

Aproximaciones al Derecho de Huelga en la Función Pública



DR. MAURO RAÚL BONATO

Prosecretario de la Cámara en lo Contencioso Administrativo. Rosario.

En los últimos años, uno de los fenómenos sociológicos que más ha caracterizado a esta sociedad argentina en los albores del siglo XXI es, quizás, el modo de solución de conflictos sociales entre empleador y trabajador.

Basta con hojear las páginas de algún matutino, recurrir al *zapping* televisivo o modular el radial preferido casi cualquier día, elegido al azar, para comprobar que, en algún lugar, cualquier tipo de conflicto laboral produjo la huelga del sector y -esto ya sí más complejo, que excede la intención de este trabajo- hasta en no pocas veces la salida de la parte quejosa a la vía pública, recurriendo al corte de calles, a expensas del ciudadano.

El método de la huelga -de ninguna manera huelga para los efectos de estas líneas podría significar corte de calles- ha sido ampliamente trabajado por la doctrina científica laboral, y tras la inclusión expresa de tal derecho en el art. 14 bis de la Carta Magna, hoy prácticamente nadie podría negar que constituye uno de los derechos paladines del trabajador privado.

Ahora bien, tan pacífica solución halla más de un obstáculo cuando se trata de servicios o función públicos, porque inmediatamente colisionan de manera casi

irreconciliable los intereses del trabajador, no ya con el interés también individual del empresario, sino con el interés general de la sociedad para que las instituciones funcionen.

No es, ni podría ser el mismo grado de compromiso -en el que se ve afectado el interés público- el de paralizar una fábrica o el que no haya actividad judicial por estar el personal de paro. Esto parece innegable.

Con ese paradigma, uno de los principales problemas del derecho administrativo moderno es reconciliar el derecho del empleado público a velar por sus derechos y, a la vez, proteger la marcha correcta y el normal funcionamiento de servicios y funciones esenciales del Estado.

La cuestión se reduce, entonces, a analizar si los funcionarios públicos pueden o no suspender sus servicios o hacer huelga y, en caso afirmativo, hasta qué punto y con qué consecuencias para el vínculo de empleo.

a) La cuestión en la doctrina

La doctrina iusadministrativista clásica ha negado de antiguo que los funcionarios públicos tengan derecho a huelga.

Marienhoffi¹ se preguntaba si pueden recurrir a la huelga los funcionarios o empleados públicos y, contundentemente, se contesta: «la respuesta negativa se impone». Argumentaba que varias razones se han dado en derecho comparado para negar que tales colaboradores estatales recurrieran a la huelga:

- En primer lugar, al respecto, corresponde recordar las siguientes palabras con que el Consejo de Estado de Francia denegó, a principios de siglo, la procedencia de huelgas por parte de agentes públicos: «Por la aceptación del empleo que se le ha conferido, el funcionario se somete a todas las obligaciones que derivan de las exigencias del propio servicio público, y renuncia a todas las facultades incompatibles con una continuidad esencial, a la vida nacional; declarándose en huelga, los agentes encargados de un servicio público, no sólo comenten una falta individual, sino que, por ser una actitud colectiva, se colocan fuera del orden jurídico creado para garantizarles el ejercicio de los derechos resultantes del contrato de derecho público que los vincula a la Administración».

- Si un funcionario o un empleado público deja de cumplir sus obligaciones y no concurre a su trabajo, comete una

Claves Judiciales

Aproximaciones al Derecho de Huelga en la Función Pública

falta disciplinaria perfectamente caracterizada, puesto que el primer deber de un agente público es el de ejercer sus funciones. Si el funcionario no puede -sin violar la Ley de su función- negarse individualmente a cumplir su labor, es obvio que, por lógica consecuencia, la negativa planeada y colectiva de un grupo de funcionarios para cumplir con sus respectivas obligaciones, o sea la huelga dispuesta por ellos, constituye una caracterizada violación del servicio, una grave falta disciplinaria.

- El objeto de la huelga de funcionarios es influir coactivamente sobre la autoridad o gobernante, paralizando el servicio público y perturbando los intereses generales de la colectividad.
- La huelga es un procedimiento de coacción. Ese procedimiento aleja todo razonamiento, privándole a la misma de su juridicidad.
- La huelga de los agentes públicos es siempre, sean cuales fueren las circunstancias, una falta grave.
- La huelga contradice la noción de subordinación y de obediencia jerárquicas. Luego concluye que se carece de un derecho a la huelga, y que «si es inadmisibles

la huelga en materia de servicios públicos, por iguales motivos y con mayor razón aún, lo será en materia de función pública».

Diez -por su parte- con cita de Duguit, se oponía a que los funcionarios públicos tuvieran el derecho en análisis, dado que «Hay que reconocer que el funcionario público, en relación con la administración, no está en la misma situación que el obrero frente al patrono, pues las obligaciones del primero derivan unilateralmente de la Ley en sentido general, mientras que las del segundo están regidas por el contrato. Además, la huelga es un procedimiento coactivo que lesiona el principio de autoridad al pretender obtener, por la acción coordinada de los funcionarios, lo que no se ha podido obtener de buen grado. La huelga también subordina el interés general, representado por el servicio público, paralizándolo en aras del interés de sus agentes o funcionarios, que, en relación con aquél, es particular por ser el de un grupo. Los funcionarios, como parte constitutiva de los Organos del Estado, son integrantes del mismo y, como tales, no pueden tener derechos frente a aquél, que perturben su exigencia²».

Más aún, quienes se mostraban proclives a admitir la huelga en los servicios públicos, se enrolaban en la decidida

posición de negarla respecto de la función pública³. Sostenía Kemelmajer de Carlucci que «No ignoramos que existieron huelgas de magistrados en países de notoria tradición jurídica (tal el caso de Italia y Chile), pero la medida es institucionalmente inadmisibles⁴».

Sin embargo, ocurría que mientras en las aulas se discutía la premisa en los términos volcados, la realidad indicaba otra cosa: la huelga se había instalado, y perdura aún como un modo normal y ordinario de solución de conflictos laborales, incluso en la propia administración pública. Así, desde la vieja Europa se notaba que « El problema de la huelga de los trabajadores estatales es uno de los casos típicos de fricción entre el Derecho y la realidad latinoamericana. Mientras la mayor parte de los ordenamientos jurídicos de América Latina prohíben o restringen el ejercicio de la huelga en el sector público, ésta es una realidad para los trabajadores del Estado en casi toda la región⁵». Tal estado de cosas no ha variado.

Así, siendo la huelga una realidad cotidiana, la discusión pasó ya a la práctica: la necesidad de reglamentación y sus eventuales consecuencias. Esto porque -como tiene dicho la Corte- la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable,

y debe efectivizarse en armonía con los demás derechos individuales⁶.

Es que el interés público comprometido es, a no dudarlo, mayor que el interés sectorial en huelga. Vanossi -parafraseando al profesor Sánchez Viamonte- comentaba la situación de la recolección de los desperdicios, de la basura, en las grandes o en las medianas urbes. Continuaba diciendo que, en el caso de una huelga total del servicio, en un par de días pudiera desatarse una enfermedad cuya contagiosidad pondría en peligro la salud de todos los habitantes y causara un número indeterminado de afectados o incluso de muertos. No podía admitirse -afirmaba- que existiera por tiempo indeterminado una huelga en la prestación de un servicio público esencial de esa índole⁷.

Con los servicios públicos los autores trataron de orientar la solución con las guardias mínimas obligatorias que garanticen la regularidad del funcionamiento. Pero con la función pública la problemática se agrava. Imaginemos, para el caso concreto que nos ocupa, la lesión irremediable de derechos que a los justiciables se les podría ocasionar con un paro total de los Tribunales, en especial para los casos de remedios urgentes, como medidas cautelares o am-

paros. Un paro total del Tribunal sería, a nuestro juicio, un errado sacrificio del interés general en beneficio de un interés sectorial.

La generalidad de la doctrina se mostró desde siempre, entonces, reacia a admitir la huelga en la función pública.

El Legislador, por su parte, tampoco avanzó demasiado, no existiendo una reglamentación genérica a nivel nacional ni tampoco provincial sobre los procedimientos a seguir en el caso de huelga. Existen sí, a nivel nacional, disposiciones sobre servicios públicos esenciales, más no en detalle sobre la función pública.

De tal forma, de producirse una huelga en la función pública, son las decisiones de los jueces las que tratan de marcar algún camino.

b) La cuestión en la jurisprudencia

Por la influencia que ha ejercido en nuestro derecho administrativo, y por marcar la tendencia sobre la cual luego se asienta nuestra propia Corte, cabe en primera instancia aclarar que para el Consejo de Estado de Francia la huelga de empleados públicos -servidores pú-

blicos según su modo peculiar de entender el «servicio público»- no tenía cabida, a principios del siglo pasado.

En los albores del siglo XX (1909), en el caso «Winkell» se enseñaba que «Por aceptación del empleo que se le ha conferido, el funcionario se somete a todas las obligaciones que derivan de las exigencias del propio servicio público, y renuncia a todas las facultades incompatibles con una continuidad esencial a la vida nacional. Declarándose en huelga, los agentes encargados de un servicios público no sólo cometen una falta individual, sino que por una actitud colectiva se colocan fuera del orden jurídico, creado para garantizarles el ejercicio de los derechos resultantes del contrato de Derecho Público que los vincula a la Administración⁸».

Esa tendencia se mantiene sin variables y es recogida pacíficamente por nuestra Corte.

Algunos años más tarde, la Corte de la Nación tuvo oportunidad de expedirse justamente en un caso relativo al personal del Poder Judicial, y fue fulminante. Se trataba de un grupo de agentes dependientes de la Dirección Administrativa y Contable del Poder Judicial de la Nación que se habían ausentado -por un

Claves Judiciales

Aproximaciones al Derecho de Huelga en la Función Pública

día- de su trabajo, por haberse adherido a una huelga del sector. Ante tal situación, y conforme establecía la reglamentación, se les había impuesto una multa como sanción.

Así, en «Empleados de la Dirección Administrativa y Contable del Poder Judicial», se recordó que «La Corte Suprema ha declarado de manera reiterada la inadmisibilidad del derecho de huelga de los empleados del Poder Judicial», y que «para el caso de los que se adhieren a paros de esa naturaleza ha establecido (en ejercicio de facultades que derivan de la Constitución) sanciones de tipo disciplinario tendientes a impedir que los agentes judiciales -con prescindencia de la labor que de acuerdo a sus respectivos cargos o jerarquías les sea propia- entorpezcan la administración judicial⁹».

Por su parte, la Corte local también tuvo oportunidad de expedirse. En «Maghsick»¹⁰ trató un supuesto donde se sancionó a un jefe jerárquico por su adhesión a la huelga. El Alto Tribunal, primero, descartó que con ello se afectara la garantía de la igualdad, y luego sostuvo que: «Entre dos valores en juego, cuales son: el derecho de huelga (para el supuesto de que fuera lícitamente ejercido), y continuidad de los servicios

públicos, la circunstancia de que se exigiera al único jerárquico su concurrencia al trabajo para preservar estos últimos, en modo alguno hacía peligrar ese presunto derecho colectivo. Antes bien, lo consolidaba y legitimaba asegurando la continuidad de los servicios a que la comunidad tiene derecho», y para el caso juzgó que «no resulta irrazonable la sanción disciplinaria impuesta al recurrente quien, siendo Jefe de Departamento en la Administración demandada y habiendo sido instado a reintegrarse al trabajo, no lo hizo, para adherirse a un paro de actividades del personal municipal».

En el citado precedente, además se explicó que: «Es necesario distinguir entre el derecho de huelga y el derecho a la huelga, que son expresiones distintas. El derecho a la huelga integra el derecho de huelga, pero no es todo el derecho de huelga. Aquel es la actitud ejecutoria ante el fracaso de las tratativas para la obtención de una mejora salarial». Con esto, el Tribunal hizo hincapié en la necesidad de medidas de conciliación, previas a la acción directa.

Concluyó, además, en que: «sería contrario al entendimiento común asignarle al derecho constitucional de huelga un rango superior a la serie de deberes y

correlativas facultades del Estado, también de raíz constitucional, que se vinculan con la adecuada consecución de los fines antes expresados».

Posteriormente, con distinta integración, el Alto Tribunal santafesino ratificó algunos de estos criterios, si bien no encaró de raíz la cuestión por considerar que, en el caso concreto, la solución podía ventilarse de otra manera. Ello porque el Cuerpo debía analizar «la posible existencia de vicios de ilegitimidad por incompetencia, violación de las formas sustanciales o irrazonabilidad en el acto atacado, sin entrar a abrir juicio general sobre si corresponde o no el derecho a huelga a los agentes de la administración, teniendo en cuenta las características esenciales de los servicios públicos, ni entrar al controvertido tema de la distinción entre funcionarios y empleados, fundada sustancialmente en la naturaleza de las funciones, el *imperium* y la mera ejecución de órdenes¹¹».

En síntesis, la jurisprudencia clásica se alineaba al criterio doctrinario tradicional predominante, y como principio general era reacia al reconocimiento de un expreso derecho de huelga en cabeza del funcionario público.

A lo largo de la década del 90 la jurisprudencia, ante la falta de reglamentación, se mantuvo resolviendo siempre situaciones netamente aplicables al caso concreto, de manera que no es fácil colegir una especie de doctrina judicial sobre la materia.

En los albores del siglo XXI, si bien la solución no ha variado, los contados fallos sobre la materia muestran una tendencia más amplia hacia el reconocimiento del derecho de huelga. La cuestión no se enfoca, por lo general, en la antinomia derecho de huelga o no, sino que se subsume en discusiones que son, si se quiere, consecuencia de su tácita aceptación como fenómeno social, siendo el ejemplo típico el pago de los salarios caídos o no abonados durante el período no trabajado.

En esto han coadyuvado las administraciones públicas que, por lo general, ante la huelga no optan por la cesantía sino por descuentos de haberes a modo de presión indirecta, para el cese del paro.

La Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, con fundado voto de la Dra. Kemelmajer de Carlucci, legitimó el descuento de haberes. El Ministerio de Cultura y Educación mendocino, ante una huelga docente, había procedido a descontar los días no trabajados. La Cor-

te sostuvo que, en el caso, la patronal no había provocado culposa o dolosamente la medida. Y agregó, por lo demás, que es irrelevante para el caso que la huelga no se haya declarado ilegítima¹².

Más todavía, la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1, con sede en la ciudad de Santa Fe, determinó que, como regla general, no cabe el pago de los salarios por los días no trabajados. Así, sostuvo en «Kappes»¹³ que «la relación de empleo público supone la satisfacción de obligaciones laborales mínimas, resumidas en la efectiva prestación del servicio a cargo del agente y el consiguiente reconocimiento de la contraprestación salarial por parte del Estado, además del cúmulo de deberes funcionales resultantes de las normas estatutarias vigentes», y que el derecho de huelga «implica la suspensión de determinados efectos de la relación laboral, respecto a la concreta obligación de prestar servicios y pagar la remuneración pertinente». Así consolidó el criterio de que la no prestación de servicios implica la suspensión de la otra obligación principal de la relación: el pago de salarios. Ahora bien, en el caso declaró ilegítima la resolución en cuanto determinaba la suspensión del pago del suplemento «presentismo», ya que en cuanto el paro había sido efec-

tuado en la modalidad de concurrencia al lugar de trabajo, el rubro presentismo -que no es otra cosa que un plus o suplemento retribuido por la asistencia y la puntualidad- había sido ilegítimamente descontado.

Existe concordancia, entonces, de que, como regla general, la no prestación de servicios conlleva la suspensión de la obligación principal del empleador, esto es, el pago de salarios, por lo que como principio no existiría un derecho al cobro del salario durante el período no trabajado.

Este principio encuentra su excepción cuando la huelga se debe a una culpa grave del propio empleador. Solamente el grave incumplimiento de la parte empleadora obliga al pago de la remuneración por el tiempo no trabajado.

En un interesante fallo la mayoría de los integrantes de la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 2 de Rosario consideró que no procedía el pago de los días no trabajados por una huelga protagonizada por algunos empleados de la Municipalidad de Capitán Bermúdez, de siete meses de duración. Ello porque se interpretó que, si bien existían salarios adeudados que dieron motivo a la medida de fuerza, las diversas tratativas de

Claves Judiciales

Aproximaciones al Derecho de Huelga en la Función Pública

pago y conciliación posteriores permitirían concluir que en la especie no se advierte la configuración de «culpa grave». Para el voto en disidencia, en cambio, las constancias de autos permitían determinar que los salarios se adeudaban por culpa de la Municipalidad y, siendo así, correspondía el pago de los días no trabajados, dado que: «Tengo para mí que las deudas salariales derivadas de los contratos de empleo público deben cumplirse por los Estados escrupulosamente, atento al carácter alimentario de las mismas. Al hilo de tal principio de ejemplaridad, que debe presidir la acción estatal con todos sus despliegues, tales obligaciones deben cumplirse puntual y acabadamente [principio de integridad]. No puede aquí haber lugar a relativizaciones o ablandamientos de las obligaciones que los sujetos públicos han asumido¹⁴» [del voto en disidencia del Dr. Andrada].

En un afín orden de ideas, puede concluirse que si existió previamente instancia de conciliación y la huelga fue finalmente declarada ilegítima, es dable sostener que caen las consecuencias de la sanción eventualmente impuesta. En «Miguelés»¹⁵ la Corte de Santa Fe resolvió, en consecuencia, declarar procedente un recurso interpuesto por un agente

de la Municipalidad de Vera que había sido dejado cesante en razón de haber participado en una medida de fuerza. La Corte ordenó la reincorporación y el pago de los salarios caídos con el límite de tiempo de dos años según sostuvo desde antaño¹⁶.

En señera jurisprudencia, un audaz fallo del Juzgado Civil y Comercial N° 1 de La Plata, a cargo del Dr. Alberto E. Rezzonico, hizo lugar a un amparo interpuesto por la Asociación Judicial Bonaerense contra la provincia de Buenos Aires, a fin de que se anule la Resolución de la Corte Suprema bonaerense dictada en función administrativa, por medio de la cual se aplicaron descuentos salariales a empleados judiciales de esa provincia, en razón de haberse adherido a una huelga. Sostuvo el referido Magistrado que «la resolución en cuestión resulta arbitraria por sustentarse en apreciación no referida a principios jurídicos claros que la sustenten debido a la falta de reglamentación del ejercicio del derecho de huelga, y objetivamente ilegítima por falta de concordancia o desconocimiento del art. 39, inc. 4 de la Constitución Provincial que garantiza a los trabajadores públicos que la sustanciación de conflictos colectivos mantenidos con el Estado sean resueltos a través de un organismo

imparcial que determine la Ley, requisito que no cumple la Corte habida cuenta de su condición de poder del Estado¹⁷».

Otras veces, en cambio, se dio prevalencia a intereses considerados superiores a los de las partes. Esto ocurrió con el extenso tiempo de huelga llevado a cabo por los docentes de la provincia de Río Negro, donde ante la inminencia del peligro que podría acarrear para un niño la pérdida del año lectivo, un grupo de padres interpuso una acción de amparo con el solo fin de que se solucionara el conflicto. Vale decir, que se dictaran clases. Luego, en el caso «Frank»¹⁸ el máximo Tribunal rionegrino hizo lugar a la medida, destacando que: «Procede admitir la acción de amparo-mandamus deducida por los padres de alumnos que asisten a establecimientos educativos públicos de la provincia de Río Negro a fin de que se solucione el conflicto docente, ordenando al Estado reanudar las negociaciones colectivas y a los docentes a levantar las medidas de fuerza, pues se ha puesto en riesgo el cumplimiento del dictado obligatorio de clases a través de medidas de tiempo indeterminado, y el interés superior del niño a recibir una educación en tiempo y contenidos adecuados prevalece por sobre los derechos de las partes en conflicto».

La situación es perfectamente imaginable y trasladable, vía hipótesis, a la función judicial, porque es un ámbito donde en no pocas veces, con franca probabilidad, los intereses perjudicados de terceros -léase justiciables- resultan de mayor envergadura que los de las partes en conflicto, lo que nos hace tomar con beneficio de inventario la proclama así, sin más, del derecho a huelga de los agentes judiciales.

c) A modo de colofón

Este derrotero jurisprudencial confirma la sospecha inicial que yace en la introducción al estudio del derecho de huelga en los funcionarios públicos: la confusión conceptual, la falta de reglamentación y la inminencia fáctica del fenómeno coadyuvan para que la imprecisión y la oscuridad se impongan.

No obstante, una ligera conclusión:

1. En primer lugar, urge al Legislador provincial reglamentar el derecho de huelga para agentes públicos. De continuarse en la omisión como principio general, no existe un derecho a la huelga ante cualquier incumplimiento. Solamente un incumplimiento grave y que afectara realmente el equilibrio de prestaciones de la rela-

ción, puede justificar la medida. Aun así, previas a la acción directa, deben mediar vías de conciliación, y aunque se llegara a la más grave y radical de las medidas -la huelga efectiva-, la misma no puede significar una suspensión total de la función pública.

2. En segundo lugar, hecho el paro, estimamos que, y siempre partiendo desde el prisma de la falta de reglamentación, la cesantía no es, en principio, la sanción que pareciera la más adecuada. En este caso jugarán los parámetros del *casus* en concreto -duración del conflicto, antecedentes del agente, reiteración de la conducta, etcétera-, pero lo cierto es que la envergadura social que, como modo de reclamo ha tomado la huelga, atenúa el rigorismo de la sanción a aplicar, en aras al principio de proporcionalidad que gobierna el derecho administrativo disciplinario.

3. En tercer lugar, una vez resuelto el conflicto, no existe como principio la obligación de pagar los salarios adeudados por los días no trabajados, salvo que exista «culpa grave» del empleador como iniciador del conflicto. Esto último será, en definitiva, una cuestión de apreciación judicial ■

Claves Judiciales

Aproximaciones al Derecho de Huelga en la Función Pública

¹ MARIENHOFF, MIGUEL S.: «*Tratado de Derecho Administrativo*», Tomo III-B, PÁG. 320, 4a. edición, Editorial Abeledo Perrot, BUENOS AIRES, 1998

² DIEZ, MANUEL MARÍA: «*Manual de Derecho Administrativo*», Tomo II, pág. 145, 6a edición, Editorial Plus Ultra, BUENOS AIRES, 1997

³ MARTÍNEZ VIVOT: «*La huelga en los empleados públicos y en los servicios públicos*», en T. Y S.S., T. 1988, PÁG. 876

⁴ KEMELMAJER DE CARLUCCI, AÍDA: «*Huelga y Servicios Públicos*», en La Ley, 1990-B-829

⁵ CARO FIGUEROA, JOSÉ A. Y LUIS A.: «*El derecho de huelga en Francia*», D.T. T. 1988, PÁG. 1.057

⁶ C.S.J.N.: «*Sociedad de Seguros Mutuos San Cristóbal*», Fallos 250:418

⁷ VANOSI, JORGE REINALDO: «*El derecho constitucional de huelga en los servicios públicos esenciales*», en Academia Nacional de Derecho (2004), septiembre, 1

⁸ Citado por Chiappini, Julio en: «*La Huelga en el Sector Público Provincial*», en «*Cuestiones de Derecho Público Provincial*», Tomo II, PÁG. 63, Editorial Panamericana, SANTA FE, 1987

⁹ C.S.J.N.: «*Empleados de la Dirección Administrativa y Contable del Poder Judicial*», del 13.12.71, en Fallos 281:328

¹⁰ C.S.J.S.F. «*Maghsdick, Waldemar Heriberto c/ Municipalidad de Esperanza*», del 28.12.88, en A. Y S. T. 74, PÁG. 94

¹¹ C.S.J.S.F., «*Leno, Gerardo Oscar c/ provincia de Santa Fe s/ Recurso Contencioso Administrativo de Plena Jurisdicción*», del 14.04.93, en A. Y S. T. 99, PÁG. 348

¹² S.C.J.M., Sala I, «*Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de Mendoza c/ Dirección Gral. de Escuelas*», del 26.12.00, en La Ley Cuyo 2001, 611 -DT 2001-B-2135

¹³ C.C.A. N° 1, «*Kappes, Bernardo José c/ Municipalidad de Esperanza s/ Recurso Contencioso Administrativo*», del 13.06.06, en A. Y S. T. 5, PÁG. 73

¹⁴ C.C.A. N° 2, «Aguirre, Francisco c/ Municipalidad de Capitán Bermúdez s/ Recurso Contencioso Administrativo», del 29.03.2010, EN A. Y S. T. 24, P° 145

¹⁵ C.S.J.S.F., «Miguelés, Luis A. c/ Municipalidad de Vera», del 29.12.04

¹⁶ Sobre la limitación a dos años respecto de los salarios caídos, véase: C.S.J.S.F., «Alcácer», en A. Y S. T. 109, PÁG. 164; «Ramírez», en A. Y S. T. 122, PÁG. 366; y «Carrari», en A. Y S. T. 125, PÁG. 123

¹⁷ Juzgado Civil y Comercial N° 1 de La Plata, «Asociación Judicial Bonaerense c/ provincia de Buenos Aires», del 11.02.08, en LLBA (julio), 586. A mayor abundamiento, véase el comentario a fallo por Raffaghelli, Luis A., en «Huelga y Salarios Caídos», LLBA (Julio), 2008, 585

¹⁸ Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, «Frank, Silvia s/ Amparo s/ Competencia» del 30.03.09, en La Ley Patagonia 2009 (abril), 777