ejercer toda industria lícita y de usar y disponer de la propiedad*”, establecidos en el artículo 14 de la norma fundamental, y declara la existencia de un supuesto interés federal —del que dice que es “evidente”— en “*asegurar la libertad de comercio e industria contra toda turbación ilegítima*”. Sin embargo, el art. 75.12 CN y todas los ordenamientos provinciales imponen un límite insuperable a la pretensión del Ministerio de Seguridad Nacional de justificar la injerencia propia y de los cuerpos armados correspondientes a su órbita. Todas las materias enunciadas en los considerandos de la resolución son, no precisamente de competencia federal, sino atañen a las autoridades de gobierno, los tribunales y las fuerzas policiales de las respectivas provincias²⁵.

El protocolo facilita la denuncia de bloqueos de establecimiento poniendo a disposición de cualquier particular sendos números de teléfono y de mensajería instantánea (WhatsApp) y una dirección de correo electrónico (art. 2º). La denuncia pone en acción al Ministerio de Seguridad Nacional, cuya intervención, en caso de tratarse de una huelga ejercida legalmente, puede derivar en una suerte de arbitraje obligatorio impuesto al ejercicio del derecho —con declaración de ilegalidad implícita— por vía de un reglamento administrativo acompañado de

²⁵ Tomando como ejemplo la provincia de Buenos Aires, la [ley 13.482](#) confía las funciones de prevención y represión de delitos y de velar por la seguridad de la población bonaerense a las Policías de la Provincia de Buenos Aires. (Véase la ley provincial citada, especialmente sus artículos 4 a 20.)

intervención policial; todo esto es contrario al art. 24 de la ley 25.877, el Convenio n.º 87 y los criterios interpretativos de los órganos internacionales de control de vigencia de la libertad sindical²⁶.

Recibida la denuncia, el Ministerio de Seguridad debe evaluar la “verosimilitud y entidad” de la delación y determinar si debe poner los hechos en conocimiento de “las autoridades competentes” —cabe entender que alude a las autoridades provinciales a cargo de la seguridad, no a las autoridades de aplicación laboral— o si corresponde instruir a la Secretaría de Seguridad *“para que efectúe el despliegue de las fuerzas policiales y de seguridad federales más próximas a fin de que hagan cesar el bloqueo y restablezcan el normal ingreso y egreso de personas, vehículos o mercaderías en el establecimiento afectado”* (art. 3º).

Llama la atención que el protocolo privilegie la intervención directa e inmediata del propio ministerio emisor de la resolución antes que la actuación en subsidio de las autoridades y fuerzas policiales provinciales, que son las competentes en materia de seguridad en sus respectivos ámbitos territoriales.

En el supuesto de que el Ministerio de Seguridad Nacional hubiera puesto el hecho denunciado en conocimiento de las autoridades provinciales y estas solicitaran la ayuda de las fuerzas policiales y de seguridad federales, el art. 4º del protocolo prevé que el titular de la referida cartera ministerial evaluará *“la necesidad, la posibilidad y la oportunidad”* de brindar el auxilio solicitado. Es decir, que en caso de que la autoridad nacional reciba una solicitud de ayuda de parte de una autoridad provincial o municipal, el protocolo autoriza a aquella a decidir de manera prácticamente discrecional si otorga o no el auxilio demandado.

En cambio, de no mediar solicitud de auxilio de una autoridad provincial, el protocolo reserva al Ministerio de Seguridad Nacional un amplio margen de discrecionalidad para decidir si “corresponde” abocarse a resolver el bloqueo por tratarse —así lo entiende la resolución 901/2024— de un ilícito criminal de incumbencia federal. En tal caso, de acuerdo con la letra del protocolo, la referida autoridad nacional podrá instruir a la Secretaría de Seguridad para que efectivice el despliegue de las fuerzas federales con el fin de hacer cesar el bloqueo, evidentemente sin recabar la orden judicial que corresponde según el orden constitucional y el sentido común.

A parte de la objeción que merece desde el punto de vista constitucional, la intervención solipsista de la autoridad administrativa nacional y los cuerpos armados subordinados a ella, desentendiéndose del debido monitoreo judicial y de la previsible actuación de la autoridad

²⁶ Cfr. OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, párr. 798, 816, 820, 836, 907 y 912 entre otros.

administrativa del trabajo local, puede derivar en un agravamiento del conflicto. Incluso la intervención inconsulta de las fuerzas del orden puede desbaratar un eventual posicionamiento táctico del empleador, que por ejemplo, hubiera decidido condonar la participación de su personal en el bloqueo en el marco de negociaciones con la contraparte encaminadas a la autocomposición del conflicto.

Conforme al art. 5º del protocolo, la información que reciba el Ministerio de Seguridad debe ser remitida de manera inmediata a la Secretaría de Trabajo y a las personas físicas o jurídicas afectadas por el bloqueo, “a fin de que puedan proceder de acuerdo con lo previsto en el artículo 242” de la LCT. Esta norma del protocolo hace manifiesta su desconsideración hacia las autoridades laborales provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires mencionando solo al exministerio de trabajo de la nación como destinatario de la información que recibiere. Puede interpretarse que la transmisión de información a la autoridad de aplicación nacional persigue la apertura del trámite de conciliación obligatoria previsto en la ley 14.786, aunque es difícil imaginar que dicha secretaría de estado no estuviera en conocimiento del conflicto de intereses con anterioridad a la comunicación del Ministerio de Seguridad. Por otro lado, la actual Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social carece de competencia fuera del espacio geográfico de la capital federal. Las provincias, e incluso la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tienen sus propias leyes de procedimiento conciliatorio aplicable a los conflictos de intereses.

Más difícil de imaginar aún resulta que la empresa o empleador que resultare afectado por el bloqueo necesite de la información que estuviera en poder del Ministerio de Seguridad para calificar conductas en los términos del artículo 242 LCT, reformado por la ley 27.742. El objeto encubierto de esta norma también parece ser el de lograr un efecto emocional disuasivo en los trabajadores de la empresa y los representantes sindicales de estos.

Sin perjuicio de la información que envíe la autoridad ministerial referida en los párrafos precedentes, el art. 6º del protocolo encomienda a las fuerzas policiales y de seguridad federales la tarea de recabar “pruebas” sobre el desarrollo del bloqueo, “que incluirán la identificación de los responsables y participantes”, para remitirlas de inmediato al juzgado penal correspondiente y al Ministerio Público Fiscal. Tenemos aquí otro aspaviento normativo destinado a desalentar el involucramiento de los trabajadores en la medida de fuerza, esta vez mediante un párrafo sobrecargado de términos relacionados con la instrucción sumarial en causas penales.

En esa lógica se inscribe la instrucción de recolección de “pruebas” sobre el desarrollo del bloqueo con indicación precisa de identificar a los “responsables” de la medida y también a los que solo *participan* en ella. Esto remite, obviamente, a registros audiovisuales que, al ser tomados *en vivo* por agentes policiales, previsiblemente caldearán el clima de tensión que es

normal en los conflictos de intereses, con indeseables consecuencias, sobre todo si las fuerzas del orden actúan sin control judicial. La tarea encomendada por el protocolo a estas fuerzas encierra un problema adicional: no parece posible que los agentes de seguridad tengan posibilidad de identificar a los “responsables” de un bloqueo que se encuentra en desarrollo, mediante una intervención espontánea sin otra herramienta que la captación ocular-auditiva. Está claro que la determinación de responsabilidades es una atribución privativa de la autoridad judicial.

A pesar de que el papel de los “participantes” en la acción de conflicto, en principio, no sería *activo* —dado que la norma los menciona aparte de los supuestos “responsables” del bloqueo—, reciben del protocolo un tratamiento indiferenciado que no los distingue de los organizadores de la modalidad de acción conflictiva. El art. 6º del protocolo omite el adjetivo utilizado por el tercer párrafo del art. 242 LCT para la imputación de la causal objetiva de despido; norma con la cual la resolución del Ministerio de Seguridad no logra entablar la relación de articulación que se propone.

III.2.2. El Comando Unificado de Seguridad Productiva

Otro reglamento dictado en tiempos recientes por el Ministerio de Seguridad nacional relacionado con el bloqueo, y con la conflictividad laboral en general, es la resolución n.º [893/2024](#), que crea un Comando Unificado de Seguridad Productiva “*con el objetivo específico de ejecutar tareas destinadas a la prevención y control del orden en los enclaves productivos del país*” (art. 1º de la resolución citada).

Entre los fundamentos de la resolución tendientes a explicar la creación de dicho *comando*, se vierten afirmaciones excesivamente vagas para una norma que integra el ordenamiento represivo, que refieren la existencia de “*graves hechos de violencia, bloqueos e impedimento por medios ilícitos para que se pueda trabajar, comercializar y distribuir libremente la producción*”²⁷, a los que se les atribuye la incomprobable generación de un “*peligro colectivo a la vida, la libertad y el patrimonio de los habitantes y de las empresas o (la) libre circulación de los trabajadores, como también de su actividad productiva*” (cuarto párrafo de los considerandos).

La exposición de motivos de la resolución alude asimismo a “*sectores de la economía que, a causa de su gran contribución al crecimiento del país*”, entre otros aportes²⁸, “*requieren de una seguridad especial*” (quinto párrafo), en paralelo a “*la protección física de los*

²⁷ La motivación del reglamento menciona expresamente: “*zonas portuarias Bahía Blanca y San Lorenzo – Timbúes; zonas de producción de hidrocarburos, como Vaca Muerta; zonas mineras, o parques industriales*”.

²⁸ “*(D)ebido al volumen de su producción, a la magnitud de su aporte, a su conexión con los servicios públicos, a la sensibilidad del material derivado de su actividad o al alto valor de sus productos...*”

individuos y los bienes de las empresas como destinatarios finales de las políticas públicas” (sexto párrafo).

Además de los objetivos y bienes jurídicos acreedores de protección, sintetizados precedentemente, los fundamentos de la resolución enuncian “resultados favorables obtenidos” mediante la labor conjunta cumplida por otros comandos previamente establecidos y una supuesta “experiencia operativa acumulada con motivo de dicha labor” sobre la cual los considerandos no aportan información ejemplificativa de tales antecedentes invocados, en base a los cuales se considera “*propicio y adecuado conformar un nuevo comando que, sin duplicar las funciones ya existentes en las unidades activas, se aboque con especificidad al despliegue territorial de tareas destinadas a la prevención y control del orden urbano para zonas de alta productividad, en colaboración con las fuerzas de seguridad locales*” (séptimo párrafo).

Con apoyatura en lo destacado en los párrafos precedentes de este sub punto, la cartera emisora del acto administrativo en cuestión considera “oportuno y conveniente” crear el Comando Unificado de Seguridad Productiva, a los efectos de “*contribuir con una mejor y más eficiente organización sobre el despliegue territorial de tareas destinadas a la prevención de los delitos contra la propiedad, las personas y acciones delictivas que dañen los sectores productivos, mediante hechos o amenazas que pongan en riesgo la vigencia de los derechos y garantías constitucionales en el territorio nacional*” (octavo párrafo).

Dicho comando se integra con representantes de organismos pertenecientes al ministerio que emite el reglamento, de las cuatro fuerzas de seguridad federales y de los que se designen de los cuerpos policiales de las provincias en las que sea necesaria la actividad de este mando unificado (art. 2º)²⁹, y funcionará de manera permanente (art. 3º), bajo la conducción de la máxima autoridad ministerial, que podrá ser delegada en el funcionario que esta designe, en coordinación con las autoridades jurisdiccionales correspondientes (art. 4º).

En esta resolución del Ministerio de Seguridad, como en la anterior, el dato más destacado es la frondosidad verbal con escasez de sustancia relacionada con el derecho del trabajo, individual y colectivo, que no va más allá de la vaga inclusión de los bloqueos entre los “*delitos contra la propiedad (y) las personas*” mediante un reglamento administrativo que carece de respaldo legal.

²⁹ “*El Comando Unificado de Seguridad Productiva estará integrado por la Secretaría de Seguridad, la Subsecretaría de Despliegue Territorial, la Dirección Nacional de Operaciones y Despliegue Territorial (o las que en el futuro las reemplacen) del Ministerio de Seguridad, la Policía Federal Argentina, la Gendarmería Nacional, la Prefectura Naval Argentina, la Policía de Seguridad Aeroportuaria, y por los representantes, que eventualmente se designen, del cuerpo policial de las provincias en las que sea necesaria la actividad del Comando Unificado de Seguridad Productiva.*” (art. 2º, res. 893/2024 MSG).

Pasaré ahora a distinguir el bloqueo de otras figuras de acciones de conflicto, como son el boicot y el piquete, en cuanto, a pesar de las similitudes reales o aparentes con el primero, estas dan lugar a encuadres legales y efectos jurídicos diferentes.

III.2.3. Diferenciación entre bloqueo y boicot

De acuerdo con Cabanellas y Alcalá-Zamora, el boicot, o boicoteo, procura la suspensión completa de relaciones económicas o sociales con una persona o empresa para obligarla a ceder o transigir³⁰. Los mismos autores atribuyen un “significado elástico” al concepto, que es “usado para describir una variedad de acciones que van desde una simple interrupción de negocios por un individuo hasta un esfuerzo organizado por una asociación de individuos” para procurar tal interrupción mediante el empleo de “procedimientos que varían desde la simple persuasión hasta el disturbio en las relaciones de negocios y la intimidación física”, contra una persona humana o jurídica, con la finalidad de que esta ceda a la presión y abandone su actitud o acepte la pretensión que se le pretende imponer³¹.

Una noción más enfocada en el derecho del trabajo es la que aporta Carlos Palomeque, aludiendo al boicot como “evitación de relaciones comerciales con los empresarios en conflicto (compra de bienes o utilización de servicios producidos por los mismos) por parte de los trabajadores afectados y/o terceras personas (trabajadores solidarizados, usuarios y consumidores, etc.), a quienes se invita a sumarse a la medida de presión”. Este autor distingue al boicot *primario*, o *inmediato*, del *secundario* o *mediato*: el primero es el dirigido de modo directo contra el empresario antagonista en el conflicto; el secundario o mediato se dirige contra proveedores o clientes del antagonista, que es el destinatario final de la medida de conflicto. Esta acción —aclara Palomeque— “descansa en la libre decisión de cada sujeto, inducida y libremente asumida, sin que medie por ello coacción o amenaza”³².

Alonso Olea y Casas Baamonde identifican el “boicot o corte de relaciones” con el llamamiento a los trabajadores en conflicto y, en especial, a terceros —que pueden ser otros trabajadores o el público en general—, con independencia de que el llamamiento sea seguido o

³⁰ Cabanellas y Alcalá-Zamora recuerdan que los orígenes de esta denominación se encuentran en el condado de Lough Mash, Irlanda, alrededor de 1870, donde vivía Charles Cunningham Boycott, quien se desempeñaba como administrador y agente de un *lord* británico. El señor Boycott se hizo acreedor del odio, en primer lugar, de aquella comarca, y luego, de todo el país, por la dureza de su carácter y la crueldad con que trataba a los pequeños colonos. La *Liga Nacional*, en el año 1879, lo incluyó en una especie de lista negra que provocó que prácticamente nadie en el país entablara relaciones comerciales o contractuales con él. No solo sus trabajadores subordinados lo abandonaban sino que los cocheros no lo admitían en sus carruajes; los hoteleros le negaban alojamiento; los carniceros, panaderos y tenderos no le vendían comestibles; los empleados del ferrocarril se negaban a transportarle el ganado que pretendía enviar a Inglaterra; de tal modo que Mr. Boycott se vio obligado a abandonar el país. *Vid. CABANELAS DE TORRES, Guillermo y ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis, Tratado de política laboral y social*, 3^a edición, Heliasta, Buenos Aires, tomo II: *Instituciones laborales y sociales*, p. 161.

³¹ *Ibidem*, p. 162, con cita de Labatt, sin información bibliográfica.

³² PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos, *Derecho sindical español*, quinta edición, Tecnos, Madrid, 1994, p. 262. (La itálica no corresponde al texto original.)

no por estos, para que se nieguen a la adquisición o utilización de los bienes y servicios producidos por el empresario parte en el conflicto, o al suministro de los bienes y servicios que este necesite para su producción (boicot *primario*), o las mismas negaciones —de adquisición, utilización y suministro— a los empresarios que tienen relaciones económicas con el empresario parte (boicot *secundario*), ya sea como medida de presión adicional a una huelga (boicot *de apoyo*, que a su vez puede consistir en una huelga), ya sea como exteriorización autónoma o independiente del conflicto de trabajo (boicot simple³³).

Una diferencia importante, desde la óptica del derecho del trabajo, entre el bloqueo y el boicot se encuentra en que la persona humana o jurídica destinataria del segundo puede no ser empleadora o, si lo es, la presión ejercida contra ella puede no estar relacionada con tal carácter.

Un concepto elaborado por la doctrina que aúna sintéticamente ambas figuras es el aportado por Ojeda Avilés cuando presenta al boicot como un *bloqueo contractual* del empresario por parte de su antagonista colectivo con una finalidad reivindicativa, que no es de ejercicio excluyente de los sindicatos y los trabajadores, sino puede ser ejercido también por otros empresarios o por organizaciones de estos. El mismo autor critica una sentencia del Tribunal Supremo español que llegó a considerar como boicot la actuación contraria a la firma del convenio colectivo³⁴.

Gino Giugni, sin perjuicio de reconocer que, a mediados de la década de 1950, el boicot era una práctica desconocida en Italia —en cambio, sí muy conocida en América del Norte—, se ocupa de esta figura en su clásico *Derecho sindical* cuando trata las formas alternativas de lucha de las organizaciones de trabajadores. Giugni se sirve de la definición plasmada en el artículo 507 del Código Penal de su país para presentar al *boicottaggio* como “una forma de lucha social que se desarrolla mediante propaganda o valiéndose de la fuerza de los grupos sociales, por medio de la cual se induce a “una o más personas a no estipular pactos de trabajo, o a no suministrar materias o instrumentos necesarios para el trabajo, o bien, a no suministrar determinados productos agrícolas o industriales”³⁵.

³³ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del trabajo*, decimocuarta edición (revisada), Universidad Complutense, Facultad de Derecho, Madrid, 1995, p. 896.

³⁴ OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 8va edición, Tecnos, Sevilla, 2003, p. 463.

³⁵ “Questa forma di lotta sociale –i cui fino non sono necessariamente sindacali– si realizza, persi seguire l’enunciazione della norma penale, quando, mediante propaganda o valendosi della forza di gruppi sociali, si inducono «una o più persone a non stipulare patti di lavoro, e a non somministrare materie o strumenti necessari al lavoro, ovvero a non acquistare gli altri prodotti agricoli o insudtriali». Vid. GUIGNI, Gino, *Diritto sindacale*, con la collaborazione di L. Bellardi, P. Curzio y M. G. Garofalo, Cacucci Editore, Bari, 2006, p. 274. Giugni amplía la referencia al boicot como figura delictiva, recordando que la Corte Constitucional de Italia desatiendió las objeciones fundadas en la incompatibilidad de la norma penal con el sistema democrático y rechazó la imputación de inconstitucionalidad argumentando que aquella disposición sancionatoria protege bienes igualmente protegidos por la Carta Constitucional, como las libertades de estipular contratos de trabajo, de iniciativa económica y de organización empresarial y el derecho a lograr resultados positivos de la actividad

Otros autores italianos eminentes, de la generación inmediatamente posterior a la del jurista recién citado, observan que el boicot es, en sí mismo, un medio de lucha de carácter general, que despierta interés para la disciplina jurídica laboral en la medida en que sea puesto en ejecución por los trabajadores contra el empleador como instrumento de confrontación sindical y política³⁶.

El Comité de Libertad Sindical ha considerado que la prohibición legal del boicot no es incompatible con el principio de libertad sindical en cuanto afectaba a sindicatos, y a trabajadores representados por estos, que no se hallaban en conflicto con el empleador destinatario de la medida de acción³⁷. El organismo internacional de control normativo emitió opinión en contra de la prohibición, por vía legislativa, de la estipulación de cláusulas de *boicot de solidaridad* en convenios colectivos³⁸.

El Código Penal argentino, en la primera cláusula del art. 158, sanciona con pena de prisión al “*obrero que ejerciere violencia sobre otro para compelero a tomar parte en una huelga o boycott*”. A su vez, el art. 159 del mismo código dispone la aplicación de multa a quien “*por maquinaciones fraudulentas, sospechas malévolas o cualquier medio de propaganda desleal, tratare de desviar, en su provecho, la clientela de un establecimiento comercial o industrial.*”

III.2.4. Diferenciación entre bloqueo y piquete

El Diccionario de la lengua española dice que *piquete*, en su sexta acepción, es un “*grupo de personas que, pacífica o violentamente, intenta imponer o mantener una consigna de huelga*”³⁹.

productiva a través de la actividad comercial. Empero, mediante “una disposición de muy difícil aplicación”, declaró parcialmente inconstitucional la norma en cuestión por violación del art. 21 de la Constitución (que salvaguarda la libertad de expresión mediante la palabra, por escrito y por cualquier otro medio de difusión), pero “solo en cuanto incrimina la propaganda que no alcanza un grado de intensidad y eficacia verdaderamente notable” (con cita de *Cos.*, 2.4.1969, n.º 84).

³⁶ CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, op. cit., p. 386.

³⁷ “*El boicot es una forma muy especial de acción que en determinados casos puede afectar a sindicatos cuyos miembros continúan su trabajo y no se hallan directamente implicados en el conflicto con el empleador contra el cual se hace el boicot. En tales circunstancias, la prohibición del boicot no parecería representar necesariamente una violación de los derechos sindicales.*” Véase: OIT, *La libertad sindical*, recopilación citada, párr. 748.

³⁸ “*Al excluirse las huelgas de solidaridad, el boicot de solidaridad y las acciones colectivas en apoyo de los acuerdos con varias empresas del alcance de la acción colectiva autorizada, las disposiciones legislativas podrían afectar negativamente el derecho de las organizaciones a procurar celebrar y negociar convenios con varios empleadores, como asimismo también se restringiría indebidamente el derecho de huelga.*” (Cfr. OIT, recopilación cit., párr. 771.) “*Por lo que se refiere a la prohibición por vía legislativa de la incorporación de la cláusula de boicoteo de solidaridad en los convenios colectivos, el Comité consideró que no se debían incluir en la legislación restricciones a tales cláusulas.*” (*Idem*, párr. 1294.)

³⁹ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, <https://dle.rae.es/piquete?m=form> (consultado el 7/04/2025).

En busca de un significado jurídico satisfactorio del término, me apoyo en la doctrina italiana y tomo el concepto del autor tridentino Sergio Vergari, quien presenta al piquete como una práctica llevada a cabo por trabajadores huelguistas frente a trabajadores no huelguistas, o no inclinados a plegarse a la medida de acción colectiva, que se sitúan frente al ingreso del establecimiento o en los alrededores de este procurando persuadir a todos los trabajadores de la conveniencia de no acudir a trabajar, con la finalidad de reforzar la participación, el éxito o la eficacia de la huelga⁴⁰.

Otros autores italianos —Carinci, de Luca Tamajo, Tosi y Treu— amplían la configuración subjetiva del piquete cuando refieren conjuntamente que, “según el significado habitual del término”, el piquete “consiste en una agrupación más o menos numerosa de trabajadores, empleados de la empresa en huelga o procedentes de otras empresas, que se estacionan cerca o en frente de la entrada para disuadir, molestar y bloquear a los posibles esquiroles”⁴¹.

Y Giuseppe Santoro-Passarelli incorpora al concepto la noción de legitimidad, al definir al piquete como “acción de un grupo de trabajadores en huelga que, ante el lugar de trabajo, impide el acceso a los trabajadores no participantes en la protesta, que es considerada legítima siempre y cuando no se resuelva en formas de violencia privada o amenaza contra los trabajadores no huelguistas”⁴².

En la fenomenología del piquete, normalmente concebido como formación de trabajadores situada a la entrada del establecimiento, Ojeda Avilés incluye al *mass picketing* que, lejos de ocupar una posición estática, se moviliza, recorriendo las calles o en torno al domicilio de un esquirol, para informar a la población las razones de la controversia. Ojeda subraya que, para la consideración de un piquete no hace falta la presencia física del grupo, por lo que “es posible la existencia, aún algo futurista, de los llamados ‘ciberpiquetes’ o piquetes virtuales, consistentes en la propaganda e información a través de Internet para sumarse o iniciar una huelga”⁴³.

Otro autor español, Miguel Ángel Limón Luque, caracteriza al piquete como una expresión del derecho de reunión de los trabajadores que persigue fines relacionados con “la

⁴⁰ VERGARI, S., “Le forme di lotta sindacale conesse o alternative allo sciopero”, en *Diritto del lavoro. Commentario directo da Franco Carinci*, Vol. I: *Le fonti. Il diritto sindacale*, a cura di C. Zoli, seconda edizione, UTET Giuridica, Torino, 2007, p. 735, con citas a PULITANÒ, 1984, y GHEZZI y ROMAGNOLI, 1992a 242 (párrafo traducido por el autor de este trabajo).

⁴¹ CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, op. cit., p. 383.

⁴² SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe, *Diritto sindacale*, prima edizione, Gius Laterza & Figli Spa, Bari, 2007, p. 187.

⁴³ OJEDA AVILÉS, op. cit., p. 460. El autor cita como ejemplo de esta modalidad de “piquete futurista” el que actuó contra el diario *Calgary Herald*, en Alberta (Canadá) en enero de 2000.

extensión, la información y la publicidad de una huelga.”⁴⁴⁻⁴⁵ La opinión de este autor se apoya en el art. 6.6 del Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo, que permite a los trabajadores en huelga “*efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica*”, y en la doctrina del Tribunal Constitucional⁴⁶.

En la doctrina Argentina, Mugnolo también relaciona al piquete con “el derecho constitucional de reunión” que, “frente al nuevo escenario normativo diseñado desde el art. 242 LCT, se manifiesta como el primer límite/obstáculo con que se enfrenta el juez al momento de cumplir con el mandato legal (de la propia norma) de ponderar las acciones particulares que pudiera alegar el empleador al momento de efectivizar el despido”⁴⁷.

Alonso Olea y Casas Baamonde relacionan al piquete con la libertad de expresión, garantizada por el art. 20.1 de la Constitución española. Desde la perspectiva de estos autores, el piquete es el medio utilizado por los trabajadores que son parte en el conflicto para darle publicidad al mismo, informando sobre la existencia, causas e incidencias a sectores varios del público, o a este en general, para suscitar sus simpatías o antipatías hacia una de las partes, y desde luego para informar, animar o disuadir a los compañeros de trabajo⁴⁸. Un enfoque similar es el de Antonio Baylos que se sintetiza más abajo.

De regreso a Italia y a la opinión de Vergari, la noción de *piquete* se aproxima a la de *bloqueo* cuando destaca, como un rasgo característico de la forma tradicional y más recurrente del primero, el *animus* o motivación de los sindicatos y trabajadores en huelga de ejercer una acción de vigilancia y control sobre los movimientos de entrada y salida de personas y materiales del establecimiento⁴⁹.

⁴⁴ LIMÓN LUQUE, Miguel Ángel, *Derecho de reunión y relaciones laborales. El derecho de asamblea en la empresa*, Consejo Económico Social, Madrid, 1995, p. 111.

⁴⁵ En relación con la visión del autor citado en la nota precedente, cabría recordar que la Ley de Asociaciones Sindicales (n.º 23.551), en su art. 4º inciso c), enumera entre los derechos de los trabajadores los de: “*Reunirse y desarrollar actividades sindicales*”.

⁴⁶ El TC español no ha llegado a reconocer al piquete como contenido del derecho de huelga, pero sí ha declarado que forma parte del contenido del derecho fundamental de huelga “*el derecho a requerir la adhesión a la huelga y a participar, dentro del marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin*”. Vid. LIMÓN LUQUE, op. cit., pp. 108/109, con cita de STC 254/1988.

⁴⁷ MUGNOLO, op. cit., p. 241.

⁴⁸ Cfr. ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, op. cit., p. 894. Estos autores recuerdan que el Tribunal Constitucional español, tomando palabras del art. 6º.6 del Real decreto-ley 17/1977, de relaciones de trabajo, afirmó que “*los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma en forma pacífica*, con el fin, no solo de dar conocimiento del «*hecho mismo de la huelga*» y de «*sus circunstancias o de los obstáculos que se oponen a su desarrollo*», sino también de «*exponer la propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar la oposición*» de los no huelguistas, participando, «*dentro del marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin*»; es decir, que el derecho constitucional de huelga comprende el derecho «*a requerir de otros la adhesión a la huelga*» (con cita de STC 120/1983, de 15 de diciembre).

⁴⁹ VERGARI, op. cit., p. 736.

En cuanto al componente subjetivo del piquete, hay que decir que existen criterios de doctrina que admiten la integración del instrumento por trabajadores procedentes de terceras empresas⁵⁰, y otras opiniones que consideran que el piquete puede actuar, ya no fuera del establecimiento, sino asimismo dentro de él⁵¹.

Surgen, además, otras diferencias entre el bloqueo y el piquete si se toman en cuenta ciertas particularidades de la fenomenología y la finalidad de sendas figuras.

En el aspecto estructural o fenomenológico (*corpus*), las diferencias entre bloqueo y piquete no siempre están a la vista. Una distinción reside en que el bloqueo, como acontece en la generalidad de los casos y se ha visto más arriba, admite el emplazamiento de objetos de toda índole además de la presencia de trabajadores. En cambio, el piquete laboral no admite la utilización de objetos obstrutivos; sí la portación de distintivos y carteles con fines de exhibición del conflicto, destinada a conjurar —en palabras de Antonio Baylos— los “problemas relacionados con la publicidad interna de la huelga”, por lo que están dirigidos al colectivo implicado en el conflicto, al cual se convoca para informarle sobre las reivindicaciones y los argumentos enfrentados⁵².

Los trabajadores que conforman el piquete también pueden recurrir, con la misma finalidad de publicitar el conflicto y atraer la atención del entorno hacia la situación de conflicto, a la utilización de los medios de información generales, tales como prensa gráfica, radio y televisión⁵³, y dispositivos de amplificación sonora, bocinas y silbatos estridentes⁵⁴. Hoy cabría agregar la difusión en redes sociales e Internet.

La doctrina es conteste en atribuir al piquete un carácter *instrumental* de la huelga, es decir, que mediante su intervención los trabajadores huelguistas procuran obtener el mayor grado de adhesión posible a la medida principal por parte del personal del establecimiento. De aquí surge un rasgo diferenciador relevante en términos teóricos entre el bloqueo y el piquete,

⁵⁰ En tal sentido: CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, op. cit., p. 385.

⁵¹ El profesor coruñés Arufe Varela atribuye a la doctrina del Comité de Libertad Sindical la presuposición de que la actuación de los piquetes puede tener lugar, no solo en las inmediaciones de la empresa que padece la huelga, sino incluso dentro de ella. El autor del presente trabajo no ha podido confirmar la existencia de tal posición atribuida al organismo internacional. Véase: Arufe Varela, Alberto, “La exigencia de responsabilidad civil extracontractual a los piquetes de huelga. Un estudio de derecho comunitario europeo, internacional y comparado con el derecho español”, en *Revista española de derecho del trabajo*, Año 2016, N.º 191, Aranzadi, 2017, p. 10.

⁵² El autor aquí citado no deja de lado la importancia de la *visibilidad* del conflicto, a la que considera “condición de eficacia del mismo” y punto en el cual “se verifica el desplazamiento indirecto de la eficacia del conflicto del área de la producción al espacio de la comunicación como forma de incidir sobre una opinión pública que se percibe determinante en el éxito o en la aceptación de las reivindicaciones sostenidas mediante la huelga”. *Vid.* BAYLOS, Antonio, “Formas nuevas de exteriorización del conflicto laboral y social ante los condicionantes tecnológicos y organizativos”, en *Revista de Derecho Social* N.º 267, 2017, p. 423 y 4.

⁵³ Cfr. ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, op. cit., p. 894.

⁵⁴ Cfr. VERGARI, op. cit., p. 737, con cita de *Cass. 26.02.1970, RGL, 1971, II, 269*.

en cuanto la existencia del segundo —el piquete— no se concibe como un mecanismo autónomo de conflicto sino solo como instrumento complementario o accesorio de la huelga⁵⁵.

El bloqueo impacta en forma directa y simultánea sobre dos especies de sujetos: los que son parte en el diferendo o tienen interés directo en el resultado de este por su integración a la empresa, y los terceros, que por lo tanto carecen de otro interés que no sea el de la terminación del conflicto abierto, para poder llevar a cabo sus contrataciones, operaciones, etc. con el titular del establecimiento que hayan sido suspendidas por el hecho del conflicto.

Entre los sujetos que tienen participación en la confrontación de intereses, el bloqueo afecta de manera directa estos sujetos: a) al empleador, en cuanto clausura los accesos al establecimiento de propiedad de este, y b) al personal sindicalizado que no adhiere a la medida de conflicto (rompehuelgas o esquiroles), sino se encuentra imposibilitado de trabajar como consecuencia de la medida de fuerza.

Secundariamente, el bloqueo impacta sobre los derechos de sujetos ajenos al conflicto, como son: a) los trabajadores *no representados* por la organización sindical convocante de la medida —por lo cual no son llamados a participar en ella y, entonces, no pueden ser tildados como esquiroles o no huelguistas—, y b) las personas humanas o jurídicas que tienen relaciones comerciales con el empleador destinatario del bloqueo, pero se ven forzadas a una suerte de boicot involuntario contra el empresario titular de la unidad productiva.

En cambio, el piquete laboral en sentido estricto —esto es, despojado de los elementos coactivos inherentes al bloqueo— acciona de manera directa y unidireccional sobre los trabajadores *no huelguistas*, lo sean estos por su indecisión o por su propia determinación contraria a la huelga, y también, circunstancialmente, contra los rompehuelgas o esquiroles.

El modo en que el piquete afecta los intereses del empleador puede calificarse como mediato o indirecto, en tanto promueve la participación unitaria del personal del establecimiento en la medida principal de conflicto, es decir, en la huelga de la cual el piquete es accesorio.

Si bien el destinatario último de las medidas de conflicto sindical es siempre el empleador, la organización de un piquete implica la apertura de un cauce paralelo a la medida

⁵⁵ Para Carlos Palomeque, el piquete es una suerte de compañero de viaje de la huelga: “la organización de piquetes de trabajadores durante el desarrollo de la huelga, con la misión de informar acerca de la decisión colectiva a quienes no participan en ella, no es sino un instrumento al servicio de aquella, a la que habitualmente acompaña, sin que propiamente pueda considerarse medida conflictiva independiente.” (*Vid. PALOMEQUE LÓPEZ*, op. cit., p. 262.) En Italia, Carinci, de Luca, Tosi y Treu, refieren la existencia de una corriente jurídica para la cual el piquete es “un momento interno o subsidiario a la huelga” cubierto por el reconocimiento constitucional que esa corriente considera emanado del art. 40 de la constitución republicana de diciembre de 1947. Los autores mencionados en primer término ponen en cuestión tal calificación por resultar innecesaria en virtud de las garantías constitucionales a la libertad de expresión y la libertad sindical consagradas en los arts. 29 y 39 respectivamente de la carta constitucional. *Vid. CARINCI, DE LUCA TAMAGO, TOSI y TREU*, op. cit., p. 385.

de acción principal o troncal (generalmente, la huelga), aunque no llega a independizarse de esta. En tal supuesto, el piquete comporta una lateralización estratégica de la acción de conflicto en su forma o *corpus* —pero no de la finalidad de la huelga, pues es instrumental a esta—, en cuanto los destinatarios inmediatos y directos del piquete pasan a ser los trabajadores *no huelguistas*, en la creencia de que la adhesión total, o al menos masiva, del personal del establecimiento tiene importancia decisiva para la eficacia de la huelga o la finalización exitosa del conflicto.

Otra diferencia entre el bloqueo y el piquete se hace visible en el flujo de entrada y salida de personas y de cosas del establecimiento. Mientras el piquete se orienta a evitar, por medio de la información y la persuasión, solamente el *ingreso* de trabajadores al centro productivo, el bloqueo tiende a impedir, de manera coactiva, tanto el *ingreso* como la *salida* del establecimiento, y no solo de trabajadores de la empresa sino también de terceras personas y de cosas (insumos y productos terminados).

Está claro que el recurso a la violencia separa al piquete del bloqueo y es el factor de la eventual ilegalización del primero. Ojeda Avilés no vacila en afirmar que el ingrediente sustancial para conceptualizar un piquete como lícito o como delictivo se encuentra en la violencia física⁵⁶.

Predomina en la doctrina la conciencia de que la función del piquete se justifica en el intento de disuadir a los trabajadores no huelguistas de ingresar al establecimiento durante el desarrollo de la huelga. No hay ilegalidad en el accionar del piquete mientras ese objetivo se instrumente por medio de la actividad que Carinci, de Luca, Tosi y Treu denominan la “aguda labor de persuasión” de los huelguistas sobre los no huelguistas.

El problema surge cuando la formación de huelguistas trata de alcanzar el objeto propio del piquete utilizando medios coactivos. El recurso a métodos violentos, que van desde una férrea resistencia pasiva —como la que se ejerce mediante la barrera humana— hasta la comisión de actos abiertamente violentos —tanto se trate de golpes o de amenazas⁵⁷— contamina de antijuridicidad al piquete al extremo de dar lugar a sanciones del derecho penal, como se verá más abajo.

A diferencia del bloqueo, el piquete, en tanto medida complementaria del ejercicio del derecho de huelga, puede considerarse cobijado por la garantía constitucional del art. 14 bis de nuestra Constitución y por el Convenio n.º 87, más las interpretaciones de este a cargo de los

⁵⁶ OJEDA AVILÉS, op. cit., p. 461.

⁵⁷ CARINCI, DE LUCA TAMAJÓ, TOSI y TREU, op. cit., p. 383.

órganos técnico-jurídicos de la OIT. Obviamente, la cobertura proveniente desde la normativa superior no alcanza a las versiones violentas.

Para el Comité de Libertad Sindical⁵⁸, el piquete es una medida legal si se practica, al igual que la huelga a la cual complementa, de manera pacífica⁵⁹. En cambio, el bloqueo no puede aspirar a estar investido de legalidad, porque en cualquiera de sus formas necesita de la apelación a la violencia para el cumplimiento de su finalidad obstructiva.

Ambas figuras, bloqueo y piquete, han dado lugar a un vasto tratamiento en la jurisprudencia y la doctrina italianas, especialmente desde la década de 1950 hasta mediados de la década de 1980⁶⁰. Del tratamiento jurisprudencial de la conflictividad laboral en Italia durante aquellos años, en el que se contabilizan pronunciamientos hasta de la Corte Constitucional y de la Corte de Casación, puede extraerse una tipología de piquetes que comprende ciertas modalidades que no se distinguen del bloqueo en cuanto apelan a metodología prohibida (violencia física o amenazas contra no huelguistas)⁶¹.

Entre las variantes de piquete examinadas por la doctrina y la jurisprudencia italianas, se destaca, atendiendo a su modalidad o *corpus*, la ya mencionada barrera humana (*muraglia umana*), conformada por trabajadores huelguistas mediante su propio cuerpo, que tiene la misión de impedir el ingreso de otros trabajadores —indecisos o reacios en relación con la huelga— al establecimiento.

En otras variantes metodológicas utilizadas por los sindicatos y trabajadores italianos, que se identifican por la selectividad de su objeto, el piquete no se distingue del bloqueo. Estas son el bloqueo de mercaderías (*blocco delle merci*), que impide la entrada de insumos al establecimiento, y el bloqueo vial (*blocco stradale*), que pretende impedir el paso de los

⁵⁸ Los criterios y *principios* de los órganos de control de normas de la OIT se integran al art. 24 de la ley 25.877 merced al doble reenvío que dispone esta norma expresamente a los “criterios” y “principios” de los referidos organismos internacionales. La vigencia de dicho artículo no ha sido alterada por el art. 97 del DNU 70/2023, cuya vigencia se encuentra en suspenso por efecto de las sentencias definitiva y cautelar dictadas por la sala de feria de la CNAT que se citan en la nota 10 del presente trabajo.

⁵⁹ “Los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas.” (Cfr. OIT, recopilación cit., párr. 936.) “La prohibición de piquetes de huelga se justificaría si la huelga perdiera su carácter pacífico.” (Cfr. recopilación cit., párr. 937.) “El ejercicio del derecho de huelga debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas cuando la legislación así lo dispone, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma.” (Cfr. recopilación cit., párr. 940.)

⁶⁰ En ese período de elevada conflictividad en el sector industrial, se difundió la práctica de los piquetes de tipo amenazante y violento en coincidencia con la etapa histórica de la crisis de representatividad de los sindicatos. En la síntesis de esa etapa, aportada por Vergari, se explica en las dificultades de los sindicatos para consolidarse como intérpretes de los intereses y las demandas de las bases trabajadoras y la baja adhesión de los trabajadores a sus acciones. Esto condujo a acrecentar la instrumentalización de piquetes intimidatorios como recursos para dotar de eficacia a las huelgas que, de otro modo, no habrían tenido un adecuado seguimiento. Cfr. VERGARI, op. cit., p. 736, con cita de BRIGANDI, 1984, p. 948.

⁶¹ La Corte de Casación pronunció la ilicitud del comportamiento de empleados que levantaron el capó del automóvil o se sentaron sobre él para impedir que otro trabajador pudiera entrar a la fábrica. *Vid. Cass., Sez. Pen., 25 giugno 1979, n.º 5828, in Mass. giur. lav., 1980, p. 304*, citado por SANTORO-PASSARELLI, G., op. cit., p. 187.

vehículos que trasladan al personal de la empresa⁶². Puede observarse que la sola denominación de las dos últimas formas de *picchettaggio* revela que, en rigor, lo que constituyen es un *factum* de bloqueo.

La casuística de la conflictividad laboral en Italia de mediados del siglo XX evidencia que en, en ese sistema de relaciones laborales, el bloqueo es la manifestación violenta e ilegal del piquete.

De la labor de los tribunales y autores italianos pueden extraerse distinciones entre los diferentes tipos de piquete procedentes de los efectos inmediatos de la acción. En una primera distinción, se pueden individualizar los piquetes intimidatorios (*di intimidazione* o *di minaccia*), para apartarlos de los no intimidatorios (*non intimidatorie*). Los primeros configuran, en el ordenamiento italiano, el delito de violencia privada, que da lugar a responsabilidad civil y penal. Luego, los piquetes obstructivos (*ostruzionistiche*) se diferencian de los informativos (*di informazione* o *di propaganda*) y de los denominados persuasivos (*di mera persuasione*)⁶³. Estas dos especies mencionadas últimamente, calificadas de manera general como formas dialécticas de piquete (*picchettaggio dialettici*), fueron consideradas admisibles dado su carácter pacífico.

La intimidación verbal, generalmente infaltable en el piquete, no constituye un factor de ilegalización de este instrumento accesorio del ejercicio del derecho de huelga⁶⁴. En diversas situaciones, la jurisprudencia italiana reconoció legitimidad al piquete obstrucciónista cuando este no hubo generado contacto físico entre los integrantes de esta formación y los trabajadores no huelguistas⁶⁵.

La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han sido consecuentes en el trazado de una línea divisoria entre prácticas pacíficas y violentas, aplicable tanto al piquete como a la ocupación del lugar de trabajo, tal como ilustran los siguientes párrafos de su doctrina que se transcriben:

⁶² VERGARI, op. cit., pp. 736/739.

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ Ojeda Avilés da cuenta de la existencia de desacuerdos en la doctrina y la jurisprudencia españolas en torno a la inclusión o no de la intimidación ejercida por un piquete en el tipo penal de coacción (art. 172 CPE). Entre las opiniones que se inclinan por un concepto restrictivo de violencia, excluyente de la intimidación, Ojeda menciona, entre otros autores, a Alonso Olea y Casas Baamonde, quienes excluyen del campo de licitud del piquete “a episodios tales como el piquete masivo que impide el acceso al lugar de trabajo” y, obviamente, “la comisión por los piquetes de delitos sobre las personas o las cosas, incluidas las injurias, las calumnias en las expresiones utilizadas, o los de intimidaciones o amenazas” (Cfr. OJEDA AVILÉS, op. cit., p. 461, notas 62 y 63, con remisión a ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Ma Emilia, *Derecho del Trabajo*, 20^a edic., Civitas, Madrid, 2002, p. 820). La Ley Orgánica 5/2021, de 22 de abril, suprimió el apartado 3 del art. 315 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que sancionaba a quienes actuando en grupos, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionaban a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

⁶⁵ VERGARI, op. cit., pp. 736/739.

“Las acciones de huelga suelen ir acompañadas de piquetes a la entrada del lugar de trabajo cuyo objetivo consiste en asegurar el éxito de la huelga persuadiendo a los trabajadores interesados de que no acudan a trabajar. A juicio de esta Comisión, los piquetes de huelga y la ocupación de los lugares de trabajo deberían estar permitidos, siempre que estas acciones se desarrollen pacíficamente. Solo pueden imponerse restricciones a este tipo de acciones cuando pierdan su carácter pacífico.”⁶⁶”

“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. 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.”⁶⁷

En Argentina, como en tantos países, las amenazas se encuentran tipificadas en los arts. 149 bis y 158 del Código Penal (CP). Este comportamiento integra la presunción de injuria grave incorporada por el art. 94 de la ley 27.742 al art. 242 LCT, a la cual dedicaré comentarios más abajo (apartado IV).

III.2.4.1. Derechos de huelguistas versus derechos de esquiroles

En la práctica de la huelga, obvio es decirlo, se pone de manifiesto la contraposición de intereses propia de las relaciones de trabajo entre los trabajadores, que pretenden asegurar el resultado exitoso de la acción de conflicto, y el titular de la empresa, que intenta neutralizar la eficacia de la huelga para continuar la producción. Lo expresa con mejores palabras la profesora palmense Grau Pineda: “en el terreno de lo colectivo, en el que la huelga se desenvuelve, mientras el huelguista pretende que su actuación sea eficaz, el empleador quiere hacer valer sus poderes de gestión empresarial como arma de reacción contra la abstención de trabajar que implica la huelga”⁶⁸.

La oposición de intereses entre las partes de las relaciones colectivas alberga, generalmente, un forcejeo en el seno mismo de la parte operaria al momento del ejercicio de los derechos de libertad sindical implicados en la huelga. En ese juego de fuerzas, el interés común contrario a la huelga acerca las posiciones del esquirol y el empleador, cada uno

⁶⁶ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, 2012, *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, p. 63, párr. 149.

⁶⁷ Cfr. OIT, recopilación cit., párr. 939. El Comité, además, consideró legítima una disposición legal que prohíbe a los piquetes de huelga perturbar el orden público y amenazar a los trabajadores que continúan trabajando (*ibidem*, párr. 938).

⁶⁸ GRAU PINEDA, Carmen, *Los difusos contornos de la prohibición de esquirolaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 67.

esgrimiendo sus propios derechos, que encuentran un punto de coincidencia en la invocación de la libertad de trabajar.

Es bien conocido que las dos dimensiones, colectiva e individual, de los derechos de libertad sindical integran, cada una por su lado, una *faz positiva* (de participar en la huelga) y otra *negativa* (de no hacerlo). Las tensiones entre la libertad sindical *individual negativa*, de un lado, y la *colectiva positiva*, del otro, que el derecho de huelga saca a la superficie durante su ejecución, tienen su lugar en los repertorios de pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. La doctrina de estos órganos —como se ha visto más arriba— preserva, al mismo tiempo que la eficacia de la huelga, la intangibilidad de la libertad sindical *individual negativa* de los trabajadores no huelguistas, junto con la libertad de trabajo de estos, como límites que las organizaciones sindicales y los trabajadores en huelga no pueden traspasar mediante métodos violentos⁶⁹.

Es también conocido que los derechos garantizados por los convenios n.º 87 y 98 y el acervo de interpretaciones de estas normas construido por los organismos técnicojurídicos de la OIT no son patrimonio exclusivo de trabajadores y sindicatos; se encuentran igualmente a la mano de empleadores y organizaciones representativas de estos. La casuística de los órganos de control normativo de la OIT provee no pocos ejemplos de reivindicación de los derechos de los empleadores consagrados en los convenios sobre libertad sindical.

Uno de esos ejemplos puede extraerse del estudio general presentado por la

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012, que ya fue citado en este trabajo. Uno de los párrafos de ese estudio, que se agrupan bajo el título “*Piquetes, ocupación de los lugares de trabajo, acceso a los locales de la empresa y libertad de trabajo*”, remite a la queja planteada por organizaciones de empleadores panameñas ante el Comité de Libertad Sindical que originó el caso n.º 1931 (*Panamá*). Allí, las organizaciones querellantes habían incluido en sus alegatos, entre los derechos e intereses cuya afectación había motivado la queja, la invocación de *la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas*⁷⁰⁷¹.

⁶⁹ “Las acciones de huelga suelen ir acompañadas de piquetes a la entrada del lugar de trabajo cuyo objetivo consiste en asegurar el éxito de la huelga persuadiendo a los trabajadores interesados de que no acudan a trabajar. (...) Ahora bien, en todos los casos debe garantizarse el respeto de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección a entrar en los locales de la empresa.” Cfr. OIT, estudio general citado, p. 63, párr. 149.

⁷⁰ La queja había sido planteada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) contra el Gobierno de Panamá con motivo de normas del estado panameño que disponían el cierre inmediato y total del local o establecimiento afectado por huelga, con el consecuente impedimento del ingreso de los empresarios y el personal de dirección a las instalaciones de la empresa, además del ejercicio de la libertad de trabajo de los no huelguistas. Véase OIT, estudio general citado, párr. 150. Asimismo, *idem*, 310.^º informe del Comité de Libertad Sindical, caso núm. 1931, párr.

Utilicé ese ejemplo para ilustrar que, en ciertas situaciones, puede ser muy difícil saber a ciencia cierta hasta qué punto el ejercicio del derecho de libertad sindical *individual negativa* de no plegarse a la huelga —del que son indiscutiblemente titulares los trabajadores no huelguistas o esquiroles⁷²— obedece a la libre determinación de estos o tiene su causa en la coacción soterrada del empresario decidido a contrarrestar, o al menos debilitar, la eficacia de la acción colectiva de su personal en conflicto.

Esa duda conduce a otra, como la que han tratado de zanjar, una vez más, la doctrina y la jurisprudencia de Italia en los debates en torno a qué dimensión de la libertad sindical debe prevalecer en el fenómeno de la huelga, si la colectiva-positiva de los trabajadores que la impulsan o la individual-negativa de los *crumiri*⁷³.

Para encontrar una respuesta —desde ya que no la única—, puede ponerse el foco en el apuntado carácter instrumental del derecho de huelga. Si se acepta que la función protectora de otros derechos, propia de la huelga, integra el contenido esencial de este derecho —tal como razonó el Tribunal Constitucional español— que ha sido “puesto en manos de la clase trabajadora por la Constitución, como un arma para la mejor defensa de sus intereses frente a los empresarios, a fin de nivelar una desigualdad real que es socialmente notoria”, se puede concluir en que la eficacia de la huelga forma parte del contenido de esta como derecho fundamental⁷⁴.

En este punto, tomo en cuenta la advertencia de los especialistas que previenen contra la confusión entre la *eficacia* esencial de la huelga en tanto derecho instrumental (*medio*) y el *resultado* de la huelga como acción defensiva. Lo consustancial a la huelga es su carácter de *instrumento de presión*, no su éxito, que los trabajadores huelguistas pueden identificar con el objeto o resultado que se pretende alcanzar mediante la medida de conflicto⁷⁵.

Relacionado lo dicho precedentemente con el interrogante planteado en términos de prevalencia o prioridad entre la libertad sindical *colectiva positiva* y la libertad sindical *individual negativa* frente a la huelga, la respuesta coral de Carinci, de Luca, Tosi y Treu prioriza el interés colectivo por sobre el individual: según estos autores, el esquirol no puede

⁷² extension://efaidnbmnnibpcapcglefimdka/jhttps://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1998-81-series-B).pdf

⁷³ Utilizo aquí las nociones de trabajador no huelguista y rompehuelgas o esquirol como sinónimos.

⁷⁴ CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, op. cit., pp. 383/384. El término *crumiro* proviene de la tribu árabe *Khrumir*, así como el vocablo español *esquirol* proviene de la localidad catalana de L'Esquirol, actual Santa María de Corcó, que oficiala como cantera de rompehuelgas a los que se convocaban a trabajar en la localidad de Manlleu, situada en la provincia de Barcelona.

⁷⁵ STC 8-04-81, citada por GRAU PINEDA, op. cit., p. 47.

⁷⁶ LÓPEZ GÓMEZ, José Manuel, “La sustitución interna de los huelguistas: no huelguistas y esquiroles (A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de septiembre de 1992)”, p. 120.

invocar a su favor la libertad de trabajar —que predomina en el art. 4 de la Constitución italiana (CI), que consagra solo un derecho *social* a la ocupación— ni puede reivindicar para sí una libertad sindical individual *negativa* (de no adherirse o no participar en la actividad colectiva) con pretensión de prevalencia sobre la libertad sindical colectiva *positiva* extraída del art. 39 de la misma constitución⁷⁶.

Trasladada la disyuntiva frente al piquete, es decir, hacia la confrontación, en términos de prevalencia, entre la búsqueda de eficacia de la huelga mediante el piquete y la libertad sindical individual negativa de los no huelguistas, los mismos autores confirmar que es la libertad sindical *colectiva positiva*, practicada con piquetes, la que resulta prioritaria respecto de la *individual negativa*, ejercida por esquiros. El razonamiento se traduce en “una ampliación de la zona de legitimidad de los piquetes” que, de acuerdo con buena parte de la doctrina y la jurisprudencia italianas, conduce a justificar la resistencia pasiva, encarnada en la *barrera humana*, en cuanto esta tiene por finalidad impedir la entrada al establecimiento de quienes están dispuestos a trabajar⁷⁷.

La visión presentada precedentemente contrasta con la que genera en la doctrina y la jurisprudencia de España la existencia de una previsión normativa expresa (en el art. 6.4 del Real-Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (RDLRT), n.º 17/1977, que obliga a respetar “*la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga*”. De tal modo, el accionar del piquete que impide la entrada al trabajo se considera ejercicio abusivo del derecho de huelga que, por lo tanto, no está amparado por el art. 28 de la constitución española⁷⁸.

A semejante solución arriban los órganos internacionales de control de la vigencia de la libertad sindical al interpretar las cláusulas del Convenio n.º 87, conforme se ha ilustrado líneas arriba: los huelguistas y el piquete no pueden doblegar por la fuerza la decisión de los trabajadores que se inclina por no adherir a la medida de conflicto ni impedir coactivamente el ejercicio de la libertad de trabajo de estos.

⁷⁶ CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, op. cit., pp. 383/384. El art. 39 CI expresa: “*La organización sindical es libre. No se podrá imponer a los sindicatos más obligación que la de registrarse en oficinas locales o nacionales, según lo dispuesto por la ley. Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en principios democráticos. Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica. Representados unitariamente en proporción al número de sus afiliados, podrán celebrar convenios laborales colectivos con eficacia obligatoria para todos los que pertenezcan a los sectores a los que se refiera el convenio.*”

⁷⁷ CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, op. cit., p. 384. Los propios autores dejan en claro, sin embargo, que no es posible avanzar hasta la despenalización de la actividad violenta realizada con amenazas, golpes, etc., en detrimento de los esquiros.

⁷⁸ TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, “Algunas reflexiones acerca de los efectos de la huelga sobre el contrato: puntos críticos”, en *Temas laborales*, N.º 127, 2014, p. 141.

III.3. Diferenciación entre toma y ocupación del establecimiento

El Diccionario de la Lengua Española define al sustantivo *toma*, en su segunda acepción, como: “*Conquista u ocupación por la fuerza de una plaza o ciudad*”⁷⁹. En la versión digital del Diccionario de la Lengua Castellana compuesto por la misma academia (segunda edición, página 899), puede leerse que *toma* significa: “*Conquista, asalto u ocupación por armas de una plaza o ciudad*”⁸⁰. Idéntica definición aparece en el diccionario en línea *Word Reference*⁸¹. Queda claro que el término, originado en la jerga militar, si es trasladado a una unidad productiva no puede asimilarse de manera directa con la ocupación del establecimiento. Con otras palabras, no cualquier ocupación merece la calificación de *toma* —vocablo en cuyo significado el uso de la fuerza, con o sin armas, tiene importancia medular— ni produce los mismos efectos.

La toma del establecimiento está ligada genéticamente al bloqueo. El elemento coactivo es inherente a la metodología de una y otra medida de conflicto, y ambas persiguen un mismo objeto: el de impedir el funcionamiento de la unidad productiva del empleador mediante la obstaculización del ingreso de insumos y esquiroles y de la salida de productos terminados.

La ocupación simple, pacífica o no coactiva de locales de la empresa, por contraste con la definición semántica, no implica la “*toma*” de dichos espacios. No configura, por sí sola, un acto ilegítimo de los trabajadores huelguistas desde la perspectiva de la libertad sindical, conforme da cuenta la doctrina casuística de los órganos que supervisan la vigencia real de este derecho en el mundo, de la cual se ha extraído algún criterio en el parágrafo precedente y se citan otros líneas abajo.

De acuerdo con Topet, merece atenderse la existencia de una concepción moderna de la ocupación del establecimiento y de las medidas de autotutela de los trabajadores en general —superadora de aquella que fundó la decisión de la Corte Suprema en el caso “*Kot*”⁸²—, que se abrió camino en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y dio lugar a considerar, ante medidas de ocupación pacífica del comedor de una empresa con declaración de estado de asamblea permanente, que no se puede esperar que los trabajadores dejen de adoptar medidas coercitivas tendientes a hacer valer lo que —según su propia consideración—

⁷⁹ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española* en línea, <https://dle.rae.es/toma?m=form> (consultado el 21/03/2025).

⁸⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Castellana compuesto por la Real Academia Española*, segunda edición, p. 899: https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/diccionario-de-la-lenguacastellana--5/html/01c68ace-82b2-11df-acc7-002185ce6064_911.html (consultado el 21/03/2025).

⁸¹ Wordreference.com, *Diccionario español*: <https://www.wordreference.com/definicion/toma> (consultado el 21/03/2025).

⁸² CSJN, 5/09/1958, “*SRL Samuel Kot*” (*Fallos*: 241:291).

son sus derechos⁸³. Se puede ejercer presión, pero el límite tanto para la huelga como para las medidas de apoyo, instrumentales o complementarias, está siempre en el uso de violencia.

Es de interés la doctrina del Tribunal Constitucional español (TCE) sobre el tema abordado en este punto. El autor palmense Limón Luque recuerda que, en la trascendente sentencia de 8 de abril de 1981, aquella alta corte revisó la constitucionalidad del art. 7 del RDLRT⁸⁴ desde la perspectiva de la modalidad de huelga conocida como *huelga con ocupación del lugar de trabajo*, que consiste, como es sabido, “en la permanencia en el puesto de trabajo o las dependencias de la fábrica con el fin de ejercer una mayor presión frente al empresario así como frente a los trabajadores que eventualmente decidieran no secundar la huelga”⁸⁵. En ese pronunciamiento, el Tribunal Constitucional afirmó que, de conformidad con el citado artículo 7 del RDLRT, no es posible considerar como un hecho impeditivo de la huelga con ocupación del lugar de trabajo el que los trabajadores se limitaran a la *simple permanencia* en las dependencias de trabajo⁸⁶. También efectuó afirmaciones respecto de la ocupación de locales durante la huelga y el ejercicio del derecho de reunión en la empresa, que es “necesario para el desenvolvimiento del derecho de huelga y para la solución de la misma”⁸⁷.

Caba hacer una precisión, de la mano de Matía Prim, quien apunta, remitiéndose a la misma sentencia del alto tribunal español, que “no es ilícita en sí misma la mera permanencia en el centro de trabajo o su utilización para el ejercicio del derecho de reunión, sino (lo es) el ‘*illegal ingreso en los locales o una illegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono*’”⁸⁸.

Ya se ha señalado aquí que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT aplicaron a la huelga con ocupación de establecimiento, al igual que al piquete, su muy conocido criterio sobre la violencia como límite general a la permisividad de las medidas de

⁸³ TOPET, op. cit., pp. 227/228, con cita de CNAT, sala VII, 25/8/2005, “*Camy, Dora y otros c/Cayetano D’Angelo e hijos S.A. s/despido*” (expte. N.º 22671/02, sent. 38716), *Boletín de Jurisprudencia*, marzo 2008, p. 8.

⁸⁴ Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo: “*Artículo siete. Uno. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias...*”

⁸⁵ El autor citado agrega que, a juicio del TCE, la señalada modalidad de huelga “solo se encuentra limitada por el notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes, así como por el derecho de libertad de otras personas, más en concreto, la libertad de no realizar huelga por parte de los no huelguistas”. *Vid. LIMÓN LUQUE*, op. cit., p. 100.

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ Limón Luque observa críticamente que la argumentación del TCE en la sentencia citada, al estar “marcada por la necesidad de reinterpretar constitucionalmente el *RDLRT*”, fue conducida “no solo a limitar el alcance de art 7º de dicho régimen, sino “a crear un derecho de reunión que supusiera un límite constitucional a la interdicción en la ocupación del lugar del trabajo durante una huelga”. *Vid. LIMÓN LUQUE*, op. cit., p. 102.

⁸⁸ MATÍA PRIM, Javier, *El Abuso del Derecho de Huelga. Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*, colección *Estudios*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1996, p. 96 (con cita de STC 11/1981).

conflicto laboral, aun de aquellas modalidades que son consideradas admisibles *a priori* en términos de compatibilidad con el convenio más importante de la OIT.

Así, puede leerse, por ejemplo, en las recopilaciones de decisiones del Comité de Libertad Sindical, que:

*“En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.”*⁸⁹

Y, asimismo, los estudios generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones reafirman que:

*“(S)ería preferible que la imposición de restricciones a los piquetes de huelga y a la ocupación de los lugares de trabajo se limitaran a los casos en que estas acciones dejen de ser pacíficas.”*⁹⁰

Otro aspecto relevante para deslindar la *ocupación pacífica* del establecimiento de la *toma* de este —aparte del ingrediente de la violencia— reside en el impedimento al ingreso del empresario y el personal de dirección y de confianza de la empresa.

Al examinar la huelga ejercida con “ocupación o toma del centro de trabajo” en el Uruguay, donde esta modalidad de acción de conflicto tiene arraigo en los usos y costumbres de las relaciones colectivas, Alejandro Castello identifica el “elemento esencial o definitorio de esa modalidad de conflicto”, que a su juicio “no es la cesación, alteración o reducción de las tareas, sino el impedimento al ingreso de los no ocupantes, incluyendo en este conjunto al empresario y el personal no huelguista”⁹¹.

El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT también se han pronunciado sobre el impedimento al ingreso de locales de la empresa en circunstancias de ocupación ejercida por trabajadores huelguistas. Tal como se ha visto en el acápite III.2.4.1, los respectivos repertorios de doctrina de estos organismos sobre el principio de libertad

⁸⁹ OIT, recopilación cit., párr. 784 y 785.

⁹⁰ OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Conferencia Internacional del Trabajo 81.^a reunión (1994). *Estudio general de las memorias sobre el Convenio* (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pp. 81/82, párr. 174. Véase asimismo el estudio general de la Comisión de Expertos que se cita en la nota 44 del presente trabajo, párr. 149.

⁹¹ “En la ocupación, la conducta primordial es la toma de control del espacio físico donde funciona el establecimiento, lo que la praxis sindical conlleva la prohibición del ingreso y la utilización de recursos materiales por parte de los no ocupantes (empresario y trabajadores no huelguistas).” Vid. CASTELLO, Alejandro, “La huelga”, en RASO DELGUE, Juan y CASTELLO, A., *Derecho del trabajo. Tomo IV: Derecho colectivo del trabajo*, 1ra edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2021, p. 564.

sindical consignan el criterio común acerca de la necesidad de respetar los derechos de los trabajadores que no adhieren a la medida de conflicto — específicamente, la libertad de trabajo de los no huelguistas— y el derecho del empresario y del personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y desarrollar sus actividades:

*“El ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma.”*⁹²

*“(E)n todos los casos debe garantizarse el respeto de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección a entrar en los locales de la empresa.”*⁹³

Importantes autores italianos, en la edición española de su libro conjunto citado varias veces en este trabajo, refieren que, según el concepto común, “la ocupación de la empresa es una forma de lucha que consiste en la entrada, o la permanencia en la empresa, de la totalidad o de parte de la mano de obra empleada en ella, con abstención de la actividad laboral.” Carinci, de Luca, Tosi y Treu explican que esa metodología de conflicto “tiende a incluir, pero también a trascender, la forma de huelga llevada a cabo sin salir de la fábrica (denominada *huelga de brazos caídos*), que se proyecta no solo durante la jornada normal de trabajo, sino también con una presencia diurna y nocturna en la empresa” para vigilar día y noche el establecimiento y, en particular, eliminar la iniciativa de la dirección cuando esta quiera proceder, o proceda, a un cierre patronal o a una reducción o liquidación de la actividad productiva⁹⁴.

Estos mismos autores citan una sentencia de la *Corte Costituzionale* en la cual se determinó que “la permanencia en la fábrica *durante* el horario normal de trabajo, aplicando una huelga de brazos caídos, debe ser considerada legítima, al menos cuando este hecho sea técnicamente significativo o habitualmente tolerado en el desenvolvimiento de un cierto tipo de huelga, como la articulada o la demostrativa” (huelga denominada *de advertencia* o *relámpago*). La sentencia determinó también que “el permanecer en la empresa más allá del horario de la jornada laboral prevista debe ser considerado lícito, al menos cuando este comportamiento sea debidamente facultado”, cosa que ocurre, por ejemplo, en caso de una asamblea convocada y celebrada de conformidad con la ley⁹⁵.

⁹² OIT, recopilación cit., párr. 978. En el mismo sentido, recopilación citada, párr. 977: “*El cierre de la empresa, previsto en la legislación en caso de huelga, atenta contra la libertad de trabajo de los no huelguistas e ignora las necesidades básicas de la empresa (mantenimiento de las instalaciones, prevención de accidentes y derecho de empresarios y personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y ejercer sus actividades).*”

⁹³ Véase: estudio general y párrafo citados en la nota 69.

⁹⁴ “Y puede servir, en general, para canalizar la tensión de la mano de obra, así como para sensibilizar la opinión de la autoridad pública, en presencia de una grave crisis ocupacional.” Cfr. CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, op. cit., pp. 384/385 (con remisión a *Corte Cos.*, 17 julio 1975, n. 220).

⁹⁵ Citada por CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI y TREU, en op. cit., p. 385.

Para concluir el tratamiento de la pretensa causal *objetiva* de injuria grave, teniendo en cuenta la permanencia intacta del segundo párrafo del art. 242 en el texto reformado por la ley 27.742, solo queda subrayar el sometimiento de la injuria a la prudente valoración judicial en los casos en que se impute la participación activa del trabajador en medidas de conflicto colectivo de trabajo que merezcan ser calificadas como ilegales. Como ha dicho con claridad el Tribunal Constitucional español: el juicio valorativo debe ser realizado para cada caso atendiendo a las diferentes conductas, sin que procedan imputaciones colectivas ni atribución de los “excesos punibles de otros” a quienes encabezan tales acciones⁹⁶.

IV. La presunción de injuria grave

La preocupación del legislador reformista por las derivaciones litigiosas de la normativa que rige la relación de trabajo, que se trasluce en la práctica totalidad de los cambios introducidos por la ley 27.742 en la legislación laboral⁹⁷, se revela de manera significativa en la regulación de dos presunciones legales: *a) la presunción de existencia de contrato de trabajo*, establecida en el art. 23 LCT en favor del trabajador, que vino a ser desarticulada por el art. 89 de la ley 27.742, y *b) la nueva suposición legal de injuria grave*, favorable al empleador, que instaura el art. 94 de la *Ley Bases* en el art. 242 del régimen laboral general⁹⁸.

Ackerman encuentra una relación simétrica entre ambas presunciones, es decir, entre la del art. 23 LCT, cuyo ámbito de aplicación material ha quedado “dramáticamente reducido”, y la presunción en favor del empleador que luce ahora el texto ampliado del artículo 242 del régimen laboral general⁹⁹. El mismo autor señala apropiadamente que la ley 27.742, además de facilitar la prueba al empleador, transfiere la carga probatoria al trabajador¹⁰⁰, quien se verá así forzado a producir “la diabólica prueba negativa de acreditar que los hechos imputados no se produjeron o que no fue él quien los produjo”.

Al limitar injustificadamente la defensa en juicio del dependiente, la reforma legal contradice la garantía del art. 18 CN, lo que permite vaticinar la probable declaración judicial

⁹⁶ STC 254/1988, citada por ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, op. cit., p. 894.

⁹⁷ Mugnolo plantea una visión distinta, que considera evidente que la preocupación central del legislador se centra en la faz colectiva de las relaciones laborales. Véase: MUGNOLO, op. cit., p. 237.

⁹⁸ Véase: ACKERMAN, op. cit., pp. 288/290. Asimismo, Topet cuestiona que “la ley Bases, con discutible sistemática, introduce las primeras presunciones ‘contra el trabajador’”. Véase: TOPET, op. cit., p. 223.

⁹⁹ ACKERMAN, op. cit., p. 288.

¹⁰⁰ Teniendo por cierto el carácter *iuris tantum* de la presunción legal. En el mismo sentido: ACKERMAN, op. cit., p. 289; MAZA, BLOISE y GUERRERO (dir.), op. cit., p. 526.

de invalidez de la presunción¹⁰¹. La ley 27.742 confronta asimismo con la directiva constitucional de proteger al trabajador contra el despido arbitrario, impartida por el artículo 14 bis de la norma fundamental, y el compromiso del Estado argentino de alcanzar progresivamente la efectividad plena de los derechos derivados de las normas sociales establecido en el art. 26 de la [Convención Americana de Derechos Humanos](#).

El marco de conflicto colectivo de trabajo es constitutivo de la presunción, sin que importe que se trate de una huelga propiamente dicha o de otra modalidad de conflicto colectivo, sea esta típica o atípica y calificada como legal o ilegal¹⁰², que haya sido puesta en práctica en la empresa o el establecimiento.

La presunción adquiere operatividad si se verifica, en el referido contexto, el segundo elemento constitutivo de la presunción que está dado por las consecuencias lesivas de derechos que se enumeran en los tres incisos del cuarto párrafo del art. 242 LCT. Lo que importa a los fines de la operatividad de la presunción es —lo subrayo— que las afectaciones de derechos ocurran durante la ya mencionada ejecución de una *medida de acción directa*, con abstracción de su tipicidad o atipicidad y de su eventual legalidad o ilegalidad.

Si, como se ha visto aquí, el conflicto colectivo es la circunstancia común a todos los supuestos enunciados en los tres incisos que integran el cuarto párrafo del artículo 242 LCT, el particular contexto de conflicto colectivo es un elemento condicionante de la operatividad de la presunción que no se activa en otras circunstancias. Los comportamientos ilícitos en los que podría incurrir un trabajador durante el desarrollo de medidas de fuerza gremial se diferencian de los incumplimientos contractuales corrientes, en los cuales la configuración de injuria grave no requiere la participación de terceros en una acción colectiva.

La ley 27.742 presume —en abstracto— la existencia de injuria grave cuando, durante el curso de una medida de conflicto colectivo de trabajo, se produzcan las consecuencias lesivas de derechos que enumeran los tres incisos del artículo 242 LCT, que se revisarán en los párrafos subsiguientes. No obstante la presunción introducida por la ley reformadora, sigue siendo necesaria la valoración judicial de la causa individual y concreta del despido, pues, como ya se ha señalado en este trabajo, este requisito permanece en el segundo párrafo del artículo reformado.

Como última observación general sobre la presunción contenida en el nuevo texto del art. 242 LCT, advierto que, dada la ausencia de especificación en dicho texto, la suposición

¹⁰¹ Ackerman colige que lo que pretende el legislador reformista “es limitar el deber y la facultad que el segundo párrafo del mismo artículo 242 impone y otorga a los magistrados judiciales”. *Vid. ACKERMAN*, op. cit., pp. 288/289 (con itálica en el texto citado).

¹⁰² Cfr. MAZA, BLOISE y GUERRERO *et alii*, op. cit., p. 526; TOPET, op. cit., pp. 223/224.

legal de injuria grave es de carácter *iuris tantum*, es decir, que puede ser objeto de prueba que las contradiga.

Paso ahora al examen de las consecuencias de la medida de conflicto enunciadas en los tres incisos del artículo 242 del régimen laboral general.

IV.1. Afectación de la libertad de trabajo de los no adherentes, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas

Ya se ha dicho, en el presente estudio, que el inciso a) del cuarto párrafo del art. 242 LCT, reformado por la ley 27.742, presume la existencia de injuria grave cuando, en ocasión de la ejecución de una medida de fuerza gremial, se lleven a cabo “*hechos, actos, intimidaciones o amenazas*” que impidan el ejercicio de la libertad de trabajo a quienes no adhieran a la medida de fuerza.

La operatividad de la presunción no depende de que la acción directa consista en una única medida; puede tratarse de un conjunto de medidas (como, por ejemplo, una huelga acompañada de bloqueo del establecimiento). Tampoco incide en la activación de la presunción la tipicidad o atipicidad de la forma de lucha ni la eventual calificación de legalidad o ilegalidad de la medida de conflicto adoptada.

La consecuencia lesiva que el inciso a) del art. 242 LCT añade a las circunstancias de conflicto colectivo para configurar la presunción es la afectación de la libertad de trabajo de “quienes no adhieran” a la medida de fuerza. La ley otorga prevalencia a la libertad de trabajo de los dependientes frente a la huelga, si esta fuese la medida adoptada. Del mismo modo, la ley privilegia el ejercicio de la libertad *individual negativa* de no adherir a la medida de fuerza por sobre la faz colectiva de la libertad sindical de acción.

Los sujetos titulares de la libertad de trabajar que pueden ser calificados como “no adherentes” a la acción colectiva son, precisamente, aquellos que han sido convocados a participar en la medida de fuerza por la organización sindical que los representa en el conflicto de intereses trabado contra la empresa titular del establecimiento, que es la beneficiaria real de la presunción. Conforme se ha dicho en el subpunto III.2.4.1 del presente estudio, no pueden considerarse “no adherentes” a la medida de fuerza quienes no están llamados a sumarse a ella por no desempeñarse en la actividad específica del establecimiento o en el mismo oficio. La afectación del derecho de trabajar de los terceros que prestan tareas en el centro de trabajo y, por lo tanto, no están comprendidos en la convocatoria a la acción de conflicto, se enmarca en el inciso b) del artículo 242 LCT, lo cual se verá *infra*, en el parágrafo IV.2.

Los sujetos pasivos o destinatarios de los “*hechos, actos, intimidaciones o amenazas*” que pueden ver afectada su libertad de trabajo son necesariamente trabajadores comprendidos

en el ámbito de representación sindical de la organización convocante de la medida de fuerza o, en su caso, homólogos de los trabajadores de la empresa que pasan a la acción de manera espontánea. No son trabajadores “no adherentes” a la medida de conflicto quienes no están llamados a participar en ella (por ejemplo, porque se desempeñan en una categoría o un oficio ajenos a la confrontación) o no están habilitados para adherir a la acción conflictiva por encontrarse fuera del ámbito de representación de la entidad sindical convocante.

Dicho con otras palabras, la referencia legal a la *libertad de trabajo* de quienes *no adhieran* a la medida de fuerza tiene como presupuesto la existencia de un interés *profesional* común entre la organización sindical que impulsa la acción de conflicto, o los trabajadores que la organizan y participan en ella, y las personas que pueden sentirse inclinadas a ejercer su libertad de trabajar movidas por un interés *individual* —es decir, los trabajadores no adherentes a la medida de fuerza.

Propongo repasar el significado de algunos conceptos.

IV.1.1. Hechos y actos

El *Diccionario de la Lengua Española* informa que *hecho*, en su quinta acepción, es “cosa que sucede”. Según la misma fuente, *acto* es “acción”, que a su vez puede significar “ejercicio de la posibilidad de hacer”, en la primera acepción, o “resultado de hacer”, en la segunda.

El Código Civil y Comercial (CCyC) provee las definiciones legales de *hecho jurídico* y *acto jurídico*. Según el art. 257 de ese Código, *hecho jurídico* es “el acontecimiento que, conforme al ordenamiento jurídico, produce el nacimiento, modificación o extinción de relaciones o situaciones jurídicas”. Los hechos jurídicos —aclara María Isabel Benavente— pueden provenir de la naturaleza, como el granizo que destruye la cosecha, el nacimiento o la muerte, o pueden consistir en hechos humanos.

El art. 259 CCyC establece que: “*El acto jurídico es el acto voluntario lícito que tiene por fin inmediato la adquisición, modificación o extinción de relaciones o situaciones jurídicas.*” La autora precedentemente citada explica que el acto jurídico “es el acto voluntario lícito cuya característica esencial o principal es la deliberada voluntad de producir efectos jurídicos”. El fin inmediato de producir este tipo de efectos es la nota típica del acto jurídico, que lo distingue de otros hechos voluntarios y aun del simple acto lícito¹⁰³.

¹⁰³ BENAVENTE, María Isabel, comentario a los artículos 257 a 288, en HERRERA, Marisa – CARAMELO, Gustavo – PICASSO, Sebastián (directores), *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado*, edición actualizada 2022, tomo I: *Título Preliminar y Libro Primero (artículos 1 a 400)*, SAIJ. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Buenos Aires, 2022, pp. 427/430; *idem*, comentario a los artículos 257 a 283, en LORENZETTI, Ricardo (director), *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado*, Rubinzel-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2015, t. II: *Arts. 257 a 445*, pp. 18/20.

IV.1.2. Intimidaciones o amenazas

El Código Civil y Comercial se ocupa asimismo, en su art. 276¹⁰⁴, de la violencia, o fuerza física irresistible, y de la intimidación que se manifiesta a través de amenazas. Todos estos son vicios de la voluntad que provocan la invalidez de los respectivos actos. Benavente memora que la fuerza física irresistible coincide con la *vis absoluta* del pretor romano, es decir, con el “ímpetu de cosa mayor que no se puede repeler”; la víctima debe haberse visto compelida a realizar el acto del cual, por su gravedad o superioridad, resulta imposible sustraerse. En la *intimidación* o violencia moral, el sujeto que la padece es objeto de coacción; su voluntad no se suprime totalmente —como en el caso de la fuerza— pero está gravemente condicionada¹⁰⁵.

Los vocablos *intimidación* y *amenaza* son tratados como sinónimos por el diccionario de la lengua que varias veces ha sido consultado para este trabajo. Es oportuno recordar, acudiendo a Sebastián Soler, que la *amenaza*, desde la óptica del derecho penal, es “la promesa de un mal futuro cuyo cumplimiento depende del poder del que la hace o de terceros con cuya acción dice contar”. Las amenazas sancionadas por el derecho penal deben ser “serias, graves e injustas, representar un mal posible y gobernable con poder para impresionar a otro, medidas en sí mismas y puestas en relación con una persona común”¹⁰⁶.

El artículo 149 bis del Código Penal (CP) establece penas de prisión por amenazar a una o más personas con el objeto de amedrentarlas o alarmarlas, o para obligar a otra persona a hacer, no hacer o tolerar algo contra su voluntad¹⁰⁷. La pena es mayor si se emplean armas o si las amenazas son anónimas.

El art. 158 CP, que integra el capítulo dedicado a los *Delitos contra la libertad de trabajo y asociación*, castiga el delito de *compulsión a la huelga y el lock-out* con prisión de un mes a un año para “el obrero que ejerciere violencia sobre otro para compelirlo a tomar parte de una huelga o boycott”¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Art. 276.- “Fuerza e intimidación. La fuerza irresistible y las amenazas que generan el temor de sufrir un mal grave e inminente que no se puedan contrarrestar o evitar en la persona o bienes de la parte o de un tercero, causan la nulidad del acto. La relevancia de las amenazas debe ser juzgada teniendo en cuenta la situación del amenazado y las demás circunstancias del caso.”

¹⁰⁵ BENAVENTE, en HERRERA, CARAMELO y PICASSO (dir.), cit., pp. 459/460; y en Lorenzetti (dir.), cit., pp. 79/80.

¹⁰⁶ SOLER, Sebastián, *Derecho Penal Argentino*, TEA, Buenos Aires, 1978, tomo IV, p. 67 y sgtes.

¹⁰⁷ Art. 149 bis: “Será reprimido con prisión de seis meses a dos años el que hiciere uso de amenazas para alarmar o amedrentar a una o más personas. En este caso la pena será de uno a tres años de prisión si se emplearen armas o si las amenazas fueren anónimas.

‘Será reprimido con prisión o reclusión de dos a cuatro años el que hiciere uso de amenazas con el propósito de obligar a otro a hacer, no hacer o tolerar algo contra su voluntad.’

¹⁰⁸ Art. 158: “Será reprimido con prisión de un mes a un año; el obrero que ejerciere violencia sobre otro para compelirlo a tomar parte en una huelga o boycott. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que,

Soler explica que el objeto tutelado por esta norma “no es el derecho del obrero, sino el derecho de libertad del otro obrero para trabajar o no según le plazca”, es decir, que la figura tipificada “no responde a ningún concepto especial de represión, sino a la protección de la libertad individual”, y por ello no basta la coacción o la amenaza, pues “se ha querido evitar la injusticia de que se castiguen meras vehemencias verbales, frecuentes en el calor de la lucha y de la propaganda”¹¹¹.

En relación con la gravedad que deben tener las amenazas para ser calificadas como delito, Cúneo Libarona (h) y Oribe —al comentar una sentencia de la Cámara Nacional en lo Criminal y Correccional¹⁰⁹ emitida en una causa instruida con motivo de amenazas proferidas en el marco de un bloqueo de establecimiento— señalan que las amenazas deben “juzgarse desde el punto de vista del hombre medio y prudente colocado en la misma situación cultural ambiental y económica en que la víctima se hallaba”, es decir, que “(e)l punto de vista general y uniforme no es suficiente” y “no es lo mismo verificar que el mal se traduce en impedir la entrada o salida de cosas y personas de una fábrica”, atendiendo a las consecuencias que ello importa, que si el sujeto pasivo es un “conocido pusilánime” que “se asustó o sintió un cercenamiento en su ámbito de libertad”¹¹⁰.

La Corte Suprema de Justicia sentó opinión sobre la apelación a la violencia durante el ejercicio de la huelga. Es bien conocido que, en la añeja causa “Ribas, Riego”, el alto tribunal hizo un importante señalamiento acerca de la violencia como factor de deslegitimación de la huelga en las dos dimensiones, interna y externa, del derecho. En primer lugar, la Corte advirtió que: “*Si bien la participación pacífica en una huelga no es punible, sí puede serlo (...) mediando ley al respecto, cuando ello se realiza con recurso a la violencia física*”. Luego, el tribunal impuso como limitación externa al ejercicio del derecho de huelga la violencia aplicada en detrimento de otros derechos también investidos de jerarquía constitucional¹¹¹.

Ojeda Avilés refiere que los piquetes coactivos encuentran un asiento específico en el Código Penal español, cuyo art. 315.3 sanciona a quienes actuando en grupo, o individualmente

por sí o por cuenta de alguien, ejerciere coacción para obligar a otro a tomar parte en un lock-out y a abandonar o ingresar a una sociedad obrera o patronal determinada.”¹¹¹ Soler, op. cit., p. 141.

¹⁰⁹ CNCrim.yCorrec., sala IV, 15/04/2014, “C., D. A. y otros s/ procesamiento y embargo” (LL, 1/10/2014, cita on line: AR/JUR/11084/2014).

¹¹⁰ CÚNEO LIBARONA (h), Mariano y ORIBE, Juan José, “Amenazas: El bloqueo de los accesos a la empresa”, *La Ley*, 1/10/2014, p. 6, nota al fallo citado en la nota precedente (cita on line: AR/DOC/3351/2014).

¹¹¹ : “El empleo de la violencia en una huelga es incompatible con el respeto de los demás derechos que la

Constitución Nacional preserva para los integrantes de la comunidad”. Véase: CSJN, 13/05/1964, “Ribas, Riego y otros” (Fallos: 258:267). En la causa, el alto tribunal agregó precisiones sobre la competencia en razón de la materia: “*La averiguación de los hechos susceptibles de constituir delitos es función específica de los tribunales en materia penal. No cabe admitir, aunque se invoquen el art. 18 de la Constitución Nacional y la garantía de los jueces naturales, que los tribunales del trabajo deban intervenir cuando los obreros ocupan un establecimiento, cometiendo los delitos de usurpación y desobediencia.*”

pero de acuerdo con otros, apliquen coacción sobre otras personas para que estas inicien o continúen una huelga. El autor sevillano agrega que “el tipo objetivo se integra por la violencia física sobre las personas, o las amenazas sobre la persona, honra o propiedad del intimidado o su familia”¹¹².

Los criterios del Comité de Libertad Sindical han otorgado legitimidad a “una disposición legal que prohíbe a los piquetes de huelga perturbar el orden público y amenazar a los trabajadores que continúan trabajando”¹¹³.

Además, los precedentes casuísticos del Comité ponen límites a la violencia también cuando esta es generada por intervenciones de fuerzas armadas o de seguridad del Estado en conflictos colectivos de trabajo:

*“Las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se produce un movimiento de huelga, si la situación entraña cierta gravedad o si se halla realmente amenazado el orden público.”*¹¹⁴

*“La intervención del ejército en los conflictos laborales no favorece el clima exento de violencia, presiones y amenazas esencial para el ejercicio de la libertad sindical.”*¹¹⁵

*“Cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público.”*¹¹⁶

*“Las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica y tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical.”*¹¹⁷

“Deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar que cualquiera que sea la tendencia sindical, los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad,

¹¹² OJEDA AVILÉS, op. cit., p. 461.

¹¹³ OIT, recopilación cit., párr. 938.

¹¹⁴ *Ibidem*, párr. 932.

¹¹⁵ *Ibidem*, párr. 929.

¹¹⁶ *Ibidem*, párr. 935.

¹¹⁷ *Ibidem*, párr. 970.

dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole.”¹¹⁸

“Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.”¹¹⁹

Del mismo modo, el Comité de Libertad Sindical ha objetado el recurso a la violencia cuando es ejercida por empleadores:

“En un caso en el que concluyó que la disminución del número de afiliados al sindicato, hasta el punto de no alcanzar el mínimo legal de 25, fue consecuencia de despidos antisindicales o de amenazas, el Comité pidió que si se verifica que tales despidos tuvieron carácter antisindical y que las renuncias de dirigentes sindicales a su afiliación sindical fueron resultado de presiones o amenazas del empleador, se imponga las sanciones previstas en la legislación, se reintegre en sus puestos de trabajo a los trabajadores despedidos y se permita la reconstitución del sindicato disuelto.”¹²⁰

“Amenazar e intimidar de forma directa a los miembros de una organización de trabajadores y obligarlos a que se comprometan a romper los vínculos con su organización bajo la amenaza del despido supone negar los derechos de libertad sindical de estos trabajadores.”¹²¹

IV.2. Impedimento u obstrucción del ingreso o egreso de personas o cosas al establecimiento

El bloqueo del establecimiento, que posee importancia nuclear para la configuración de la *causal objetiva* de extinción contractual enunciada en el tercer párrafo del artículo 242 LCT, reaparece en el inciso b) del cuarto párrafo del propio artículo.

Aunque no es mencionado en forma expresa, el bloqueo es aludido en el referido inciso que incluye en la presunción de injuria grave el supuesto de impedimento u obstrucción total o selectiva del ingreso o egreso de personas o cosas al establecimiento. Como en el caso del inciso a) del mismo párrafo, el hecho adquiere valor indiciario de injuria grave si se consuma durante el desarrollo de una medida de conflicto colectivo, sea esta una huelga ejercida de manera regular o cualquier otra modalidad de acción colectiva.

¹¹⁸ *Ibidem*, párr. 70.

¹¹⁹ *Ibidem*, párr. 84 y, asimismo, párr. 85, 87, 100, 102, 114 y 116.

¹²⁰ *Ibidem*, párr. 985.

¹²¹ *Ibidem*, párr. 1100.

Dado que la figura del bloqueo ya fue estudiada en el presente trabajo, remito a lo expresado en el parágrafo III.2, que resulta plenamente aplicable en este segmento.

IV.3. Daños en personas o en cosas situadas en el establecimiento y retención indebida de estas

IV.3.1. Concepto de daño

Es sabido que el derecho de huelga consiste precisamente en la causación de un daño al empleador. Este daño, en el tratamiento que Matía Prim otorga al tema, puede definirse en términos jurídicos o económicos. En el primer sentido (daño jurídico), la huelga supone el incumplimiento de las obligaciones asumidas contractualmente por el trabajador y, al mismo tiempo, el despojamiento parcial del poder de organización y dirección empresarial. En el sentido económico, la huelga supone la privación al empresario de la utilidad económica para cuya obtención constituyó el contrato de trabajo; es decir, que en virtud de la huelga el empresario deja de percibir directamente el beneficio económico que derivaría, también directamente, de la producción, e indirectamente, de la pérdida de utilidad de los costes generales, que se mantienen inevitablemente durante la paralización de la actividad¹²².

El daño referido en el párrafo precedente, que deriva naturalmente del ejercicio de la huelga, no es el que da lugar a la presunción de injuria grave consignada en el cuarto párrafo, inciso c), del art. 242 LCT reformado por la ley 27.742. El daño aludido en esta cláusula es el que, en el marco de una huelga u otra medida de fuerza colectiva, se ocasione a tercera personas o a bienes de propiedad de la empresa o de terceros que se encuentren en el establecimiento.

Para interpretar la palabra *daño* acudo otra vez al *Diccionario de la lengua española*, cuya edición en línea informa que significa “*efecto de dañar*”¹²³. Y este verbo, conforme a la misma fuente, en su primera acepción, equivale a “*causar detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor o molestia*”, y en la segunda, alude a “*maltratar o echar a perder algo*”. Ambos significados tienen relación de sinonimia con *perjudicar, deteriorar, estropear, lastimar, lesionar, afectar, damnificar, destrozar, destruir, herir, romper y averiar*, entre otras palabras.

Tomo ahora el concepto jurídico de daño presentado por Lorenzo Gnecco, quien señala que, en el ámbito del derecho, la palabra *daño* connota siempre un sentido negativo,

¹²² MATÍA PRIM, op. cit., pp. 131/133.

¹²³ *Diccionario de la lengua española* en línea, <https://dle.rae.es/da%C3%B1o?m=form> (consultado el 21/03/2025).

implícitamente disvalioso¹²⁴. El propio autor recuerda que la doctrina jurídica en general ha considerado que el vocablo, no obstante haber sido cuestionado por su vaguedad y ambigüedad en el terreno jurídico, es “apto para designar todo tipo de menoscabo, sea patrimonial e incluso no patrimonial”, y puede asumir distintos contenidos, pero en todo caso su denominador común es “menoscabo o pérdida”¹²⁵.

El Código Civil y Comercial, en el art. 1737, establece qué debe entenderse como daño jurídico y adopta una definición explícita del daño resarcible¹²⁶: este es el que acontece “cuando se lesionan un derecho o un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto la persona, el patrimonio, o un derecho de incidencia colectiva”.

Más arriba recordé que el inciso c) del art. 242 LCT se refiere a daños ocasionados “en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento”. Ahora trataré brevemente los supuestos de daño a personas y a cosas siguiendo el orden en que son mencionados en la norma.

IV.3.1.1. Daño a personas

El daño a la integridad corporal y la salud de la persona humana está tipificado como delito de *lesiones* en el Capítulo II del Título II, “*Delitos contra las personas*”, del Libro II, “*De los delitos*”, del CP (artículos [89 a 94 bis](#)).

La doctrina penalista entiende que los bienes jurídicos protegidos por esta figura son la integridad corporal y la salud, tanto física como psíquica, del individuo. Se entiende que las lesiones a esos derechos implican una disminución en la integridad corporal, en la salud o en la capacidad para el trabajo, es decir, que la figura delictiva comprende a cualquier alteración del normal funcionamiento del cuerpo, ya sea por pérdida de sustancia corporal o por inutilización funcional de cualquier órgano o miembro (integridad), ya sea por enfermedad física o psíquica (salud)¹²⁷.

¹²⁴ GNECCO, Lorenzo, *Acción preventiva de la responsabilidad civil en el derecho laboral*, La Ley, Buenos Aires, 2018, pp. 246/247, con cita de ECHEVESTI, Carlos, “El lenguaje y la ciencia jurídica del daño”, en ALTERINI, A. y LÓPEZ CABANA, R., *La responsabilidad. Homenaje al prof. Dr. Isidoro Goldenberg*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1995, p. 74.

¹²⁵ GNECCO, op. cit., p. 248, con citas de TOSTO, Gabriel, “Análisis doctrinario y jurisprudencial”, en RODRÍGUEZ MANCINI, J. y FOGLIA, R. (dir.), *Riesgos del trabajo*, La Ley, Buenos Aires, 2008, p. 367; y ZANNONI, Eduardo, *El daño en la responsabilidad civil*, 2da edición, actualizada, Astrea, Buenos Aires, 1993, p. 23.

¹²⁶ PICASSO, Sebastián y SÁENZ, Luis R., “Comentarios a los arts. 1708 a 1756”, en HERRERA, Marisa – CARAMELO, Gustavo – PICASSO, S. (directores), *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, edición actualizada 2022, *Libro Tercero - Artículos 1251 a 1881*, coordinado por María Eugenia Rodríguez Pería, Infojus, Buenos Aires, 2022, t. III, p. 454.

¹²⁷ Véase: DONNA, Edgardo A., *Derecho Penal. Parte especial*, Rubinzel-Culzoni Editores, Buenos Aires, tomo I, pp. 131/133, con cita de GONZÁLEZ RUS, Juan José, *Manual de Derecho Penal. Parte especial*, Editoriales de Derecho Reunidas, Madrid, t. I, p. 181.

A los fines de la configuración de la injuria grave, deberá tenerse en consideración, obviamente, el daño concreto que fuere provocado por un trabajador considerado *individualmente* sobre la salud física o la integridad corporal de trabajadores que no adhieren a la medida de fuerza o de sujetos que son terceros en relación con el conflicto, dado que la generación de daños de carácter moral o psíquico parecen hipótesis improbables.

El daño intencional a las cosas situadas en el establecimiento recibe, en las relaciones de trabajo, la denominación de *sabotaje*.

IV.3.1.2. **Sabotaje**

En las relaciones laborales, el sabotaje se identifica con el daño o deterioro provocado por trabajadores en instalaciones, materias primas y productos terminados, como metodología de lucha social contra el empresario empleador y, eventualmente, contra el Estado. La definición de *sabotaje* que provee el *Diccionario de la lengua española* es más amplia que la noción de *daño en la industria*, pues aquella incluye al provocado con fines políticos o bélicos¹²⁸. El significado lingüístico de sabotaje que aquí interesa es el de “*daño o deterioro que se hace en instalaciones, productos, etc., como procedimiento de lucha contra los patronos*”¹²⁹.

Palomeque describe al sabotaje indistintamente como “atentado contra las instalaciones y otros bienes de la empresa”, y destaca la tradición histórica del concepto, vinculada a las primeras etapas del movimiento obrero, que se asocia a los conceptos de ludismo, antimaquinismo, incendio de locales, destrucción de máquinas, etc. En la actualidad —precisa el autor citado— se adentra en el ámbito del Código Penal¹³⁰.

Ojeda Avilés califica al sabotaje como *delito* consumado mediante “daño en las cosas, cuando no de incendio y otros estragos”, que puede configurarse como acto colectivo si es organizado por varias personas aunque la ejecución material corresponda a una sola. Por otra parte, este autor agrega que el sabotaje puede producirse en oportunidad de la prestación del trabajo o fuera de ella¹³¹.

¹²⁸ A la par de la expansión de la tecnología digital se ha extendido una forma específica de sabotaje denominada *sabotaje informático* o *ciber-sabotaje*, que puede definirse como el acto deliberado de comprometer, interrumpir o destruir sistemas informáticos, redes o datos con el objetivo de causar daño, obtener una ventaja estratégica o afectar la operatividad de una entidad pública o privada. Puede ejecutarse mediante ataques a la infraestructura digital, manipulación de información, instalación de *malware* o denegación de servicios con fines políticos, económicos, militares o de activismo digital (concepto elaborado con utilización del asistente de inteligencia artificial Microsoft Copilot, 2025, <https://copilot.microsoft.com/chats/ANpoWAlkjhkqdtXHKDt09S>).

¹²⁹ *Diccionario de la lengua española* en línea: <https://dle.rae.es/sabotaje?m=form> (consultado el 26/03/2024).

¹³⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, op. cit., pp. 262/263.

¹³¹ OJEDA AVILÉS, op. cit., p. 466.

El autor sevillano citado distingue al sabotaje de otros supuestos de incumplimiento contractual; concretamente, de las *huelgas de bajo rendimiento, de celo o de trabajo arbitrario*, que —dice Ojeda Avilés— “llevan a los huelguistas a las puertas de un daño sobre los equipos o los materiales de la empresa”. En relación con el daño al empleador que se considera jurídicamente admisible por ser inherente al derecho de huelga, Ojeda explica que, “desde el momento en que el daño producido sobrepasa la mera culpa deja de considerarse huelga para entrar en el sabotaje delictivo”, e incluye expresamente la fabricación consciente y voluntaria de piezas no homologables (inservibles), así como “todo cuanto convierta el *non facere* huelguista en un *facere* intencionadamente dañoso y colectivamente organizado (que) conduce al sabotaje, al antiguo ludismo”¹³².

En Argentina, el art. 183 del CP, en su primer párrafo, reprime con prisión de quince días a un año a quien “*destruyere, inutilizare, hiciere desaparecer o de cualquier modo dañare una cosa mueble o inmueble o un animal, total o parcialmente ajeno, siempre que el hecho no constituya otro delito más severamente penado*”¹³³.

Por último, no puedo dejar de tener en cuenta la opinión de Arese, en cuya visión el daño implícito en la huelga incluye al provocado a mercaderías, insumos y materias primas “como obvia derivación propia de la acción gremial colectiva”¹³⁴. No participo de la opinión de este destacado autor. Desde mi parecer, el daño inherente a la huelga —por lo tanto, admisible, lícito y fuera del alcance del poder disciplinario del empleador— se ciñe a la pérdida económica derivada de la falta de producción; no a mercancías producidas con anterioridad al comienzo de la ejecución de la medida de conflicto.

IV.3.1.3. Retención indebida de cosas (remisión)

El inciso c) del cuarto párrafo del art. 242 LCT, en su nueva redacción, agrega a las consecuencias lesivas de derechos generadas en contexto de conflicto colectivo que activan la presunción de injuria grave la retención indebida de cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento.

¹³² Ojeda Avilés, remitiéndose a Glietsch, señala que el sabotaje incluye, entre otros supuestos, una consciente y voluntaria producción defectuosa. *Vid. OJEDA AVILÉS*, op. y loc. cit., con cita de GLIETSCH, *Die Zulässigkeit neuer Arbeitskampfformen*, p. 172.

¹³³ El segundo párrafo del artículo 183 CP extiende la pena a quien “*alterare, destruyere o inutilizare datos, documentos, programas o sistemas informáticos; o vendiere, distribuyere, hiciere circular o introdujere en un sistema informático, cualquier programa destinado a causar daños.*”

¹³⁴ “La huelga sin daño material no es huelga. Obviamente que ello incluye a las mercaderías, insumos y materias primas, por obvia incidencia de la acción gremial colectiva.” *Vid. ARESE*, op. cit., p. 9.

Para un comentario crítico a esta cláusula, remito a lo dicho en los párrafos III.2 y IV.2 del presente trabajo, respectivamente sobre la figura del bloqueo y del impedimento u obstrucción del egreso de cosas del centro de trabajo.

V. La carga de intimar al trabajador

La reforma de la ley 27.742 al art. 242 LCT antepone un elemento condicionante de la reacción del empleador interesado en sacar provecho de la causal objetiva de extinción o de la presunción de injuria grave. Condicionante que se suma a la necesidad de valoración judicial de la causa invocada como justificante del despido, pero a diferencia de esta debe cumplirse con anterioridad a la denuncia del vínculo laboral.

El art. 94 de la *Ley Bases* incorporó en el texto del art. 242 LCT la carga de intimar al trabajador a cesar en la conducta reputada injuriosa antes de disponer la extinción causada del contrato de trabajo, con excepción del supuesto de consumación de daños a personas o cosas previsto en el inciso c) del artículo reformado¹³⁵.

La ley 27.742 hizo expresa la exigencia jurisprudencial de requerir al trabajador, en forma personal, la interrupción de su participación en una medida de fuerza colectiva considerada ilegal por el empleador, aunque la ilegalidad de esta fuese manifiesta, con la finalidad de evitar consecuencias irreparables tales como la provocación de daños al empleador o a terceros y la ruptura del contrato de trabajo¹³⁶.

La referencia de la ley a la conducta injuriosa objeto de la intimación remite a la participación del trabajador en alguna de las medidas de fuerza enunciadas en el tercer párrafo del art. 242 LCT —bloqueos o tomas de establecimiento— o en cualquier otra circunstancia de conflicto colectivo en la que suceda alguna de las consecuencias mencionadas en los tres incisos del propio artículo, con excepción de la provocación de daños a personas o cosas situadas en el lugar de trabajo.

Sin perjuicio de lo dicho precedentemente, hay que coincidir con Ackerman en que la exigencia de intimar al trabajador a cesar en el comportamiento injurioso antes de resolver el

¹³⁵ La ley 27.742 utiliza impropriamente el adjetivo “inoficioso”, aplicable a los actos de última voluntad o a las donaciones que perjudican los derechos de los herederos forzados. Debe interpretarse que el legislador quiso decir que, en los supuestos de daños a las personas o cosas, la intimación a cesar el comportamiento injurioso es extemporánea, inútil, estéril, intrascendente o inoperante.

¹³⁶ Véase: CNAT, sala III, 21/03/97, “Paredes, Martín c. Manufactura del Cuero S.A.” (sent. 73529); *idem* (misma sala), 18/07/97, “Roldán, Juan Manuel c. Omar, María Teresa” (sent. 74.477); *idem* (misma sala), 30/04/2003, “La Greca, Esteban c. Global Soc. de Hecho y otro s/despido”; *idem* (misma sala), 10/04/2005, “Paiba, Liliana Noemí c. Aerosol Síntesis S.A. y otros s/despido” (sent. 89611, causa 14.395/2005); *idem*, sala VI, 26/6/06 “Payaslian, Christian c/Arte Gráfico Editorial Argentino SA y otros s/despido” (sent. 58945, expte. 4967/05); *idem*, sala IV, 24/10/2007, “Ruiz, Maximiliano Rubén y otros c/Artes Gráficas Rioplatense S.A. s/despido” (sent. 92648, causa 8.438/05); *idem*, sala III, 25/03/2009, “Alfieri Christian Gabriel c. Plavinil Argentina S.A. s/despido” (sent. 90721, causa 6.848/2007); *idem*, Sala I, 28/12/2012, “Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo” (sent. 88455, causa 53.143/10); entre otras sentencias.

vínculo laboral es aplicable a todos los supuestos de injuria grave que pueda invocar el empleador para romper el vínculo laboral por culpa del trabajador y no solo a los relacionados con la participación en un bloqueo o toma del establecimiento. En todos los casos, será inexigible la intimación previa al distracto cuando el daño generado por el comportamiento gravemente injurioso fuere irreversible¹³⁷.

Para sintetizar el comentario sobre el instituto abordado en este apartado, acudo a las palabras de Tula, quien explica que la intimación previa al trabajador es requerida cuando aún es posible evitar la ruptura contractual, en razón de la vocación de permanencia del contrato de trabajo (conf. art. 10 LCT), y sorprender a la otra parte, por aplicación del principio de buena fe (art. 63 LCT), con una decisión que se podría impedir si la destinataria de la intimación cesara en su proceder. En cambio —continúa el autor citado—, la intimación previa no es requisito necesario para adoptar la decisión de extinguir el contrato cuando la trascendencia y la gravedad de la falta cometida por el trabajador configuran la imposibilidad de la prosecución del vínculo, pues dicha falta implica una gravísima violación de las obligaciones contractuales¹³⁸.

VI. Extracto

Del desarrollo precedente, extraigo las afirmaciones que considero más relevantes:

1. La referencia legal a la *participación activa* del trabajador no puede ser interpretada sino como una exigencia de autoría individual del dependiente al que se le imputa un comportamiento gravemente injuriante durante el desarrollo de un bloqueo o de una ocupación coactiva (*toma*) del establecimiento. De otro modo, el trabajador no merecerá la aplicación de la pena máxima laboral.
2. La ley 27.742, al utilizar la conjunción verbal “*podrá configurar injuria...*” relativiza el efecto jurídico de la pretensa causal objetiva de despido hasta neutralizarla como tal.
3. La ley 27.742 no suprimió el segundo párrafo del artículo 242 LCT, que expresa que: “*La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo...*”
4. Al aplicar esa cláusula histórica del régimen legal de contrato de trabajo, la jurisprudencia ha entendido que, aunque el trabajador haya participado en una

¹³⁷ ACKERMAN, op. cit., pp. 292/293.

¹³⁸ TULA, Diego J., *Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2017, p. 167.

medida de fuerza ilegal, la conducta “debe ser valorada en función de las pautas del artículo 242 a los efectos de determinar la admisibilidad o no de la cesantía, debiéndose considerar la magnitud de la medida, el tiempo que se habría prolongado, el carácter de instigador o promotor del trabajador, sus antecedentes disciplinarios, su antigüedad, etc.”

5. El hecho simple de integrar un grupo de huelguistas que permanecen dentro del establecimiento o en el entorno de este luego de finalizada la jornada de trabajo, mientras otros trabajadores se afanan en un bloqueo o en una *toma* del centro de trabajo, no es suficiente para que alguno de aquellos huelguistas sea calificado como *participante activo* en la medida de fuerza mencionada en el renovado artículo 242 LCT.
6. La finalidad del legislador, al reformar el artículo 242 LCT, se cifra en el efecto disuasivo de la participación, no solo en bloqueos o tomas de establecimiento, sino en toda medida de conflicto colectivo, incluidas las huelgas ejercidas de manera regular.
7. Es necesario distinguir a la huelga del bloqueo y a este del piquete, así como deben diferenciarse la toma y la ocupación del establecimiento, porque la confusión teórica conduce a igualar en el tratamiento judicial a las medidas de acción legales, como lo son —además, obviamente, de la huelga— el piquete y la ocupación no coactiva del establecimiento, con las que carecen de amparo constitucional y legal, como el bloqueo y la toma de locales de la empresa.
8. La acción de bloqueo configura una vía de hecho de carácter obstructivo del establecimiento que, por lo tanto, no puede homologarse a la huelga ni considerarse una especie legítima de acción sindical. La imposición por la fuerza de la clausura del establecimiento o una paralización general de este, más allá de la afectación de las actividades relacionadas con la suspensión de tareas que provoca legítimamente la huelga, es una extralimitación del daño no comprendida en la nocividad estructural propia de este derecho constitucional.
9. El Protocolo de Actuación contra Bloqueos (resolución 901/2024 del Ministerio de Seguridad), al dar por sentado que los conflictos laborales de intereses amenazan al sistema republicano, y en consecuencia prevé aplicar al bloqueo laboral un tratamiento policial semejante al que corresponde a delitos de máxima gravedad institucional, como son el atentado al orden constitucional y la sedición (arts. 226, 229 y 230 CP), incurre en un desborde reglamentario que sitúa al reglamento peligrosamente en los márgenes del estado de derecho.

10. El art. 6º del protocolo, que encomienda a las fuerzas policiales y de seguridad federales la tarea de recabar “pruebas” sobre el desarrollo del bloqueo, “*que incluirán la identificación de los responsables y participantes*”, para debe ser remitidas de inmediato al juzgado penal correspondiente y al Ministerio Público Fiscal, constituye otro aspaviento normativo destinado a desalentar el involucramiento de los trabajadores en medidas de conflicto laboral, en este caso mediante una retórica sobrecargada de términos propios de la instrucción sumarial en causas penales.
11. En la demarcación de similitudes y diferencias entre el bloqueo y el boicot, cabe citar la opinión de Ojeda Avilés cuando presenta al boicot como un *bloqueo contractual* del empresario por parte de su antagonista colectivo con una finalidad reivindicativa, que no es de ejercicio excluyente de los sindicatos y los trabajadores, sino puede ser ejercido también por otros empresarios o por organizaciones de empresarios.
12. Dentro de las diversas definiciones jurídicas de piquete que provee la doctrina, resulta satisfactoria la de autores italianos que lo presentan como una práctica llevada a cabo por trabajadores huelguistas frente a trabajadores no huelguistas, que se sitúan frente al ingreso del establecimiento o en los alrededores de este procurando persuadir a todo el personal de la conveniencia de no acudir a trabajar, con la finalidad de reforzar la participación, el éxito o la eficacia de la huelga, sin recurrir a métodos coactivos.
13. La doctrina española presenta una variedad de conceptualizaciones del piquete que relacionan a esta figura con derechos constitucionales, como el de reunión (Limón Luque) y la libertad de expresión (Alonso Olea y Casas Baamonde). En la definición de los autores mencionados en último término, el piquete es definido como el medio utilizado por los trabajadores que son parte en el conflicto para darle publicidad a este, informando sobre la existencia, causas e incidencias a sectores varios del público, para suscitar sus simpatías o antipatías hacia alguna de las partes, y para informar, animar o disuadir a los demás trabajadores.
14. La doctrina coincide en atribuir al piquete un carácter *instrumental* de la huelga, es decir, que mediante su intervención los trabajadores huelguistas procuran obtener el mayor grado de adhesión posible a la medida principal por parte del personal del establecimiento. De aquí surge un rasgo diferenciador relevante en términos teóricos entre el bloqueo y el piquete, en cuanto la existencia del primero —el bloqueo— puede concebirse como un mecanismo autónomo de conflicto o solo como instrumento complementario o accesorio de la huelga.

15. La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han sido consecuentes en el trazado de una línea divisoria entre prácticas pacíficas y violentas, aplicable tanto al piquete como a la ocupación del lugar de trabajo.
16. La oposición de intereses entre las partes, propia de los conflictos colectivos de trabajo, alberga generalmente un forcejeo adicional en el seno mismo de la parte operaria al momento del ejercicio del derecho de huelga. En ese juego de fuerzas, el interés común contrario a la huelga acerca las posiciones del esquirol y el empleador, cada uno esgrimiendo sus propios derechos, que encuentran un punto de coincidencia en la invocación de la libertad de trabajar.
17. La doctrina de los órganos técnico-jurídicos de la OIT preserva, al mismo tiempo que la eficacia de la huelga, la intangibilidad de la libertad sindical *individual negativa* de los trabajadores no huelguistas junto con la libertad de trabajo de estos, como límites que las organizaciones sindicales y los trabajadores en huelga no pueden traspasar mediante métodos violentos.
18. En ciertas situaciones, puede ser muy difícil saber a ciencia cierta hasta qué punto el ejercicio del derecho de libertad sindical *individual negativa* de no plegarse a la huelga de los trabajadores no huelguistas obedece a la libre determinación de estos o tiene su causa en la coacción soterrada del empresario decidido a contrarrestar, o al menos debilitar, la eficacia de la huelga.
19. Esa incertidumbre conduce a la duda que han tratado de zanjar la doctrina y la jurisprudencia de Italia en cuanto a qué dimensión de la libertad sindical debe prevalecer en el fenómeno de la huelga, si la colectiva-positiva de los trabajadores que la impulsan o la individual-negativa de los *crumiri*.
20. La ocupación simple, pacífica o no coactiva de locales de la empresa, por contraste, no implica la *toma* de dichos espacios ni configura, por sí sola, un acto ilegítimo de los trabajadores huelguistas desde la perspectiva de la libertad sindical, conforme da cuenta la doctrina casuística de los órganos que supervisan la vigencia real de este derecho en el mundo.
21. El Comité de Libertad Sindical ha subrayado que: “*El ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma.*”
22. Como síntesis acerca de los efectos de la pretensa causal *objetiva* de injuria grave, teniendo en cuenta que la reforma de la ley 27.742 ha conservado intacto el segundo

párrafo del art. 242 LCT, se debe subrayar el sometimiento de la injuria a la prudente valoración judicial en los casos en que se impute la participación activa del trabajador en medidas de conflicto colectivo de trabajo que merezcan ser calificadas como ilegales.

23. La ley 27.742 confronta con la directiva constitucional de proteger al trabajador contra el despido arbitrario, impartida por el artículo 14 bis de la norma fundamental, y el compromiso del Estado argentino de alcanzar progresivamente la efectividad plena de los derechos derivados de las normas sociales establecido en el art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.
24. Lo que importa a los fines de la operatividad de la presunción es que las afectaciones de derechos ocurran durante la ya mencionada ejecución de una *medida de acción directa*, con abstracción de su tipicidad o atipicidad y de su eventual legalidad o ilegalidad.
25. Sin perjuicio de la presunción *iuris tantum* introducida por la ley 27.742 en el art. 242 LCT, sigue siendo necesaria la valoración judicial de la causa individual y concreta del despido, pues este requisito permanece en el segundo párrafo del artículo reformado.
26. La referencia legal a la *libertad de trabajo* de quienes *no adhieran* a la medida de fuerza tiene como presupuesto la existencia de un interés *profesional* común entre la organización sindical que impulsa la acción de conflicto y los trabajadores que pueden sentirse inclinados a ejercer su libertad de trabajar movidas por un interés *individual*, es decir, quienes en rigor puedan ser considerados trabajadores no adherentes a la medida de fuerza.
27. Cabe recordar, acudiendo a Sebastián Soler, que las amenazas sancionadas por el derecho penal deben ser “serias, graves e injustas, representar un mal posible y gobernable con poder para impresionar a otro, medidas en sí mismas y puestas en relación con una persona común”.
28. La Corte Suprema de Justicia, en la añeja causa “*Ribas, Riego*”, hizo un importante señalamiento acerca de la violencia como factor de deslegitimación de la huelga en las dimensiones interna y externa del derecho. En primer lugar, advirtió que: “*Si bien la participación pacífica en una huelga no es punible, sí puede serlo (...) mediando ley al respecto, cuando ello se realiza con recurso a la violencia física*”; y luego, impuso como limitación externa al ejercicio del derecho de huelga la violencia aplicada en detrimento de otros derechos también investidos de jerarquía constitucional.

29. Los precedentes del Comité de Libertad sindical ponen límites a la violencia también cuando es generada por intervenciones de las de seguridad del Estado en conflictos colectivos de trabajo: *“Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.”*
30. La ley 27.742 hizo expresa la exigencia jurisprudencial de requerir al trabajador, en forma personal, la interrupción de su participación en una medida de fuerza colectiva considerada ilegal por el empleador, aunque la ilegalidad de esta fuese manifiesta, con la finalidad de evitar consecuencias irreparables tales como la provocación de daños al empleador o a terceros y la ruptura del contrato de trabajo.