



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 2 Número 7, 1 de Diciembre de 2025.

Propietario: Marcelo Di Stefano

Director responsable: Marcelo Di Stefano

Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ.

Marcelo Di Stefano es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



ÍNDICE

1. Definición y Clasificación de los Conflictos	4
2. Clasificación Técnica del Conflicto	4
3. Medios de Acción Directa y la Huelga	6
4. Titularidad del Derecho	9
5. Finalidad, Efectos y Alcance (Posición de la OIT)	10
6. Marco Normativo y Jerarquía Jurídica	10
7. La Huelga en los Servicios Esenciales	11
8. Procedimientos de Solución: La Conciliación Obligatoria (Ley 14.786)	14
9. Otras Medidas de Acción Directa e Irregulares	15
10. La Huelga General y la Huelga Política: La Tesis Amplia de la OIT	
Tradicionalmente, se intentó limitar el derecho	18

1. Definición y Clasificación de los Conflictos

En el ámbito de las relaciones laborales, el conflicto es una manifestación natural de la puja redistributiva y la confrontación de intereses entre los actores sociales.

El conflicto colectivo de trabajo es una confrontación de intereses que surge entre los sujetos del derecho colectivo. No se trata de una simple sumatoria de descontentos individuales, sino de una controversia que involucra el interés abstracto de una determinada categoría profesional.

Desde una perspectiva teórica y sociológica, el conflicto puede entenderse en tres dimensiones:

- **Expresión del conflicto social:** El conflicto laboral no es un fenómeno aislado, sino un reflejo de las tensiones inherentes a la sociedad.
- **Puja Redistributiva:** Representa la lucha por la distribución de la riqueza generada en el proceso productivo.
- **Lucha de clases:** Se enmarca en la tensión histórica entre los poseedores de los medios de producción y los trabajadores.

Para profundizar en el concepto, presentamos las siguientes visiones:

- **Izquierdo:** Sostiene que la noción de acción directa (forma en que se manifiesta el conflicto) evoca comportamientos sociales que buscan, a través de la subversión del orden constituido, su reemplazo por uno nuevo.
- **Pankert:** Define la gestión del conflicto como la búsqueda de un equilibrio entre el interés general y los derechos de las partes en pugna.
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):** En su Tesis Amplia, el organismo señala que los intereses que los trabajadores defienden no solo abarcan condiciones de trabajo o reivindicaciones profesionales, sino también la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social que los afectan directamente.

2. Clasificación Técnica del Conflicto

Para el análisis jurídico, distinguimos los conflictos según dos criterios:

A. Según el interés en juego:

1. **Conflictos de Derecho:** Se centran en la interpretación o el cumplimiento de una norma ya existente, sea legal o proveniente de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

2. **Conflictos de Interés:** Buscan la creación de una nueva norma o la reforma de una vigente (típico de las paritarias).

B. Según los sujetos involucrados:

- **Conflictos Intrasindicales:** Controversias que se plantean dentro de la propia organización gremial.
- **Conflictos Intersindicales:** Disputas entre dos o más entidades gremiales. El más común es el Encuadramiento Sindical, que ocurre cuando diferentes asociaciones entienden que les corresponde la representación de un establecimiento o actividad determinada.
- **Conflictos Colectivos propiamente dichos:** Aquellos que enfrentan a la asociación sindical con el empleador o un grupo de empleadores.

Diferencia Fundamental: Encuadramiento

Es vital distinguir dos procesos que suelen confundirse en la práctica:

- **Encuadramiento Sindical:** Trata sobre qué sindicato tiene la aptitud representativa de los trabajadores. Para resolverlo, debe agotarse la vía asociativa (entidad de grado superior o la Confederación General del Trabajo - CGT) antes de acudir a la vía administrativa.
- **Encuadramiento Convencional:** Refiere a qué CCT es aplicable a una determinada relación laboral, independientemente de la afiliación sindical.

La ajenidad del empleador en los conflictos de encuadramiento

Un principio fundamental en el Derecho Colectivo es la ajenidad del empleador en las disputas de encuadramiento. El empleador debe mantener una postura de estricta neutralidad cuando dos o más asociaciones sindicales se disputan la representación de un grupo de trabajadores o la aplicación de un convenio.

- **Capacidad Limitada:** El empleador no tiene legitimación para decidir cuál es el sindicato más representativo ni para elegir arbitrariamente qué Convenio Colectivo de Trabajo aplicar por razones de conveniencia económica. Su rol se limita a ser un tercero interesado que debe acatar lo que resuelvan las propias asociaciones (vía asociativa) o la autoridad administrativa/judicial.
- **Riesgo de Práctica Desleal:** Cualquier intervención activa, fomento de una asociación en detrimento de otra, o la retención indebida de cuotas sindicales para favorecer a un gremio específico, puede ser encuadrada como una Práctica Desleal (Art. 53 de la Ley 23.551).

- **Consecuencia Jurídica:** La intromisión en la vida interna de los sindicatos o en sus conflictos de jurisdicción violenta la Libertad Sindical. El empleador que "elige" su sindicato no solo se expone a sanciones pecuniarias, sino que sus actos pueden ser declarados nulos, obligándolo a dar marcha atrás con cualquier encuadramiento decidido unilateralmente.

El encuadramiento sindical es una cuestión *inter-sindical*. El empleador que intenta influir en el resultado incurre en una conducta antisindical que afecta la autonomía de las organizaciones de trabajadores.

3. Medios de Acción Directa y la Huelga

Los medios de acción directa son comportamientos sociales que buscan, mediante la presión, que la contraparte acceda a las pretensiones planteadas. Si bien el Estado de derecho prohíbe generalmente la "justicia por mano propia", el ordenamiento jurídico reconoce a los trabajadores la aptitud de ejercer estas medidas en defensa de sus intereses.

La huelga no es solo una medida de fuerza, sino un derecho fundamental que constituye el eje central de la autodefensa de los trabajadores en el marco del conflicto colectivo.

Definición y Caracteres Esenciales

La huelga se define como la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas. Se manifiesta como una forma de presión sobre la voluntad del empleador con el propósito de conseguir un beneficio profesional o el cumplimiento de una norma en vigor.

Sus elementos constitutivos son:

- **Abstención de la prestación laboral:** Es la interrupción efectiva de las tareas.
- **Concertación colectiva:** No es una decisión individual, sino un acuerdo gremial.
- **Finalidad profesional:** Está motivada exclusivamente en la promoción o defensa de los intereses de los trabajadores (con criterio amplio).
- **Temporalidad:** La medida es transitoria; busca una solución al conflicto para luego retomar la actividad.

Perspectivas Doctrinarias

Desde el punto de vista jurídico, la huelga representa un quiebre de los principios tradicionales del derecho civil. Al respecto, destacamos dos visiones:

- **Atipicidad:** Oscar Ermida Uriarte la define como el "*...instituto más atípico, del sector más atípico, de la rama del derecho más atípica...*". Esto resalta que la huelga permite legalmente un comportamiento (causar un daño económico para forzar una conducta) que en otras ramas del derecho sería ilícito.
- **Evolución del Axioma Jurídico:** J. Javiller señala que el derecho debió repensar uno de sus axiomas esenciales, que era el de recriminar cualquier vía de hecho destinada a producir un daño para lograr una conducta ajena.

La Huelga como Pilar de la Libertad Sindical (LS)

La huelga no es un derecho aislado, sino un componente esencial del concepto de Libertad Sindical. Según la doctrina y los organismos internacionales, como el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, la huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Sin el derecho de huelga, la libertad sindical sería un derecho meramente formal y carecería de poder real frente al empleador. Es el instrumento que permite equilibrar la asimetría de poder intrínseca a la relación laboral.

Para comprender la huelga en toda su dimensión, no basta con definirla como un hecho técnico; es necesario analizarla como el motor que otorga eficacia a todo el sistema del Derecho Colectivo del Trabajo.

Existe una relación de interdependencia absoluta entre tres pilares fundamentales que no pueden entenderse por separado:

1. **Derecho de Sindicalización:** Es el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas. Es el presupuesto necesario; sin organización (sindicato), no hay sujeto con capacidad para actuar colectivamente.
2. **Derecho a la Negociación Colectiva:** Es el proceso de diálogo y creación de normas (Convenios Colectivos de Trabajo - CCT). Es el objetivo del sistema: alcanzar acuerdos que mejoren las condiciones de vida y trabajo.
3. **Derecho de Huelga:** Es la garantía de eficacia de los dos anteriores.

Esta relación es **inescindible** porque:

- Sin **sindicalización**, la huelga sería un fenómeno inorgánico y desprotegido.

- Sin **negociación**, la huelga carecería de un canal institucional para resolver el conflicto y transformarlo en norma.
- Sin **huelga**, la negociación colectiva se reduciría a una simple "mendicidad colectiva", ya que el sindicato no tendría poder de presión para forzar una concesión o el cumplimiento de lo pactado.

Evolución del Reconocimiento

El estatus legal de la huelga ha atravesado diversas etapas históricas hasta su consolidación actual:

1. **Etapas de Prohibición (Delito):** La huelga era perseguida penalmente bajo el argumento de proteger la libertad de mercado y el orden público.
2. **Etapas de Tolerancia (Libertad):** Se deja de considerar un delito penal, pero su ejercicio sigue acarreando consecuencias contractuales (como el despido) por incumplimiento del deber de trabajar.
3. **Etapas de Protección (Derecho):** El Estado la reconoce como un derecho fundamental, protegiendo a los trabajadores frente a represalias y regulando su ejercicio legítimo.

El Conflicto Colectivo como Fuente del Derecho del Trabajo

En el Derecho del Trabajo, el conflicto no debe ser visto únicamente como una crisis o una patología del sistema, sino como una fuente material indispensable para la creación de normas. Por ello se lo considera como una "fuente propia del derecho del trabajo".

- **Poder Normativo de los Grupos Sociales:** A diferencia del derecho civil, donde las normas suelen provenir exclusivamente del Estado, en el derecho laboral los propios sujetos colectivos (sindicatos y empleadores) tienen la potestad de crear derecho.
- **La Dinámica "Conflicto-Norma":** El conflicto actúa como el motor que pone en marcha el proceso normativo. La puja de intereses genera la presión necesaria para que las partes se sienten a negociar.
- **Del Hecho al Derecho:** El ciclo se completa de la siguiente manera:
 1. **Conflicto:** Surge la tensión por una nueva necesidad (ej. aumento salarial o mejores condiciones de seguridad).
 2. **Acción Directa / Negociación:** Se manifiesta el poder de presión.
 3. **CCT:** El conflicto se canaliza y se cristaliza en un acuerdo que tiene fuerza de ley para toda la actividad.

- **Autonomía Colectiva:** Este fenómeno demuestra que el derecho laboral es dinámico y se nutre de la realidad social. El conflicto es la herramienta que permite actualizar el ordenamiento jurídico para que no quede desfasado frente a las nuevas realidades de la producción y el trabajo.

La Huelga como Especie y la Acción Directa como Género

En el estudio de los conflictos colectivos, no debemos utilizar los términos "huelga" y "medios de acción directa" como sinónimos intercambiables, ya que guardan una relación de género a especie:

- **El Género (Medios de Acción Directa):** Comprende el conjunto de comportamientos, actitudes y medidas de presión que los trabajadores y sus organizaciones emplean para influir en la voluntad del empleador. Este universo es amplio y heterogéneo, abarcando desde medidas lícitas y protegidas hasta conductas irregulares o incluso ilícitas (como el sabotaje).
- **La Especie (La Huelga):** Es la manifestación más relevante, potente y específicamente protegida de ese género. Es la "especie reina" del conflicto, pues cuenta con un reconocimiento expreso en la Constitución Nacional (CN) y en los tratados internacionales.

¿Por qué es importante esta distinción? La importancia radica en la tutela jurídica. Mientras que cualquier huelga que cumpla con los requisitos legales goza de inmunidad (no puede generar despidos ni sanciones), otras "especies" de acción directa (como el trabajo a desgano o el piquete coactivo) carecen de esa protección automática y deben ser analizadas bajo el prisma de la buena fe y el ejercicio regular de los derechos.

En definitiva, todo lo que es huelga es acción directa, pero no toda acción directa puede reclamar para sí la jerarquía y las protecciones constitucionales que el ordenamiento jurídico le reserva exclusivamente a la huelga. Como futuros profesionales, deben distinguir cuándo una medida de presión se mantiene dentro del cauce del derecho y cuándo, por su forma de ejecución, se aleja de la especie protegida para caer en el terreno de la irregularidad laboral.

4. Titularidad del Derecho

En la legislación argentina, el **Artículo 14 bis** de la **Constitución Nacional (CN)** garantiza este derecho a los "gremios".

- El vocablo "gremio" no debe asimilarse estrictamente a la asociación sindical con personería gremial (entidad con mayor representación en un

sector); la jurisprudencia mayoritaria ha ampliado la titularidad también a las asociaciones simplemente inscriptas.

- El procedimiento para disponer estas medidas debe estar contemplado en el estatuto de cada asociación sindical, conforme al Art. 16 inc. I de la Ley 23.551.

5. Finalidad, Efectos y Alcance (Posición de la OIT)

La Organización Internacional del Trabajo sostiene que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden abarcan no solo las condiciones de trabajo inmediatas, sino también la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social que afecten directamente su realidad laboral.

Efectos sobre la Relación Laboral

El ejercicio del derecho de huelga genera la suspensión de la obligación principal del contrato:

- **Suspensión del deber de trabajar:** El trabajador no incurre en abandono de tareas lícito mientras la medida se ajuste a derecho.
- **Efecto salarial:** Como contrapartida, el empleador no tiene obligación de abonar los salarios correspondientes al tiempo de huelga (salarios caídos), salvo que la medida haya sido provocada por un incumplimiento grave del propio empleador.

6. Marco Normativo y Jerarquía Jurídica

El derecho de huelga en la Argentina no solo cuenta con protección legal, sino que goza de la máxima jerarquía normativa a través de la Constitución Nacional (CN) y los tratados internacionales de derechos humanos.

La Constitución Nacional: El Artículo 14 bis

La reforma constitucional de 1957 incorporó el Art. 14 bis, que establece explícitamente: *"Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga"*.

Este reconocimiento desplazó definitivamente la visión de la huelga como un incumplimiento contractual para transformarla en un derecho fundamental de carácter colectivo.

Bloque de Constitucionalidad (Art. 75 inc. 22 CN)

A partir de la reforma de 1994, diversos instrumentos internacionales adquirieron jerarquía constitucional. En este nivel se encuentran los Pactos de Naciones Unidas, que refuerzan la protección de la huelga:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): En su Artículo 8, inciso 1.d, los Estados Parte se comprometen a garantizar *"el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país"*.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP): Protege el derecho de asociación (Art. 22), el cual sirve de base para el ejercicio de las acciones colectivas.

La Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 87

La OIT es el organismo tripartito encargado de dictar las normas internacionales del trabajo. El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87) es la norma fundamental en esta materia.

Si bien el texto del Convenio 87 no menciona la palabra "huelga" de manera expresa, los órganos de control del sistema (la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones - CEACR y el Comité de Libertad Sindical - CLS) han interpretado de forma invariable que:

- La huelga es un corolario indiscutido de la libertad sindical.
- Es un medio esencial para que los trabajadores y sus organizaciones puedan defender sus intereses económicos y sociales.
- Sin el ejercicio efectivo de la huelga, el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva perdería su capacidad de presión real.

Normativa Legal Interna

A nivel de leyes ordinarias, el sistema se completa con:

- Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) 23.551: Regula la vida de los sindicatos y les otorga la titularidad de las medidas de acción directa (Art. 5).
- Ley de Empleo 25.877: Define los alcances de los servicios esenciales (Art. 24).
- Ley de Conciliación Obligatoria 14.786: Establece los pasos preventivos que deben agotarse antes de la huelga.

7. La Huelga en los Servicios Esenciales

El ejercicio del derecho de huelga no es absoluto. Su límite principal aparece cuando entra en colisión con otros derechos fundamentales de la comunidad, especialmente aquellos vinculados a la vida y la integridad física. Aquí es donde surge la categoría jurídica de los Servicios Esenciales.

Definición de la OIT (Criterio Estricto)

La Organización Internacional del Trabajo, a través de sus órganos de control, ha definido de manera precisa qué debe entenderse por servicio esencial en el marco de un conflicto laboral:

"Son 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".

Esta definición es estricta y funcional: no se basa en el nombre del servicio, sino en el daño efectivo que su paralización total podría causar a los ciudadanos.

El Carácter Restrictivo: Un "Límite a los Límites"

Es fundamental comprender que la calificación de un servicio como "esencial" debe ser interpretada de forma restrictiva. Esto se debe a que declarar un servicio como esencial implica, en la práctica, limitar severamente el ejercicio de un derecho constitucional.

- **El riesgo del exceso:** Si el Estado o el legislador ampliaran de manera desmedida el listado de servicios esenciales (incluyendo, por ejemplo, cualquier actividad de interés público), se produciría un vaciamiento del derecho de huelga.
- **Imposibilidad del ejercicio:** Cuando la regulación es excesiva o el "servicio mínimo" exigido es casi igual a la prestación normal, el derecho de huelga se vuelve ilusorio. Una huelga que no genera presión pierde su naturaleza de medio de acción directa.

El Marco Normativo Argentino: Ley 25.877

En nuestro país, el Artículo 24 de la Ley 25.877¹ recepta los criterios de la OIT y establece que, cuando una medida de fuerza afecte servicios esenciales, las partes deben garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar la interrupción total.

¹ **ARTICULO 24.** — Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Servicios esenciales de pleno derecho:

1. Servicios sanitarios y hospitalarios.
2. Producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas.
3. Control del tráfico aéreo.

Servicios de importancia trascendental: La ley también prevé que, excepcionalmente, una actividad que no sea esencial "en sentido estricto" pueda ser calificada como tal por una Comisión de Garantías. Esto sucede cuando:

- La duración de la huelga y su extensión territorial afecten gravemente la vida, salud o seguridad.
- Se trate de un servicio público de importancia trascendental (ej. transporte en ciertas condiciones críticas).

La Comisión de Garantías

Para evitar que el Estado (a través del Ministerio de Trabajo) actúe como juez y parte en un conflicto donde él mismo es empleador, o existe un interés político, la normativa argentina prevé la intervención de la Comisión de Garantías.

- Es un organismo de carácter técnico e independiente.
- Está integrada por expertos de reconocida trayectoria en el derecho laboral y las relaciones del trabajo.
- Su función es dictaminar sobre la esencialidad y definir el porcentaje de servicios mínimos que deben mantenerse activos para proteger a la población sin anular el derecho de protesta de los trabajadores.

Consecuencia del Incumplimiento

Si el sindicato no cumple con la prestación de los servicios mínimos determinados, la autoridad administrativa puede declarar la ilegalidad de la huelga, lo que faculta

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.
- b) Cuando se trate de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de NOVENTA (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo."

al empleador a intimar a la reanudación de tareas y, eventualmente, aplicar sanciones disciplinarias.

La huelga puede ser declarada ilegal por el Ministerio de Trabajo o por la justicia cuando:

- No se agotaron los pasos de la Conciliación Obligatoria.
- El objeto no es de carácter laboral.
- Se incurre en violencia sobre personas o bienes, o toma del establecimiento.

8. Procedimientos de Solución: La Conciliación Obligatoria (Ley 14.786)

La Conciliación Obligatoria es el procedimiento administrativo preventivo por excelencia en el derecho colectivo argentino. Su finalidad es imponer una "pausa" en el conflicto para que las partes, bajo la mediación del Ministerio de Trabajo, agoten las instancias de diálogo antes de recurrir a la acción directa.

La Mecánica del Procedimiento

El proceso se rige por una dinámica estrictamente regulada para garantizar que ninguna parte tome ventaja de la situación de conflicto mientras se negocia:

1. **Apertura del Procedimiento:** Puede iniciarse a pedido de cualquiera de las partes (sindicato o empleador) o de oficio por el propio Ministerio de Trabajo cuando la magnitud del conflicto así lo requiera.
2. **El "Statu Quo" (Efecto Retroactivo):** Es la pieza fundamental del sistema. Al dictarse la conciliación, la autoridad ordena retrotraer la situación al estado anterior al conflicto.
 - El empleador debe dejar sin efecto despidos, suspensiones o cambios en las condiciones de trabajo.
 - Los trabajadores deben cesar cualquier medida de fuerza (paros, quites de colaboración, etc.) y retomar sus tareas habituales.
3. **Período de Negociación (Plazos):** La ley establece un plazo de 15 días hábiles para que las partes negocien. La autoridad de aplicación tiene la facultad de prorrogar este plazo por 5 días hábiles más si considera que hay posibilidades reales de alcanzar un acuerdo.

4. **Instancia de Audiencias:** Durante este tiempo, se celebran audiencias de conciliación donde los funcionarios actúan como mediadores, proponiendo fórmulas de solución, pero sin capacidad de imponer un acuerdo.

La conciliación no busca "darle la razón" a una parte, sino evitar el daño social de la huelga mediante un espacio de negociación forzada por el Estado.

Finalización del Período

Una vez vencidos los plazos (el máximo de 20 días hábiles):

- **Con Acuerdo:** Si las partes logran un consenso, se firma un acta que, tras su homologación, adquiere la fuerza de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).
- **Sin Acuerdo:** Si no hay solución, el Ministerio de Trabajo da por finalizada la instancia. A partir de ese momento, las partes recuperan su "libertad de acción": el sindicato puede iniciar la huelga y el empleador puede recurrir al cierre patronal (*lock-out*) lícito.

Consecuencias del Incumplimiento

El incumplimiento de la conciliación obligatoria acarrea sanciones graves:

- **Para el Sindicato:** La medida de fuerza es declarada "ilegal". Esto priva a los trabajadores de la protección contra el despido y permite al empleador aplicar sanciones disciplinarias. Además, la asociación sindical puede sufrir multas pecuniarias y la suspensión de su personería gremial.
- **Para el Empleador:** Se aplican multas por cada trabajador afectado y se lo obliga a pagar los salarios caídos de aquellos trabajadores que hayan sido despedidos o suspendidos durante el período de *statu quo*.

El Arbitraje (Instancia Posterior)

Si la conciliación fracasa, el Ministerio de Trabajo puede proponer a las partes someterse a un Arbitraje Voluntario.

- Si las partes aceptan, un árbitro (o tribunal) dicta un Laudo Arbitral, que tiene la misma validez que un CCT y es irrecurrible en su contenido de fondo.
- En Argentina, a diferencia de otros sistemas, el arbitraje es generalmente voluntario, respetando la autonomía colectiva de los actores sociales.

9. Otras Medidas de Acción Directa e Irregulares

Si bien la huelga es la medida de acción directa por excelencia, existen otras modalidades de presión colectiva que no encuadran en la definición clásica (abstención total con abandono del establecimiento). El análisis de su legalidad depende de cómo se ejecuten y de su afectación a derechos de terceros.

El Piquete

Consiste en el apostamiento de trabajadores en las inmediaciones del establecimiento para difundir el conflicto y buscar la adhesión de otros compañeros o del público. La doctrina distingue dos tipos:

- **Piquete Persuasivo:** Es el practicado lícitamente de forma pacífica. Su objetivo es informar y concientizar sin impedir físicamente el acceso. Está protegido por los derechos de reunión y libre expresión.
- **Piquete Coactivo:** Es aquel que utiliza la fuerza, la intimidación o bloqueos físicos para impedir el ingreso de trabajadores que no adhieren a la medida, proveedores o los propios empleadores. Este tipo de piquete es ilícito, constituye un abuso del derecho y puede dar lugar a sanciones penales y laborales (despido con causa).

El Paro (Huelga de "brazos caídos")

Se distingue de la huelga propiamente dicha por dos factores determinantes señalados en el material de cátedra:

1. **Temporalidad:** Mientras la huelga es una interrupción por tiempo indefinido —hasta que se solucione el conflicto—, el paro es una interrupción por un tiempo breve y determinado (generalmente horas o turnos específicos).
2. **Permanencia:** En la huelga existe abstención de tareas con abandono del lugar de trabajo. En el paro, los trabajadores permanecen en sus puestos o dentro del establecimiento, pero sin realizar la prestación laboral (de allí la expresión "brazos caídos").

Trabajo a Reglamento y Trabajo a Desgano

Son medidas de presión donde no hay una interrupción total de la actividad, sino una alteración de su ritmo:

- **Trabajo a Reglamento (o "Tortuguismo"):** Los trabajadores realizan la tarea bajo una apariencia de cumplimiento estricto y minucioso de todas las exigencias reglamentarias, de seguridad e higiene. Al aplicar la normativa al pie de la letra, se produce una ralentización deliberada de la producción o el servicio.

- **Trabajo a Desgano:** Es la disminución voluntaria y concertada del ritmo normal de trabajo para afectar la productividad del empleador.

Boicot y Listas Negras (Boycott)

Constituyen medios de presión dirigidos a afectar la esfera comercial o contractual del empleador:

- **Boicot:** Invitación a terceros (consumidores, proveedores o clientes) a no mantener relaciones comerciales con la empresa en conflicto.
- **Listas Negras:** Listados donde se asientan los nombres de empleadores con los cuales el sindicato recomienda no contratar. Su licitud es restrictiva y puede ser cuestionada si afecta el derecho de libre comercio de forma desproporcionada o maliciosa.

El Sabotaje (Medida Ilícita)

El sabotaje consiste en actos de destrucción, depredación o daño físico sobre los instrumentos de trabajo, materias primas, maquinarias o edificios de la empresa.

- **Naturaleza Jurídica:** Es un ilícito grave que configura un delito de carácter penal.
- **Consecuencia Laboral:** No cuenta con protección alguna bajo el derecho de huelga. El trabajador que incurre en estos hechos puede ser despedido con justa causa de manera inmediata, independientemente de la causa del conflicto colectivo.

La Acción Patronal: El Lock-out

El Lock-out (o cierre patronal) es la contrapartida de la huelga; es la medida de fuerza del empleador que consiste en el cierre del establecimiento impidiendo el ingreso de los trabajadores.

- **Lock-out Ofensivo:** Es aquel que busca imponer condiciones o castigar a los trabajadores. Es ilícito en nuestro sistema, ya que el riesgo empresario no justifica privar del salario a los trabajadores por decisión unilateral.
- **Lock-out Defensivo:** Se considera lícito únicamente cuando es una respuesta necesaria a una huelga previa que pone en peligro la seguridad de las personas o la integridad de las instalaciones. En este caso, el empleador podría quedar eximido de pagar salarios si demuestra que la prestación era imposible de recibir por causas ajenas a su voluntad.

10. La Huelga General y la Huelga Política: La Tesis Amplia de la OIT

Tradicionalmente, se intentó limitar el derecho de huelga a los conflictos que surgen estrictamente dentro de una empresa o sector por reivindicaciones salariales. Sin embargo, la doctrina moderna y la Organización Internacional del Trabajo han superado esta visión restrictiva.

- **Huelga General / Política:** Es aquella que no se dirige contra un empleador individual, sino contra las autoridades públicas o políticas estatales (reformas previsionales, leyes laborales, políticas económicas de ajuste).
- **Integración en el Derecho de Huelga:** Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, las organizaciones sindicales deben poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a problemas de política económica y social.
- **Intereses Aspiracionales:** La huelga es legítima cuando afecta los intereses de la clase trabajadora en sentido amplio. Esto incluye no solo el salario actual, sino la defensa del sistema de seguridad social, el nivel de empleo o la libertad sindical.
- **Límite Jurídico:** La OIT distingue entre huelgas políticas "puras" (instaurar un régimen político distinto, ajenas a lo laboral) y huelgas de "naturaleza política-laboral". Estas últimas están plenamente protegidas por el Convenio 87 (C87).

La Huelga de Solidaridad

La huelga de solidaridad ocurre cuando un grupo de trabajadores paraliza sus tareas para apoyar el conflicto que mantienen otros trabajadores con su propio empleador, aun cuando los huelguistas "solidarios" no tengan un reclamo directo contra su patrón.

- **Fundamento:** Se basa en el principio de unidad de la clase trabajadora. Lo que afecta a un sector, afecta al conjunto.
- **Legalidad en Argentina:** Si bien es un tema debatido, la tendencia mayoritaria indica que la huelga de solidaridad es lícita siempre que la huelga principal (a la cual se apoya) sea legal. Se entiende como un ejercicio legítimo de la Libertad Sindical (LS).

La Huelga Internacional y el Sindicalismo Global

En un mundo globalizado, donde las empresas son transnacionales, el conflicto colectivo también ha cruzado las fronteras.

Cada vez más se articulan Acciones Sindicales Internacionales que son medidas coordinadas por las organizaciones sindicales internacionales (como la CSI-ITUC-Confederación Sindical Internacional o su órgano regional la CSA-TUCA Confederación Sindical de las Américas) que se ejecutan simultáneamente en distintos países contra una misma corporación, o contra una política que impacta regional o globalmente.

| CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho