

Resistencia, 21 de enero de 2026.-

Ref.: E6-2026-4937Ae

Señores del
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA
Téc. Rubén E. Gomila
A/C Secretaría General
SU DESPACHO:

RICARDO JOSE MATZKIN, D.N.I. N° 16.292.719, en mi carácter de Secretario General de la ASOCIACION DE PROFESIONALES, TECNICOS Y AUXILIARES DE LA SALUD PUBLICA DE LA PROVINCIA DEL CHACO (A.P.T.A.S.CH.), con domicilio real en calle ARTURO ILLIA 1223, Resistencia, Chaco, domicilio electrónico aptasch1@gmail.com, me dirijo a usted a fin de responder la Disposición 02-26 del 21-01-26.

En primer lugar, destaco que no existe decisión administrativa alguna, sino una remisión al dictamen de asesoría legal.

Sin perjuicio de ello y en atención a la buena fe que debe gobernar las relaciones colectivas de trabajo, entendemos necesario pronunciarnos respecto del mencionado dictamen, considerando que evidencia serias y notorias falencias de orden técnico, y, además, pone de manifiesto la arbitrariedad con que se pondera el ejercicio del derecho humano fundamental a la huelga.

En este sentido, lo que en primer lugar interesa resaltar, es que la huelga tiene origen en numerosos incumplimientos del Estado como empleador, que van configurando un escenario de absoluto deterioro del servicio de salud pública, y, por lo tanto, incumplen deberes básicos como funcionarios públicos.

De continuar apartándose de prestaciones que ponen en riesgo la vida de las personas, los que seguramente tendrán que dar respuestas ante la justicia penal son los funcionarios a cargo, y no los trabajadores y trabajadoras que pelean con sus herramientas legales para tener mejores

condiciones de vida y de trabajo y justamente, poder prestar un servicio público de manera adecuada.

Más allá de que las causales fueron comunicadas en la nota que en el dictamen se refiere, sabido es que desde que asumió el actual gobierno, el deterioro del poder adquisitivo fue muy importante -por mencionar sólo el último año, es del 17,6 30 %-, sumado a la inexistencia de negociación colectiva por decisión del Gobernador de concentrar todo tipo de decisiones incumpliendo mandatos expresos que surgen del derecho internacional de los derechos humanos.

Sin perjuicio de lo manifestado, las deficiencias exponenciales que se evidencian en el dictamen, tienen que ver principalmente y para ser lo más sintéticos posibles, con el alcance que le atribuye al precedente judicial que menciona y con la cita del artículo, ley 25.877, reformado por decreto 70-23, sobre cuya base se realizan intimaciones al sindicato con la clara intención de amedrentar.

Respecto, del precedente judicial que cita, es verdaderamente llamativo que se insista con una decisión judicial adoptada en el marco de un proceso determinado y aplicable al conflicto colectivo en cuestión.

Se pretende que lo que se decidió en un juicio ya terminado hace años y por un conflicto del año 2019, sea aplicado a futuro, lo que implica un desconocimiento absoluto del alcance de las decisiones judiciales, y, además, del funcionamiento de nuestro sistema normativo que regula la huelga en servicios esenciales.

Resulta ser -vaya paradoja- que ahora la decisión del juez denunciado por el Estado y que ya renunció, se pretende proyectar cual mantra sobre todo tipo de conflicto colectivo a futuro, como si la tarea judicial fuera legislar y el mismo hubiese tenido en sus manos el poder de decidir sobre la articulación de todo un sistema normativo que, insisto, es muy complejo y que requiere una ponderación circunstanciada para cada caso, a fin de decidir

cuáles son los servicios mínimos y cuál es el personal que debe ser destinado para tal fin.

La huelga configura una acción esencialmente dinámica y por lo tanto, la evaluación que se haga de la misma, ya sea desde la sociología del trabajo o desde el mundo jurídico, siempre es contextual.

En el caso de la huelga en los servicios esenciales, además de coexistir su ejercicio con limitaciones razonables, debe contemplarse que la determinación de los servicios mínimos de funcionamiento que deben mantenerse, y del personal que debe asignarse para tal fin, requieren un juicio de ponderación circunstanciado, no pudiendo esgrimirse desde el orden normativo situaciones inmodificables, y mucho menos, desde una resolución judicial.

Esto se verifica claramente aquí: *“Pero además, la prestación del servicio mínimo no debe menoscabar la eficacia del medio de presión; es decir, que debe salvaguardar el ejercicio del derecho de huelga, afectándolo en la menor medida posible. Y finalmente, el establecimiento de servicios mínimos debe tener en cuenta las circunstancias específicas que rodean al conflicto y enmarcan la huelga, tales como el alcance funcional de la medida, su extensión geográfica, duración, oportunidad, etcétera.”*¹

Se pretende limitar la huelga con sustento en un desaguizado precedente judicial, del Juzgado Civil y Comercial N° 6 de Resistencia, en el cual el juez interviniente exacerbó sus facultades traspasando largamente el límite de lo tolerable, al atribuirse facultades asignadas por la normativa a la Comisión de Garantías –Decreto 272 y modif., reglamentario del artículo 24, Ley 25.877-, pero no cabe otra interpretación que no sea la de su vigencia para el conflicto colectivo por el que intervino.

¹ Tribuzio, José, La huelga en los servicios esenciales, en Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, dirigido por Julio César Simón, 1° edición, 2° reimpresión, Buenos Aires, La Ley, 2012 Tomo II), p. 851, citando al Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Tratándose de un caso –que tiene como plataforma fáctica un conflicto ya acabado- resuelto hace años, mal podría pretenderse que dicha decisión implique petrificar desde el plano jurisdiccional, como si se ingresara en una dimensión apodíctica, el modo en que las personas que trabajan deben de ahora en más y sin plazo, ejercitar su derecho humano fundamental a la huelga, de acuerdo -encima- por un juez civil.

Con respecto a la huelga en los servicios esenciales el sistema normativo admite reglamentación, pero sujeta a determinadas pautas, para que conviva el derecho humano fundamental a la huelga con otros intereses generales de la sociedad que también se pretenden preservar.

Como lineamiento general que surge de la Organización Internacional del Trabajo, hay que tener en cuenta que el servicio mínimo debe limitarse a las operaciones estrictamente necesarias o estrictamente indispensables para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, ya que debería tratarse real y exclusivamente de un servicio mínimo.

En síntesis, el fallo que cita del juez perseguido por el Estado, no es aplicable al caso.

Con respecto a la legislación interna que cita, específicamente del artículo 24 de la ley 25.877, lo hace del texto reformado mediante decreto 70-23.

Esto es incorrecto dado que, luego de que se suspendiera cautelarmente su aplicación por la Sala en FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y de que el Juzgado Nacional del Trabajo en FERIA hiciera lugar parcialmente a la declaración de inconstitucionalidad solicitada por la Confederación General del Trabajo, fue nuevamente la CNAT quien se expidió sobre su ineficacia constitucional en cuanto al capítulo laboral, en autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder

Ejecutivo Nacional”. Todo esto ocurrió durante el mes de enero de 2024, es decir, al mes de su sanción.

Al reconocerle legitimación activa a la mentada Confederación, los alcances de dicha decisión judicial se proyectan en forma general a nivel país. Esta es la interpretación que de inmediato sostuvo la mejor doctrina laboral.

“Al menos tres aspectos deben ser resaltados en esta resolución: El reconocimiento de la legitimación activa de la CGT para cuestionar la totalidad de los artículos del Título IV del DNU 70/2023 sobre la base del artículo 43 de la Constitución Nacional. Es que, en el planteo de inconstitucionalidad de esa norma, se advierte la presencia de derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos, sujetos a una lesión futura causalmente previsible (la afectación de los contratos de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores. alcanzados por las derogaciones y modificaciones legislativas contempladas en los preceptos atacados), que reconoce una causa jurídica común y homogénea a todo el grupo (dada por las disposiciones lesivas a sus intereses del Título IV del DNU 70).²

Si bien la causa se encuentra actualmente en la CSJN ante la concesión del recurso extraordinario federal interpuesto, rige la suspensión cautelarmente decretada.

En síntesis, es inaplicable la reforma por decreto 70-23 al caso.

Respecto de la intimación que se solicita al sindicato, aclaramos que nuestro sistema normativo parte de la base de permitir que las partes pacten autónomamente –artículo 24, Ley 25.877- cuáles son los servicios mínimos y el personal mínimo que debe destinarse en cada caso.

Esto significa que el poderío decisorio respecto de la acción huelguística y su coexistencia con el respeto de otros derechos humanos

² Arese, César, en Revista de Derecho Laboral Actualidad. Suplemento Digital. Rubinzal-Culzoni. La Reforma Laboral del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/23. Dossier N° 7, p. 4 y 5 -Presentación-.

fundamentales, se encuentra en poder de trabajadores y trabajadoras involucrados, y en su caso, de su sindicato representativo, para que articulen acciones en conjunto con el empleador, a fin de que no se llegue a tal punto de poner en riesgo la vida, la salud o la seguridad de todo o parte de la población, pero que tampoco se restrinja el ejercicio de huelga al extremo de hacerle perder su potencialidad lesiva.

Es lo que se trabaja en todos los casos con la suficiente responsabilidad de integrar la decisión huelguista con la articulación de los mecanismos que están a nuestro alcance para que coexistan los nombrados derechos.

Intimaciones como las que se requieren son incompatibles con el respeto de los derechos humanos y a las posibilidades materiales que el sindicato tiene en el marco de un conflicto de estas características, y se dirigen al amedrentamiento para desarticular la unidad sindical en el reclamo.

El derecho a la vida, la salud o la seguridad de todo o parte de la población, no se enfrentan al derecho de huelga.

No se protegen estos derechos prohibiendo o restringiendo más allá de los límites racionalmente tolerables la huelga, sino que, en todo caso, la misma es un instrumento de la clase que vive de su trabajo para la realización de aquellos, sólo que, en casos particulares, la intensidad de ejercicio de la misma cede en parte para la preservación de los otros.

Para concluir, debe tenerse en cuenta que el Estado compromete su responsabilidad internacional en el caso de que no garantice el ejercicio del derecho de huelga, conforme lo estableciera la Corte Interamericana Sobre Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 27-21, párrafo 36.

Atentamente.