

## Doctrina

# La conciliación obligatoria en el contexto del paro general y de otras medidas de fuerza



Julián A. de Diego

Abogado y doctor en ciencias jurídicas (UCA). Académico de Número de la Academia de Ciencias Morales y Políticas de Argentina y Académico Correspondiente de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España. Académico de Número de la Academia Nacional de Educación. Profesor Emérito y Director del Posgrado en Conducción de Recursos Humanos (UCA).

**SUMARIO:** I. Introducción. — II. Convenios internacionales. — III. La Ley Bases 27.742. — IV. La huelga en los servicios esenciales. — V. La pérdida del derecho a los salarios durante la huelga. — VI. Conclusiones.

### I. Introducción

1. El paro general decretado por la CGT (1) es incuestionablemente ilegal en virtud de que la huelga es un derecho restrictivo centrado en reclamos específicos; se puede ejercer por un sindicato representativo como lo establece el fallo "Orellano" (CS) (2) por demandas concretas de una empresa o sector, de naturaleza colectiva (3).

Los precedentes sobre las acciones que pueden desarrollarse frente a estos eventos se inscriben en el mar-

co del derecho administrativo, y los más recientes se remontan a los trece [13] paros generales promovidos por la CGT en el gobierno del expresidente Raúl Alfonsín.

En ese lapso se optó por declarar la ilegalidad de estos a través de resoluciones del Ministerio de Trabajo con sobrados fundamentos en cuanto a su legitimidad y su legalidad, ya que se fundaban en causas políticas y en cuestionamientos generales que no alcanzaban a todos los trabajadores y, por ende, la medida de fuerza no constituía ni configuraba el derecho de huelga incluido en el art. 14 bis de la CN.

Las resoluciones del Ministerio de Trabajo no tenían respaldo normativo y se ejecutaron en el marco del ejercicio de poder de policía administrativo que debe asumir el Poder Ejecutivo, siempre teniendo en cuenta el bien común y el bienestar general (4).

La justicia, en fallos divididos, convalidó la declaración de ilegalidad, aduciendo que, al tratarse de un acto administrativo, que presume su legalidad, solo cabrían recursos de revisión cuando se hubiere incurrido en manifiesta arbitrariedad o en error esencial (5).

#### Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(1) Paro General del 10 de abril de 2025 con la adhesión de la mayoría de los gremios con excepción de la UTA que estaba alcanzado por el proceso de conciliación obligatoria de la ley 14.786 y que le impedía adoptar cualquier medida mientras se desarrollara el procedimiento.

(2) Caso "Orellano, Francisco Daniel c. Correo Argentino s/sumarísimo": 7 de junio de 2016. CS, Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Magistrados: Lorenzetti - Highton de Nolasco - Maqueda. Derecho de huelga, Constitución Nacional: Dentro del diseño normativo del art. 14 bis en tres mandas diferenciadas no pueden dejar de advertirse que el derecho de huelga se inserta en el segundo bloque que contiene el catálogo de los derechos reconocidos a las entidades gremiales. El derecho de huelga ingresó de modo expreso al texto de la Constitución Nacional en ocasión de la reforma de 1957 que, mediante la incorporación del art. 14 bis, consagró una serie de derechos de carácter laboral y social. Si el art. 14 bis de la CN puso especial énfasis en garantizar que las asociaciones profesionales destinadas a representar a los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas se organicen con arreglo a los principios del derecho del trabajo. Los "gremios" mencionados en el segundo párrafo del art. 14 bis como titulares del derecho de declarar una huelga no son otra cosa que aquellas entidades profesionales que surgen como fruto del despliegue del derecho a la "organización sindical libre y democrática que se valida con la simple inscripción en un registro especial. El ejercicio del derecho colectivo de declarar una huelga condiciona el ejercicio del derecho individual de adherirse o no a ella en un sentido material y en un sentido formal, en sentido material, porque no es posible adherirse a una huelga no declarada o promo-

vida por un sindicato. Al obstaculizar el normal desarrollo de las actividades de producción de bienes o de prestación de servicios en las que los trabajadores se desempeñan, las medidas de acción directa no solo perjudican al empleador, sino que también afectan los servicios y prestaciones de terceros que se ven afectados por las medidas de fuerza. En síntesis, el art. 14 bis (CN) les concede a los sindicatos el derecho a resolver y promover la huelga, sin perjuicio del derecho subjetivo de cada trabajador de adherir o rechazar su participación individual.

(3) DE DIEGO, Julián A., "Paro general del 24 de enero (2025) y los daños a los trabajadores y a la producción", *iProfesional* 22 de enero.

(4) Sentencia, 22 de diciembre de 1989. Nro. Interno: 0000014655. Boletín Interno CNAT 129 1990000008 DT 6 1990001207. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala 08, Magistrados: Carlos Alberto Pigretti - Horacio E. Arcal - Horacio V. Billoch.

(5) DE DIEGO, Julián A., "Conflictos Laborales. La Huelga. Medios de Solución", Erreius, Buenos Aires, 2022, 300 ps.

### Columna de opinión

#### Verde, que te quiero verde

El Echeq en dólares. Un nuevo modo de libramiento y un paso más en sus funcionalidades



María Indiana Micelli



Ángel Luis Moia

5

#### Nota a fallo

El principio de especialidad en la justicia juvenil y sus derivaciones en el ámbito procesal



Martiniano Terragni

7

Por ende, el magistrado que tuviere competencia en un reclamo por dicha medida debía articularlo dentro de dichos parámetros.

La participación en una medida de fuerza ilegal puede dar lugar al despido del trabajador con justa causa, sin derecho a indemnización alguna, precedentes jurisprudenciales que con el nuevo art. 242 (LCT) aprobado en la Ley de Bases tiene plena vigencia en la actualidad (6).

El paro general promovido con cierta frecuencia por la cúpula sindical se descalifica primero por los reclamos de naturaleza políticos en general o de política económica y, en particular, por todos aquellos que en forma específica no están relacionados ni causados por colectivos representados.

Al respecto se requieren cuatro requisitos, según la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema, para que la huelga sea válida:

1. reclamo colectivo que afecte a los representados en forma directa;
2. que el sindicato sea representativo de los trabajadores participantes;
3. *que se desarrolle con base en la abstención concertada del deber de trabajar (simple inactividad sin bloqueos ni obstrucción al derecho a trabajar); y*
4. *Que se dé cumplimiento de las normas de mediación y de conciliación y/o arbitraje.*

La mayoría de los adherentes al paro están adoptando una medida de fuerza de solidaridad, o por causas genéricas o de política social o económica, que en el derecho comparado ha sido declarada también ilegal y contraria a los principios y a la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores.

*A su vez, la conciliación obligatoria es un procedimiento especial adoptado por la autoridad de aplicación aplicable a un sector o actividad en conflicto, para que a la luz de la ley 14.786 (1958) este sea dirimido en un contexto de paz social y de diálogo que obliga a la retroacción —o sea a volver el conflicto al día anterior a su comienzo—, y que tiene por fin receptar las divergencias y establecer un marco de convergencia.*

Por ende, quienes se encuentren bajo el procedimiento de conciliación obligatoria no pueden adherir al paro general, que es incompatible a dicho procedimiento, de modo tal que quienes se aparten están alcanzados con las sanciones legales vigentes.

(6) CCiv., Com. y Lab. de Rafaela, Sala Nominación II, 5/07/2023, "Villarruel, Juan Eduardo c. Dellasanta SA s/ cobro de pesos laboral". Es justificado el despido de los trabajadores que tomaron medidas que no configuraron una huelga sino un bloqueo de la empresa mediante la implementación de conductas violentas.

(7) KHAN-FREUND, Otto, "El trabajo y la ley", Steven, Londres, 1972 (17 de noviembre de 1900 - 16 de agosto de 1979) fue un erudito en derecho laboral y derecho comparado. Fue profesor en la London School of Economics y en la Universidad de Oxford. Fue nombrado profesor de Derecho Comparado en la Universidad de Oxford y miembro del Brasenose College de Oxford en 1964 y elegido FBA en 1965. Se convirtió en miembro honorario del Middle

Esta norma, inspirada en las ideas de Perón de la década de los '50, tenía por objeto evitar la huelga salvaje, sobre todo la que afectaba el transporte, y que generaba daños a toda la población de diversa magnitud.

La doctrina comparada más calificada, como es el caso de Otto Kahn —Freund (para muchos el padre del derecho laboral inglés contemporáneo)—, considera a la huelga como la patología del derecho laboral, similar a lo que significa el concurso o la quiebra en el derecho comercial, o el divorcio en el derecho de familia (7).

Esto es así, porque *la huelga es un derecho constitucional que legitima un daño multilateral: al empleador le paralizan su actividad habitual y el trabajador no cobra en virtud de haber decidido no trabajar por un lapso determinado, mientras que a la comunidad y a los consumidores los afecta en sus derechos más elementales.*

Lo paradigmático es que la UTA está sometida a la conciliación obligatoria por decisión de la Secretaría de Trabajo y Ministerio de Capital Humano, que fue aceptada tanto por el sindicato como por las cámaras empresarias, que, llegado el día del paro general, este solo se puede asegurar si se cuenta con la adhesión de los medios de transporte.

Para evitar las medidas *ad nutum* o intempestivas, se crearon las regulaciones que en forma genérica han sido llamadas "medios de solución de los conflictos colectivos", de las cuales la única sobreviviente desde la segunda mitad del siglo XX hasta la fecha es la 14.786 de Conciliación Obligatoria, que le impide a las partes, empleadores y sindicatos adoptar cualquier medida contra la otra por el tiempo de vigencia impuesta por la autoridad de aplicación.

El lapso establecido alcanza al paro general.

*Debemos destacar que la Provincia de Buenos Aires a través de su ley provincial 7565 en 2024 (art. 17) estableció que el no acatamiento de la conciliación obligatoria habilita la aplicación de multas para cualquiera de las instituciones sindicales, incluyendo la suspensión o la cancelación de la personería gremial para actuar en nombre de sus representados y hasta la intervención del sindicato (por vía administrativa y/o judicial). Esta norma es similar al art. 56 de la ley nacional 23.551 de Asociaciones Sindicales (que prevé solo la vía judicial).*

Para completar el cuadro del derecho comparado, debemos destacar que todos los países centrales han restringido el derecho de huelga a una serie de condi-

cionantes; y que en ninguno de ellos se admite como legal el paro general, al que se le atribuyen generalmente causas y exteriorizaciones políticas, heterogé-

lado es típicamente una relación entre un detentador de poder y alguien que no lo es. En su inicio es un acto de sumisión, en su funcionamiento es una condición de subordinación". El concepto de *laissez-faire* colectivo plantea la idea de que la ley (y el Estado) deben ser abstencionistas, lo que significa que el Estado debe permitir que el capital y el trabajo colectivo negocien libremente, sin una amplia interferencia legislativa, a menos que sea improbable que la representación colectiva genere justicia o estabilidad laboral. Filosóficamente, esto puede contrastarse con el enfoque del "individualismo de mercado" o el enfoque del "mínimo de derechos".

Temple en 1969 y QC en 1972. Fue nombrado caballero en 1976. Desempeñó un papel importante en el establecimiento del derecho laboral como un área independiente de estudio jurídico, y se le considera el decano del derecho laboral británico. Sentó las bases de un enfoque filosófico del Derecho Laboral en la academia británica, que hasta entonces se había caracterizado por el empirismo. En particular, su concepto de "*laissez-faire* colectivo" fue tanto una descripción del modelo británico de relaciones laborales de la década de '60 como un modelo normativo de cómo deberían ser las relaciones laborales. Las relaciones laborales se conciben como tripartitas, con empleadores, empleados (a través de sindicatos) y el Estado como actores involucrados. "La relación entre un empleador y un empleado o trabajador ais-



LA LEY A.I.  
(Análisis Inteligente)  
by TR + Microsoft Copilot

### ¿Cuáles son los 5 puntos principales de esta doctrina?

1. El paro general decretado por la CGT es considerado ilegal, porque no cumple con los requisitos específicos del derecho de huelga, que debe centrarse en reclamos colectivos específicos y representativos.
2. La ley 14.786 regula la conciliación obligatoria, un procedimiento que obliga a retrotraer el conflicto al estado previo a la medida de fuerza, promoviendo el diálogo y la paz social.
3. La OIT reconoce la huelga como un medio esencial para la defensa de intereses económicos y sociales, pero acepta restricciones en servicios esenciales que puedan afectar la vida, salud o integridad física de la población.
4. La Ley 27.742 permite el despido sin indemnización para trabajadores que obstruyan la libertad de trabajo o causen daños durante medidas de fuerza ilegales.
5. La huelga en servicios esenciales, como el transporte, es ilegal, porque su interrupción afecta la vida, salud y seguridad de la población, así también derechos constitucionales como el trabajo, la educación y la propiedad.

### ¿Dónde encontrar más información en línea sobre el tema?

[Argentina.gob.ar](https://Argentina.gob.ar)

En esta página del gobierno argentino se explica de manera sencilla la ley 24.635, que establece la conciliación obligatoria previa al reclamo judicial para los conflictos laborales. Se detalla el procedimiento, las excepciones y el rol del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLLO).

### [La conciliación obligatoria frente al paro general ilegal](#)

Artículo de *lprofesonal* sobre el paro promovido por la CGT y la naturaleza del reclamo.

neas por sí, y, a la vez, asociadas a la violencia física o psicológica o a ambas.

## II. Convenios internacionales

Al respecto la OIT nunca promovió un convenio sobre el derecho de huelga; y los pronunciamientos del Comité de Expertos rechazaron los paros generales en distintos casos de consulta y aceptaron que los servicios esenciales deben contar con restricciones mayores cuando afectan la vida, la salud y la integridad física de los ciudadanos.

La OIT, a través de su Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), no tiene una posición específica sobre el derecho a la huelga general. Sin embargo, la CEACR sí considera el derecho a la huelga como uno de los medios esenciales para que los trabajadores y sus organizaciones puedan promover y defender sus intereses económicos y sociales (8).

Siendo el ejercicio de la huelga uno de los medios fundamentales para hacer efectivo el derecho de las organizaciones de trabajadores “de organizar [...] sus actividades” (art. 3 del Convenio núm. 87), desde que formuló sus primeros principios en la materia el Comité ha optado por el reconocimiento del ejercicio de la huelga con carácter general, admitiendo solamente como posibles excepciones las que pudieran imponerse a cierto tipo de funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término. También el Comité admite la prohibición de la huelga en situaciones de crisis nacional aguda (OIT, 1996, párrafo 527). En cualquier caso, no considera lícitas las medidas de fuerza de solidaridad, las generales por razones de política general y las que se basan en discrepancias de alcance menor dentro de los sujetos activos involucrados.

Las huelgas de carácter puramente político no entran en el ámbito de la protección deparada por los Convenios núms. 87 y 98, y son ilícitas (ver casos de la República de Corea). Las huelgas de carácter puramente político no entran en el ámbito de la protección deparada por los Convenios núms. 87 y 98 de libertad sindical y son ajenas a su naturaleza reivindicativa específica (ver casos de Rumania, Uruguay, Irán y Turquía).

En un caso donde la huelga general fue declarada como protesta contra una ordenanza sobre conciliación y arbitraje, dirigida contra la política del gobierno, el Comité consideró que sería dudoso que las quejas pudieran desestimarse basándose en que la huelga no era resultado de un conflicto laboral, ya que los sindicatos estaban en conflicto con el gobierno en su calidad de empleador de importancia, como consecuencia de una medida tomada por este en materia de relaciones de trabajo y que en opinión de los sindicatos limitaba el ejercicio de los derechos sindicales.

El Comité ha mantenido en reiteradas ocasiones la legitimidad de las huelgas de ámbito nacional, en la medida que tengan objetivos económicos y sociales y no puramente políticos; la prohibición de la huelga solo podría ser aceptable con respecto a los funcionarios públicos, que actúan como órganos del poder público, o con respecto a los trabajadores de los servicios

esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población).

En lo que se refiere a la mayoría exigida por una legislación para la declaración de una huelga legal (dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección), condición que, en caso de no ser cumplida, puede acarrear una sanción por parte de las autoridades administrativas, incluso la disolución del sindicato, el Comité recordó las conclusiones de la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de las autoridades públicas en la actividad de los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones contra lo dispuesto en el art. 3 del Convenio 87.

El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga solo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales (ver casos de Francia, Colombia, Grecia, Venezuela y Rumania).

Sería deseable que, en casos de acciones de protesta que provoquen la paralización de un servicio que no es esencial en el sentido estricto del término, pero sí muy importante como es el caso del sector del petróleo y el gas, que las partes interesadas se pusiesen de acuerdo sobre los servicios mínimos necesarios para aliviar las consecuencias de una interrupción generalizada de la actividad en el sector del petróleo y del gas, preservando al mismo tiempo los principios del derecho de huelga y el carácter voluntario de la negociación colectiva. Por lo tanto, el Comité recordó al Gobierno que se puede establecer un servicio mínimo en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar daños irreversibles (ver casos de Noruega).

## III. La Ley Bases 27.742

*En la Ley Bases 27.742 (art. 94) al modificar el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo habilitó —previa constatación (verificar la participación de los involucrados) e intimación (dirigida en forma personalizada al trabajador)— el despido de los trabajadores:*

-Cuando se afecte la libertad de trabajo a quienes no adhieran a una medida de fuerza mediante actos hechos intimidaciones o amenazas;

-Cuando se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso de personas o cosas al establecimiento de la empresa;

A su vez si las acciones colectivas o concertadas provocan daños, la norma admite el despido directo previa constatación, pero sin intimación previa:

-Cuando se verifique que el o los trabajadores ocasionen daños a personas o a cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento del empleador, como son las instalaciones, mercaderías,

insumos o materias primas, herramientas, etc. o se las retenga en forma indebida.

*Cuando visualizamos que el paro general es por definición un acto ilegal que nada tiene que ver con la huelga consagrada en el art. 14 bis de la CN. Y que el Procedimiento de Conciliación Obligatoria es un instrumento creado con el fin de generar negociaciones en el contexto de paz social que palanquee un eventual acuerdo, advertimos que muchas de las acciones que se están produciendo tienen claros objetivos políticos.*

*En efecto estos están estrechamente relacionados con la conformación de los grupos de oposición al Gobierno que sigue avanzando con una estrategia que está produciendo en forma paulatina resultados positivos, que de un modo u otro están recorriendo un camino que nos puede sacar de la decadencia y alinearnos con la prosperidad que todos anhelan.*

## IV. La huelga en los servicios esenciales

*La huelga del transporte —como la promovida por UTA— debe incluirse como servicio esencial o en todo caso como actividades de importancia trascendental porque afecta la vida, la seguridad, la salud y la integridad física (ver art. 24 de la ley 25.877, DNU 70/2023). Tiene como rehenes y damnificados a toda la sociedad, en especial a la que trabaja y desea ir a trabajar.*

Sin dudas la mora del Congreso Nacional en tratar las normas que están a su cargo conforme a la Constitución Nacional no solo no tiene justificación alguna, sino que prácticamente implica un verdadero incumplimiento de sus obligaciones como legisladores. En rigor, los derechos se deben ejercer conforme a las normas que reglamentan su ejercicio (art. 14 CN), sin que aquellos se alteren con excepciones reglamentarias (art. 28 CN).

Ya no caben dudas de que la llamada “huelga del transporte” produce daños extraordinarios a toda la comunidad que trabaja, a todos los que buscan empleo, a quienes realicen cualquier actividad profesional o de oficio, a todo aquel que ejerce su libertad dentro de la democracia y obviamente compromete garantías constitucionales.

También afecta el traslado o la atención de enfermos o accidentados de urgencia, el transporte de agua y de otros productos esenciales, el transporte de combustibles o el gas, la remesa de medicamentos, la concurrencia de los alumnos a las escuelas y compromete el derecho a la educación, afecta la seguridad de los ciudadanos, perjudica la actuación de la justicia, afecta los derechos de los consumidores que deben contar con garantías (art. 42 CN) y muchos otros.

También perjudica las actividades deportivas, de recreación, las turísticas y de servicios a terceros.

Conculca en forma flagrante principios históricos como el del *Digesto* de Ulpiano que impone vivir honestamente “*honeste vivere*”, no dañar al prójimo “*alterum non laedere*” y dar a cada uno lo suyo “*suum quique tribuere*”.

*En el marco constitucional compromete el derecho a trabajar y el de ejercer toda industria lícita (art. 14 CN), el derecho de propiedad (art. 17 CN), el derecho de entrar transitar y salir del territorio (art. 14 CN), y los daños y el derecho a la indemnidad, que se generan en todos los planos, producen estas medidas que requieren de un tratamiento especial.*

(8) Ver dictámenes del CEACR Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el registro oficial de la OIT NAPLEX.

En lo que hace a la medida de huelga general también esta es ilegal, porque dentro del espectro del transporte hay quienes reclaman derechos legítimos, pero más del 50% de la actividad carece de causa para adherir a la medida, porque los reclamos colectivos no los alcanzan, como la franja de los trabajadores con ingresos del cuartil superior, o quienes por distintas causas no están de acuerdo con la medida, en cuanto a su eficacia.

Obsérvese que la mayoría de los reclamos no están dirigidos a los empleadores (sujetos pasivos de la huelga), sino al Estado nacional y su política de subsidios, y diversos grupos y sectores internos operaron en forma disidente.

Otro tanto ocurre con el sector empresario, que están divididos entre los que apoyan la medida de fuerza, los que son prescindentes, o los que solidarizan en forma pasiva con el gremio.

Si bien la OIT ha sido restrictiva, el organismo internacional nunca pudo tratar el derecho de huelga en ningún convenio o recomendación y solo se limitó a emitir opinión a través de la comisión de expertos y del Comité de Libertad Sindical.

Al respecto se afirmó que en los servicios esenciales para la comunidad el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trata de servicios públicos en sentido estricto; que en definitiva perdería todo sentido si en la legislación se adoptase una definición demasiado amplia de estos (CLS 1985, párr. 393; CE 1983 párr. 214).

Ya en 1983, la Comisión de Expertos los definió como “los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” (OIT, 1983-b, párrafo 214). En materia de servicios mínimos, estos se pueden incluir entre los servicios esenciales (donde se puede prohibir la huelga) y los servicios no esenciales (donde no se puede prohibir).

Los órganos de control de la OIT utilizan un concepto intermedio de servicios de “importancia trascendental” (terminología del Comité de Libertad Sindical) o de “utilidad pública” (terminología de la Comisión de Expertos), que son servicios no esenciales donde a juicio de los órganos de control de la OIT no se puede prohibir la huelga, pero sí imponerse un servicio mínimo de funcionamiento en la empresa o institución de que se trate.

En definitiva, estamos frente a una medida de fuerza que, como manda la Constitución Nacional, debe ser reglamentada conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, en donde ambas cámaras del Congreso Nacional están en falta por omisión.

*La huelga salvaje y las normas antibloqueo ya fueron establecidas en el art. 242 (LCT) por la Ley de Bases castigando los bloqueos, las acciones dolosas contra el derecho a trabajar; y se dispuso el derecho del empleador a despedir sin derecho a indemnización alguna a quienes con motivo de medidas de fuerza produzcan daños a la propiedad de la empresa o de terceros.*

*Sin dudas, como resulta necesario también en la educación, es imprescindible que el transporte sea contemplado como servicio esencial, con las restricciones que ello implica sobre el derecho de huelga, para que todos los ciudadanos no sean víctimas ni rehenes de acciones sindicales ilegales que nada tienen que ver con los derechos consagrados en la Constitución.*

## V. La pérdida del derecho a los salarios durante la huelga

*La huelga por definición produce dos daños directos, ambos originados en la decisión del sindicato y de los trabajadores participantes. Uno está referido a la pérdida de la producción de bienes y servicios; y el otro, a la pérdida del salario y de sus accesorios, ambos por el tiempo de duración de la medida.*

El Paro General por ser una medida de fuerza ilegal —totalmente ajena al derecho constitucional de huelga— producirá innumerables daños agravados por las características de la medida, pero, sobre todo, los participantes adherentes y promotores no podrán cobrar su salario y accesorios, porque, sencillamente, no prestarán el servicio en función de su abstención del deber de trabajar dispuesto unilateralmente.

Desde que el derecho de huelga se instaló en la Constitución Nacional con el art. 14 bis en la reforma de la Revolución Libertadora en 1957, la abstención del trabajador de su deber de trabajar le provocaba automáticamente la pérdida del ingreso, dado que no cumplía con su contraprestación de ofrecer y ejecutar su fuerza de trabajo en favor del empleador.

En efecto, según la definición legal, el salario es la suma que paga el empleador solo y únicamente cuando el trabajador cumple con su débito laboral.

En rigor, la esencia del contrato de trabajo está dada por las contraprestaciones recíprocas (“sinalagma funcional”), ya que el dependiente opera por cuenta ajena y en relación de dependencia del principal.

Estos conceptos, unánimes para la legislación la jurisprudencia y la doctrina, sufrieron deformaciones originadas en las negociaciones, a menudo anómalas y extorsivas, que las empresas sufrieron después de una medida de fuerza. Con ello se suscribieron acuerdos reconociendo salarios caídos, a menudo sujetos a la condición de que se repongan las horas perdidas, otras por efecto de que la producción perdida era recuperable, otras desgraciadamente por el poder de daño del sindicato y la debilidad de la empresa al negociar una salida al conflicto.

En la jurisprudencia es notable cómo los jueces han destacado que, sin perjuicio de las anomalías precitadas, la huelga y, sobre todo, los paros generales no devengaban el salario y accesorios, a partir de la observación objetiva de que la decisión de abstenerse era unilateral y se basaba en el incumplimiento liso y llano del débito laboral.

En el caso “ATE c. Hospital Garrahan” (CNTrab., Sala II, 15/07/2013) se volvió a ratificar que los huelguistas no tienen derecho al cobro de salarios durante la medida de fuerza, ya que no cumplieron con el débito de poner a disposición del principal su fuerza de trabajo y la omitieron.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Buhler, Erico c. Talleres Gale” (LT XI, p. 253, 5/08/1963) estableció con claridad —ratificando precedentes propios y del fuero laboral— que el salario durante la huelga es improcedente, porque carece de causa que justifique su pago (no hay obligación sin causa).

Los fallos agregan que no solo se pierde el salario básico, sino también la retribución voluntaria, y la incidencia de premios e incentivos como el presentismo o la productividad y, obviamente, las horas extra u otros adicionales de pago regular o habitual.

En otros casos se estableció que no es necesario que se establezca con anterioridad ni que se aperciba en forma previa la pérdida de salarios, ya que son improcedentes por la conducta omisiva en lo que hace a su débito laboral. La pérdida de salarios no es una sanción, sino que conforma la consecuencia lógica del accionar omisivo (Ver “Avalo Martínez, Norma s/acción de Amparo”. STJ, 21/09/1988.).

La OIT que nunca aprobó convenio o recomendación alguna sobre la huelga, en los precedentes del Comité de Expertos sostuvo en diversos casos que no existe obligación del pago de salarios a los trabajadores que no cumplieron con su débito laboral (Ver OIT. Dictámenes del Comité de Expertos).

Para el Comité de Expertos de la OIT la deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical (Ver casos de los EE.UU., Argentina, Perú, Brasil, Venezuela, Bolivia, Chile y Costa Rica).

En los casos de los paros generales todo trabajador ausente que no justifique la ausencia está sujeto al descuento del salario y accesorios, sin necesidad de aclaración ni intimación previa.

Obviamente están justificadas las licencias en curso por salud, riesgos del trabajo, maternidad, y las causas de fuerza mayor analizadas siempre con criterio restringido.

No existe ningún atenuante cuando la empresa asegura la trasportación del trabajador en el día de paro por servicios contratados habituales o de excepción.

*A su vez pueden aplicarse sanciones ulteriores de naturaleza disciplinaria a los trabajadores que adhieren al paro y hasta en ciertos casos el despido, sobre todo con advertencia previa, por ejemplo, de la cobertura de servicios esenciales durante la medida de fuerza, cuando dichos servicios comprometen la vida, la salud y la integridad física de la población (servicios de emergencia de hospitales y sanatorios, ambulancias, unidades coronarias, unidades de terapia intensiva, maternidad imposterizable, cirugía de urgencia o imposterizable, y otros).*

También se puede aplicar el despido con constatación e intimación previa a quienes obstruyan, agredan o afecten la libertad de trabajo de otros trabajadores para impedir que trabajen o para presionarlos con actos hechos amenazas o intimidaciones (ver art. 242 LCT modificado por la Ley Bases 27.742), y adhieran a la medida contra su voluntad.

Otro tanto ocurre con los que impidan u obstruyan total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento (normativa antibloqueo) que, previa constatación e intimación, pueden ser despedidos con justa causa y sin derecho a indemnización alguna.

La ley 27.742 (ref. art. 242 LCT) prevé también el despido previa constatación, pero sin intimación previa, a los trabajadores que sean autores o partícipes directos o necesarios de daños a personas o cosas de propiedad del empleador o a terceros dentro del establecimiento que afecten instalaciones, mercaderías, insumos o materias primas, herramientas y otros, o que se las retenga indebidamente.

Este despido no da derecho a indemnización alguna, y puede estar acompañado de acciones penales por los delitos cometidos y de daños y perjuicios por los daños materiales y el daño moral y accesorios debidamente

comprobados, que pueden involucrar a los autores materiales y los sindicatos y autoridades sindicales que los hayan promovido o incentivado.

*En rigor, el paro general es una medida de fuerza ilegal e inconstitucional, que produce daños irreparables a toda la sociedad, y que daña en particular a las empresas que producen bienes y servicios, a todos los servicios públicos y privados, y en especial a los ingresos y accesorios de los trabajadores participantes, con el objetivo incierto y de mínima chance de que genere resultados, al querer imponer cambios en la política social, económica y estratégica del Gobierno Nacional.*

## VI. Conclusiones

En síntesis, debemos concluir:

1. Que los paros generales son ilegales, y no configuran el derecho de huelga consagrado en el art. 14 bis de la CN;

2. El procedimiento de conciliación obligatoria establecida en la ley 14.786 y normas similares de las provincias, generan vías de solución sometidas a reglas especiales, la más importante de ellas es la retroacción de las medidas de fuerza al momento previo a su iniciación, y la paz social y el diálogo durante el tiempo en el cual se desenvuelve dicha conciliación;

3. La huelga produce innumerables daños a toda la población, en especial aquella que es ajena a las causas y a las partes en conflicto, por ende, es esencial que se restrinjan los servicios esenciales que aseguren la continuidad de las prestaciones que afectan la vida, la salud, la integridad física, la indemnidad y la seguridad de los miembros de toda la comunidad;

4. La abstención del deber de trabajar, por definición, no devenga los salarios y sus accesorios por tratarse de una contraprestación, de modo tal que el participante de una huelga —sea ésta legal o ilegal— no tiene derecho a cobrar la remuneración.

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/2088/2025

### Más información

[Salgado, José Manuel](#), "El fracaso de la conciliación laboral obligatoria desde la teoría y la práctica", DT 2023 (mayo), 45, TR LALEY AR/DOC/942/2023

[Etala \(h.\), Juan José](#), "Derecho a huelga y conciliación obligatoria", DT 2018 (noviembre), 2487, TR LALEY AR/DOC/2349/2018

### Libro recomendado

[Tratado de Derecho del Trabajo y las Nuevas Tecnologías](#)

Autor: De Diego, Julián

Edición: 2024

Editorial: La Ley, Buenos Aires