

Expte. 13-05386849-9-1
"ASOCIACIÓN TRABA
-JADORES DEL
ESTADO EN J° 161.230
“ASOCIA CIÓN...” S/
REP.”

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Asociación de Trabajadores del Estado, por intermedio de apoderado, interpone Recurso Extraordinario Provincial contra la sentencia dictada por la Tercera Cámara del Trabajo, en los autos N° 161.230 caratulados “Asociación Trabajadores del Estado y ots. c/ Municipalidad de Ciudad de Mendoza p/ Amparo sindical”.-

I.- ANTECEDENTES:

Alejandro Daniel Anglada, Jonathan Darío Villegas, Darío Julio Janovski, Héctor Ariel Villegas, Jorge David Ponce, Luciano Germán Pelayes, Rolando Javier Cortez, Anahí Noelia Rojas, Sabrina Cintia Chacón, Juan Pablo Fabián Alvaro, Juan Manuel Álvarez Yllesca, Flavio Iván Godoy y Rodrigo Damián Contreras, entablaron demanda de amparo contra la Municipalidad de la Ciudad de Mendoza, a fin de que se declare la nulidad de la Resolución N° 7, por la que se les aplicaron descuentos en sus salarios como delegados municipales.

Corrido traslado de la demanda, la parte accionada y Fiscalía de Estado la contestaron solicitando su rechazo.

El fallo no hizo lugar a la demanda.-

II.- AGRAVIOS:

Se agravia la parte recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; y que viola el principio de congruencia.

Dice que se ha violado el derecho de huelga y que la maniobra es de “persecución y disciplinamiento legal”; y que los delegados ejercieron un derecho legal, debiendo cumplirse la Ley 23551.-

III.- Este Ministerio Público estima que el recurso extraordinario provincial interpuesto debe ser rechazado.

A los efectos de dictaminar, cabe reseñar algunas pautas sobre el derecho de huelga y el descuento de los días no trabajados.

Es indudable que el derecho de huelga se encuentra amparado por los artículos 14 *bis* de la Constitución Nacional, 8 inciso d del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y 8 inciso b de la Convención Americana de Derechos Humanos. La huelga constituye una forma de defensa de intereses profesionales y económicos de los trabajadores (Cfr. Fernández Pastorino, A., “Derecho colectivo del trabajo”, p. 53), y se entiende como el abandono colectivo del trabajo hecho voluntariamente, que puede ser general o parcial, temporario o por tiempo indefinido, producido o en preparación (Cfr. Castelli, Anselmo, "Derecho de huelga, jerarquía constitucional, colisión con otros derechos y funciones del Poder Judicial", en SJA del 3/12/2008 y JA 2008-IV-318).

En cuanto a la huelga y a la percepción de haberes, la C.S.J.N. ha sentado, desde antiguo, que al no haber prestación de servicios durante una huelga, no hay obligación de pagar los salarios, los que son una contraprestación en el contrato sinalagmático conmutativo de trabajo, no habiendo derecho a su cobro por parte de quienes intervinieron en el movimiento (Fallos 250:305; 254:65; 256:305; 262:109; 312:318 y 313:149).

En la misma línea, V.E. ha sostenido que no es ilegítimo

el descuento de salarios durante los días de huelga, siendo irrelevante que la misma haya sido declarada ilegítima, por lo que al no haber prestación de servicios no hay obligación de pagar las remuneraciones (L.S. 299-118; y expte 13-03888269-9 “SUTE”, 08/05/2018).

Concordantemente, la doctrina mayoritaria ha postulado que la participación de los trabajadores en una huelga de carácter legal no genera derecho al cobro de salarios por el plazo de inactividad (Cfr. Etala, Carlos Alberto, “Derecho colectivo del trabajo”, p. 428; Posse, Silvia N. y Emilio Romualdi, “El derecho a la percepción de salarios en caso de huelga”, en R.D.L.S.S. 2012-24, p. 2160; Deveali, Mario, “El derecho del trabajo en su aplicación y tendencias”, t. II, p. 557 y en DT 1955-167; Krotoschin, Ernesto, “Tratado práctico de derecho del trabajo”, t. II, p. 419; López, Guillermo, “La huelga y sus efectos en el contrato de trabajo”, en DT 1990-A-539; López, Justo, “El salario”, p. 113; Pose, Carlos, “El fondo de desempleo y las denominadas remuneraciones graciables por huelga”, en DT 1994-B-1976; Id. Aut., “Con relación al pago de salarios caídos por participación en una huelga legal”, en Doc. Laboral, t. V, p. 405; Vázquez Vialard, Antonio, “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, t. 2 p. 238).

En otras palabras, “resulta indiscutible que el empleador debe soportar la huelga cuando ésta se produce dentro de los límites de su legítimo ejercicio, no puede válidamente pretenderse que este último deba además financiarla, lo cual tendría lugar en caso de obligarla a continuar en el pago de los salarios de aquellos dependientes que no han puesto su fuerza de trabajo a disposición de la patronal, circunstancia que guarda además coherencia con los efectos que se producen como consecuencia de la suspensión de la relación que origina la medida” (Cfr. C.N.Trab. IX, 13/06/2008, “Colombo”, cit. por Mansilla, Alberto, “Huelga, salario y realidad”, en R.D.L.S.S. 2017-11, p. 1079).

El Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha reconocido que el descuento salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical (Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T., “La libertad sindical”, 1996, p. 588. Vid. tb. García, Héctor, “Derecho Colectivo del Trabajo”, t. II, p. 662; Recalde, Mariano, “Manual de Derecho Colectivo del Trabajo”, p. 591; y Capón Filas, Rodolfo, “Derecho colectivo de trabajo”, t. II).

A mérito de los criterios expuestos, aplicados al embate de marras, se considera que la Resolución 07/2020 del Municipio recurrido, que dispuso el descuento de salarios a todos los trabajadores adheridos a la huelga, entre los que están los actuales censurantes, no ha tenido un propósito discriminatorio, abarcativo del grupo completo de los trabajadores que se abstuvieron de trabajar por participar en la medida de acción directa. Ello no ha impedido u obstaculizado el ejercicio regular de los derechos, individuales y colectivos, emergentes de la libertad sindical, que pueden ser defendidos mediante el amparo previsto en el artículo 47 de la Ley 23551, ni permitía activar la “tutela sindical”, como sistema de protección especial que intenta resguardar a los representantes de los trabajadores de actos de persecución preventiva o de represalias por parte de los empleadores, por no avizorarse que los accionantes hayan sido perjudicados en sus relaciones de empleo público, con la finalidad de condicionar o impedir el ejercicio de su misión o gestión sindical (Cfr. Machado, José Daniel y Raúl Horacio Ojeda, “Acciones derivadas de la tutela sindical”, en Revista de Derecho Procesal, 2008-2, Tutelas procesales diferenciadas-I, p. 293)., situación que permite afirmar que el pronunciamiento cuestionado es normativamente correcto y ajustado a derecho.

IV.- Por lo dicho, en conclusión, y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General aconseja el rechazo del recurso extraordinario provincial planteado.-

DESPACHO, 01 de septiembre de 2022.-