

DESCUENTO DE SALARIO POR USO DERECHO DE HUELGA DESDE LA REFORMA DE LA LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA, LEY 27.742. (¿REFORMA 4.0? NO, APENAS 0,5)

GUSTAVO J. THOMAS

Profesor de la Facultad de Derecho,
Universidad Nacional de Rosario.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco legal básico. 3. Posiciones políticas/ideológicas. 4. Análisis de la doctrina jurídica. 5. Jurisprudencia Suprema. 5.1. CJSN. 5.2. Cortes y Cámaras provinciales. (i) Tribunal de Trabajo de La Plata. (ii) Cámara de Trabajo de Mendoza. (iii) Corte Suprema de Justicia de Mendoza. (iv) Cámara de lo Contencioso Administrativo N° 1 de la ciudad de Santa Fe. (v) Cámara de lo Contencioso Administrativo N° 2 de la ciudad de Rosario. (vi) Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario Nro. 15 de CABA. (vii) Cámara Tercera de Apelaciones del Trabajo (Juzgado del Trabajo N° 2). 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 27.742 introduce como art. 16 *bis* de la Ley 24.185, el siguiente texto: “Artículo 16 *bis*. Será obligatorio el descuento del proporcional de haberes por los días en los que el empleado haya decidido hacer uso de su derecho de huelga”.

Está claro que el derecho a la huelga, reconocido en el art. 14 *bis* de la Constitución Nacional, es una medida de acción directa que consiste en la suspensión colectiva y temporal del trabajo por parte de los trabajadores, con el fin de presionar al empleador para que acceda a sus demandas. Sin embargo su ejercicio no está suficientemente reglamentado y solo cuenta con los límites que marca la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (a la cual adhieren sólidamente todas las Cortes del país).

Tema poco novedoso, recordemos que el instituto del ejercicio del derecho de huelga y sus consecuencias sobre los salarios se encontraba legislada en el texto original de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (art 245) donde se expresaba que la huelga u otras medidas de acción directa que obedecieran a culpa

del empleador mantendrían el derecho del trabajador a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de ella. La disposición fue suprimida en 1976.

Sin embargo paro tras paro, leemos en los medios de comunicación que los ejecutivos expresan: “El Estado advirtió que descontarán los días no trabajados por la huelga”, como una suerte de mantra/amenaza para finalizar la medida. Esto da la idea que es una opción posible, formulada como amenaza.

Ello nos lleva a analizar la jurisprudencia y la doctrina para determinar los alcances y la razón de esta *modificación*. Aclaremos, tal vez innecesariamente, que esta reforma solo alcanza al empleo nacional, porque la Ley 24.185 establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Se deja aclarado que en la elaboración del presente artículo no se usaron inteligencias artificiales generativas.

En todos los casos, las palabras remarcadas en este texto nos pertenecen.

2. MARCO LEGAL BÁSICO

El tema de la huelga esta receptado en diversas normas, principalmente: a) Art 14 *bis*, CN¹; b) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo; b) Convención Americana de Derechos Humanos (art. 8 inc. b)²; c) Convenio N° 98 de la OIT (1949)³; d) Amparo Sindical, 43 de la CN; art. 47 de la ley 23.551, art. XVIII de la Declaración de los Derechos del hombre y art. 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ambos con jerarquía constitucional en virtud del art. 75 inc. 22 de la CN.

Brevemente analizando el panorama extranjero, vemos que España, después de algunas vacilaciones jurisprudenciales, la disposición adicional 12 de la ley 30/1984 concluyó con la discusión al disponer que “los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones

1 CN, Art 14 *bis* “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: ... el derecho de huelga...”.

2 Art. 8.1 que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a. El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. [...] c. El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d. El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

3 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, art. 1° que “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: [...] b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúa tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte el régimen respectivo de sus prestaciones sociales”. El Supremo Tribunal de España ha dicho que el supuesto de huelga de funcionarios produce una situación de suspensión de la relación de empleo análoga a la que resulta en el contrato de trabajo, por lo que es lógico y consustancial a la misma que no se devenguen ni perciban retribuciones. Posición análoga asume la mayoría de la doctrina de ese país.

La solución italiana es similar, aclarándose que aunque no existe derecho a percibir remuneración por los días no trabajados, permanecen incólumes los derechos relacionados a la antigüedad en el trabajo, a las vacaciones, etc.⁴.

En Francia, Jean Claude Javillier resume la solución con la frase *pas de travail, pas de salaire* (no hay trabajo, no hay salario) (Sinay, Hélène et Javillier, Jean Claude, “La grève”, Paris, Dalloz, 1984, N° 227 y ss.; conf. Teyssié, *Les conflits collectifs du travail, grève et lock-out*, Paris, Litec, 1975, p. 149). La misma expresión usan los alemanes Hueck y Niepperdey (citados por Buhler, Walter, “Huelga y salarios”, Doc. Laboral, Errepar, 1990, T. IV, p. 344).

3. POSICIONES POLÍTICAS/IDEOLÓGICAS

En relación a este tema encontramos generalmente dos posiciones. La que llamaremos publicista, más afín al concepto que la sociedad está representada en el Estado. Y la privatista, centrada en la individualidad del trabajador (gremios y trabajadores).

3.1. Posición por los gremios/trabajadores: *a)* El fin perseguido con la huelga es reconocido por todas las autoridades, el descuento implicaría que el gasto del servicio público sea soportado por los trabajadores en conflicto y no por toda la colectividad, que es quien debe sostenerlo; *b)* Si las medidas de acción directa son justas y se ha ejercido un derecho constitucional, quien debió atender a las reclamaciones legítimas y no lo hizo resulta culpable de la situación conflictiva; *c)* La falta de declaración de ilicitud de la huelga y el reconocimiento público por parte de las autoridades de la justicia y la finalidad perseguida con la huelga, impone que se paguen los días no trabajados, en concepto de indemnización por culpa del empleador. *d)* La privación del salario es una sanción por participar de la huelga. El derecho a la huelga es un derecho fundamental y que su ejercicio no debe ser penalizado.

3.2. Posición publicista: *a)* No corresponde el pago de los salarios durante los días de huelga, ya que si no hay desarrollo de tarea, no hay razón para el pago de la remuneración. Son dineros Públicos los que se usan para el pago de los salarios, sería un pago sin causa. Implica subsidiar la medida de fuerza por parte del afectado; *b)* El descuento de los días no trabajados no importa una sanción. El

ejercicio legítimo y no abusivo del derecho de huelga implica que el trabajador que lo ejerce no puede ser despedido, ni privado de los derechos que derivan de la seguridad social, conductas que sí implicarían actitudes punitivas; c) Es que, cualquiera sea el criterio que se adopte a la hora de analizar la naturaleza jurídica de la relación de empleo público, contractual o estatutaria, ésta es regida por el derecho público, lo que importa que la misma no se circunscriba a las partes, como en derecho privado, sino que se proyecte hacia terceros, pudiendo afectar sus derechos, en el caso el derecho a la prestación de los servicios públicos y a la satisfacción de las necesidades colectivas; d) La principal consecuencia de la huelga es suspender las condiciones básicas del contrato de trabajo, es decir, la prestación de servicios y el consecuente pago de la remuneración. Esto implica que si bien el trabajador tiene derecho a no cumplir sus prestaciones sin ser objeto de sanciones disciplinarias, por ello, el empleador, en principio, no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo no trabajado, salvo en el caso de que la huelga haya sido provocada por un grave incumplimiento de su parte. Lo contrario significaría que, además de asumir los lógicos perjuicios económicos que le produce la falta de prestación de servicios del personal, deba también correr con los costos directos del pago de los salarios caídos con lo que se estaría generando una licencia con goce de haberes, que beneficiaría a los huelguistas en desmedro de aquellos que no hubieren adherido a la medida de fuerza. Y que si bien es indiscutible que el empleador debe soportar la huelga cuando ésta se produce dentro de los límites de su legítimo ejercicio, no puede válidamente pretenderse que éste último deba además financiarla.

4. ANÁLISIS DE LA DOCTRINA JURÍDICA

A pesar de lo que quien suscribe tenía como pre-concepto, la doctrina privatista está a favor del descuento, salvo excepciones muy marcadas.

Comenzaremos con el constitucionalista German Bidart Campos quien sostiene que “la huelga produce, entre otros efectos, *la suspensión de la relación laboral, no estando obligado el empleador a abonar la retribución*, porque no hay contraprestación de servicios; con excepción, deberían pagarse los salarios correspondientes al período de huelga en el caso extremo de que ésta se llevara a cabo a causa de conductas patronales gravemente injuriosas para el personal”⁵.

Más afín a una posición privatista extrema, Humberto Quiroga Lavié dice que: “La Corte ha sostenido que no existe obligación por parte del empleador de pagar los salarios correspondientes al tiempo de la huelga, en la medida en que él ha cumplido con sus obligaciones legales y contractuales (F. 256:305 y 307); esto permite interpretar que si la huelga es declarada legal, como consecuencia de reconocerse incumplimiento patronal, el trabajador tiene derecho a percibir su

5 BIDART CAMPOS, German, *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*, Buenos Aires, Ediar, 2001, T. I-B, p. 521.

salario durante el tiempo de huelga”⁶. Pero, si se lee el fallo –y la jurisprudencia de la CSJN que más abajo veremos–, la CSJN no dice eso.

Justo López exige, como condicionante para que el trabajador pueda retener válidamente su prestación, que el incumplimiento sea grave.⁷

Carlos Pose, en el sentido que la huelga o cualquier medida de acción directa similar, hace perder los salarios por el período de abstención de trabajar, con independencia de la legalidad o ilegalidad de la medida, con excepción de cuando la huelga sea determinada por un grave e injustificado incumplimiento del empleador, que no es del caso, por lo menos, no ha sido acreditado ni se advierte a partir de la especial posición de la recurrente. Con relación al pago de salarios caídos por participación en una huelga legal”⁸.

Deveali “la participación de los trabajadores en una huelga de carácter legal no genera derecho al cobro de salarios por el plazo de inactividad”⁹.

El doctrinario Juan José Etala ha sostenido una posición casuística al sostener que: “Distinta es la situación cuando una medida de fuerza se decreta por incumplimientos del empleador, como por ejemplo por la falta de pago de haberes en tiempo y forma, ya que, en ese caso, el responsable ha sido el empleador por la medida adoptada, pero este supuesto es absolutamente distinto del caso en que el gremio presiona al empleador en una negociación, donde se discuten intereses opuestos, para que a través de la huelga el empleador ceda en sus posiciones y conceda las pretensiones del sector gremial”¹⁰.

El Dr. Vázquez Vialard sostiene una posición, aún más estricta, ya que sólo existiría culpa cuando la huelga es provocada por el empleador: “Aunque

6 QUIROGA LAVIÉ, Humberto, *Constitución de la Nación Argentina Comentada*, Buenos Aires, Zavallia, p. 89.

7 LÓPEZ, Justo, “El Salario”, en DEVEALI, Mario (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, 1972, T II, pp. 545/546.

8 Nota al fallo en Doctrina Laboral-Mayo 1991-Buenos Aires, Errepar, 1991, p. 405 y ss.

9 DEVEALI, M., *El derecho del trabajo en su aplicación y tendencias*, Buenos Aires, Astrea, 1983, T. II, p. 557; y en *DT*, 1955-167; H.A.O.V., Sobre el pago de los salarios de los días de huelga, La Ley, 98-52, comentario crítico a fallo de la Cám. 2° Trab. de Córdoba del 7/12/1959; KROTOSCHIN, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, 2ª ed., Buenos Aires, Depalma, 1962, T. II, 419; del mismo autor, “Soluciones jurídicas de la huelga”, en obra colectiva, *La huelga*, Santa Fe, Instituto del Derecho del Trabajo, Universidad Nacional del Litoral, 1951, T. I, pp. 105/108; LÓPEZ, Guillermo, “La huelga y sus efectos en el contrato de trabajo”, *DT* 1990-A-539; LÓPEZ, Justo, *El salario*, Buenos Aires, Jurídica, 1988, p. 113; POSE, Carlos, “El fondo de desempleo y las denominadas remuneraciones graciables por huelga”, *DT*, 1994-B-1976; del mismo autor, “Con relación al pago de salarios caídos por participación en una huelga legal”, en Doc. Laboral, T. V, 1991, p. 405; VÁZQUEZ VIALARD, A., *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 4ª ed., Buenos Aires, Astrea, 1989, T. 2 p. 238 N° 170; conf. CNTrab., sala VIII, 28/4/1995, “Zambrino c. Universidad Tecnológica”, *DT*, 1996-1-430.

10 ETALA (h.), Juan José, “Descuento de haberes por huelga”, La Ley, *DT*, 2010 (diciembre), 3333.

la decisión del grupo justifica la actitud del trabajador que no presta su labor [...] no existe obligación del empleador de abonar el salario durante los días en que se aplique la medida [...] Como excepción, la doctrina y la jurisprudencia han admitido la procedencia de ese pago cuando la huelga ha sido provocada intencionalmente por el empleador (por ejemplo, para liberarse del pago del salario durante un lapso en que tiene exceso de mercaderías, por lo cual el movimiento no le provoca ninguna consecuencia gravosa –al contrario– Corte Suprema de Justicia LT XI -253, Suprema Corte de Buenos aires DT XXV-411”¹¹.

Cabanellas, en una posición más radical sostiene que: “El pago de los salarios correspondientes a los días de huelga conduce a fomentar los conflictos de trabajo, transformándolos en mal endémico, pues precisamente la pérdida de la retribución puede ser un freno para que los trabajadores eviten la repetición de huelgas poco justificables”. Cabanellas plantea la distinción entre huelgas justificables o no justificables, concepto que nos lleva a la cuestión de la tipificación de la conducta del empleador para poder efectuar dicha valoración, en función de la jurisprudencia de la CSJN, como seguidamente veremos¹².

5. JURISPRUDENCIA SUPREMA

5.1. Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)

La CSJN¹³ tiene resuelto que, en principio, la imposición del pago de los salarios correspondientes a los días en que se desarrollan medidas de acción directa, en ausencia de precepto legal o convencional explícito que contemple el caso, *requiere la comprobación de una conducta culpable del empleador*.

De lo cual se deduce la regla general, cual es que la comprobación de la culpa del empleador no sería necesaria, si *existiera un precepto legal explícito*. Aquí entonces cobra sentido la modificación de la Ley de Bases.

La Corte ha establecido que la culpa no necesariamente constituye una conducta “ilegal” y el incumplimiento constituye “culpa” aun cuando no sea “arbitrario”. Así se ha resuelto que una justa interpretación de la controversia, parte de reconocer que ha sido ampliamente valorado que el ejercicio lícito del derecho de huelga cuando así se plantea inicialmente, legitima el accionar sindical, en razón de la cual la no prestación de servicios a cargo de los trabajadores no supone el abandono o cesación de la relación de empleo por sí mismo, sino que la suspende e implica la suspensión de ciertos efectos de la relación laboral, respecto a la concreta obligación de prestar servicios y por ende, de pagar la remuneración

11 VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2ª ed., Buenos Aires, Astrea, T. 2, p. 199 y ss.

12 CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, T. II, año 1968, p. 359 y ss.

13 CSJN Fallos: 256:305, entre otros.

correspondiente, y así lo ha reiterado la CSJN en razón del carácter suspensivo que generalmente se reconoce a la huelga, por lo que la falta de prestación de servicios no justifica el pago de la remuneración¹⁴.

Y esto no es novedad. La Corte Federal¹⁵ resuelve desde antiguo que “el carácter suspensivo que generalmente se reconoce a la huelga no justifica la subsistencia de la obligación del pago de salarios, pues estos tienen carácter de contraprestación”. Consecuentemente, la imposición del pago de los llamados salarios caídos, en ausencia de precepto legal o convencional explícito que contemple el caso, requiere la comprobación de conducta culpable patronal en la emergencia.

Un punto a tener en cuenta, es la falta de regulación –hasta la Ley de Bases–, de este derecho en general, y del temas salarios en huelga en particular. Esta falta de regulación, impide el descuento? La Corte Suprema de Justicia de la Nación “Que en lo relativo a la calificación administrativa de la huelga interesa agregar a mayor abundamiento, una reflexión complementaria. Si bien es cierto que el derecho de huelga puede ser invocado y ejercido aunque no medie ley reglamentaria del Congreso a su respecto, también lo es que la misma posibilidad debe reconocerse a la potestad del Estado destinada a tutelar los intereses públicos o privados susceptibles de ser afectados por el uso abusivo o ilícito de aquel derecho. La omisión del legislador no priva a los gremios de la posibilidad de emplear los medios previstos por la Constitución Nacional para la defensa de sus intereses profesionales. Pero tampoco priva al Estado del ejercicio de las atribuciones que inviste y que le han sido confiadas con vista al resguardo de las garantías constitucionales y a la protección y promoción del bien común”, agregando que “por tanto el principio de que no hay derechos absolutos, que también puede expresarse diciendo que el derecho de cada uno debe ser conciliado con el de los demás y con las pertinentes facultades estatales, justifica ciertas limitaciones razonablemente impuestas por la autoridad como lo son por ejemplo las relacionadas con las resoluciones administrativas dictadas durante el curso de una huelga con el objeto de encausarla. De otro modo debería admitirse que todo derecho de base constitucional que no se encuentra reglamentado por el Congreso, tiene carácter absoluto o ilimitado. Lo cual significaría tanto como consagrar una concepción antisocial”¹⁶.

5.2. Cortes y Cámaras provinciales

Como veremos seguidamente, los tribunales siguen sin excepción a la CSJN. Sin pretensión de agotar el tema, mencionamos:

14 CSJN Fallos: 243-84; 254-65; 256-305; 312-318; 318-349.

15 CSJN, 15/10/1962, Unión Obrera Molinera Argentina c. Minetti, con nota de Pinto, Manuel, El problema del cobro de los salarios correspondientes a los días de huelga, DT, 1963-19; 5/8/1963, Aguirre, Ernesto y otros c. Céspedes SRL. ED 6-425.

16 CSJN Fallos: 254:56.

(i) *Tribunal de Trabajo de La Plata*¹⁷

En el caso aquí tratado, el art. 1° del acto administrativo puesto en crisis dice textualmente: “Establecer que las inasistencias de los agentes de la Administración Pública Provincial motivadas en el ejercicio del derecho de huelga y que no fueren justificadas por algunas de las causales previstas por la normativa vigente, serán descontadas del haber del mes correspondiente, por los motivos expuestos en los considerandos de la presente”.

El Tribunal, para resolverlo, sostuvo que “más allá de cualquier objeción de tipo político que se le pueda adjudicar al acto administrativo en cuestión, el mismo consagra una obviedad jurídica: que los días en los que los trabajadores estatales no prestan servicios por adherir a una medida de acción sindical –huelga– no se remuneran... Y es que la deducción salarial por participar de una huelga no puede considerarse una sanción, ni siquiera una represalia”.

Como bien lo ha dicho Superior Tribunal de Buenos Aires¹⁸, “el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo define a la remuneración, con un concepto que excede al de ventaja patrimonial, como una contraprestación que el trabajador debe percibir como consecuencia del contrato de trabajo, aún en el caso que no prestara servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador”. Ergo, a contrario sensu, no devenga su salario aquel trabajador que, en ejercicio de su libertad sindical individual, decide adherir a una huelga y que, por ende, no *pone* su fuerza de trabajo a disposición de su empleador.

Esto nada tiene que ver con la calificación que se haga de la huelga: lo dicho es válido tanto para una huelga legítima, como para una ilegítima. La diferencia –en todo caso– radica en que, en el primer caso, el empleador está constitucionalmente obligado a *soportar* las ausencias del trabajador y no puede ni debe compelerlo a que retome tareas; en la segunda hipótesis, en cambio, el principal puede intimar al trabajador a que retome sus tareas, bajo apercibimiento de aplicarle una sanción si no lo hiciera. Pero, en ninguno de los dos supuestos, el dependiente tiene derecho a percibir sus salarios por los días no trabajados.

Como certeramente lo ha señalado el doctor José Alejandro Sudera, titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 57 “... la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, cuyo ejercicio no puede ser considerado agresión u ofensa al empleador. Y el descuento de la remuneración indebidamente abonada por no haberse devengado derecho a ella, al no haber puesto el trabajador la fuerza de trabajo a disposición del empleador, no puede ser considerado castigo o venganza...”¹⁹.

17 Tribunal del Trabajo Nro. 1 de La Plata “Asociación Trabajadores del Estado y Otro/a c. Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/ amparo sindical” - 02/02/2016 Cita: TR LALEY AR/JUR/7347/2016.

18 CSBA, L 107420, Sent. del 19/02/2015.

19 Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro 57, “ATE c. Hospital de Pediatría SAMIC Dr. Prof. J.P. Garrahan s/Cobro de Salarios”, sentencia del 08/04/2013.

Este Tribunal más afín con el derecho privado, ha dejado incluso unas palabras en orden a la moralidad del descuento. Ha sostenido que “la percepción de remuneración por un día en que no se prestaron tareas en virtud del acatamiento a una huelga no sólo violenta lo más elemental del sinalagma contractual laboral, sino que ofende a la dignidad, integridad e independencia de los trabajadores, quienes en tal caso permitirían que el empleador solviente su lucha, desvirtuando así la naturaleza activa y combativa de la misma para degenerarla en holganza, pero no entendido el vocablo como raíz del sustantivo huelga, sino como sinónimo de ociosidad o pereza”.

En reenvío a la CSJN²⁰, sostiene que “en tanto la responsabilidad del empleador no se funde en ley que razonablemente la imponga ni en su conducta culpable en la emergencia o en una convención, la prestación exigida...” (pago de salarios correspondientes a servicios no prestados durante la huelga) ... carece de causa y vulnera los derechos que garantizan los arts. 14 y 17 de la Constitución Nacional, que no pueden desconocerse con base en lo prescripto en el art. 14 nuevo de la Constitución”. Recuerda más adelante que en el mismo sentido se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza al resolver que es procedente el descuento de los haberes por días de huelga cuando la medida no haya sido provocada por la conducta dolosa o culposa de la patronal, siendo irrelevante que “la huelga no se haya declarado ilegítima”²¹.

Finalmente, hasta se focaliza para su decisión en la OIT al recordar que la misma se ha pronunciado al respecto, sosteniendo que es dable autorizar la deducción de los salarios correspondientes a los días de huelga, al señalar que esa práctica no plantea objeciones desde el punto de vista de la libertad sindical²².

(ii) *Cámara de Trabajo de Mendoza*²³

Se trató de un conflicto donde, además de la huelga, se dio que algunos trabajadores no pudieron acceder al lugar de trabajo por impedimento de sus compañeros en huelga.

Esta cámara entendió que bajo la interpretación del alcance y de los límites del derecho de huelga, cabe entender que ésta suspende todos los efectos de los

20 CSJN., 05/08/1963, “Buhler, Erico y otros c. Talleres Gale y Cia. S.R.L.” L.T. XI, p. 253.

21 SCJ de la Provincia de Mendoza, Sala I, 26/12/2000, “Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Mendoza c. Dirección General de Escuelas” DT 2001-B, p. 2135) y también el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, Sala “A”, 21/09/1988, “Abalo de Martínez, Norma”, además CNTrab, sala VIII, 15/12/1986, “Tabbakh, Fadel y otros c. Vicente Robles S.A.” DT 1987-A, p. 370.

22 OIT, La libertad sindical, 5ª ed., Ginebra, 2006, párr. 654º, p. 140.

23 Cámara 5ª del Trabajo de Mendoza. “Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) c. Iscamen (Instituto de Sanidad y Calidad Agropecuaria Mendoza) s/ amparo sindical” - 30/08/2013 Cita: TR LALEY AR/JUR/49415/2013.

contratos de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. Lo contrario implicaría abonar salarios por tareas no prestadas, extremos expresamente prohibidos por la CSJN al sostener que “...en la relación de empleo público no corresponde abonar salarios por trabajos no realizados” o sea, “cuando no existe efectiva prestación de servicios”²⁴.

Como explicábamos al inicio, este Tribunal también basa sus decisiones en los reenvíos a la Corte Federal. Recuerda en el fallo que, su parte desde antiguo la CSJN²⁵ sostuvo que “la legitimidad de la huelga no impone el pago de los salarios correspondientes a los períodos no trabajados, en ausencia de precepto legal o convencional explícito que contemple el caso, el pago requiere la comprobación de una conducta culpable en el empleador”.

Sobre la falta de regulación por el Estado para el descuento, recordó que el mismo Supremo Tribunal Nacional posee la doctrina que considera que: “Los derechos constitucionales, el de huelga entre ellos, no se afecta por la imposición de condiciones impuestas a su ejercicio que guardan adecuada proporción con la necesidad de salvaguardar el interés público comprometido...”²⁶.

*(iii) Corte Suprema de Justicia de Mendoza*²⁷

Este fallo nos deja en claro ver la línea de la CSJN sobre que, ante la ausencia de ley expresa, se debe analizar la conducta del empleador para definir el pago o no de los salarios. Sostiene el Tribunal que no corresponde la anulación de la resolución administrativa –en el caso, emanada del Ministerio de Cultura y Educación de la Provincia de Mendoza– mediante la cual se dispone descontar los haberes por los días de huelga dispuestos por los trabajadores si la patronal no provocó culposa o dolosamente la medida. Por ello, es procedente descontar a los trabajadores, los haberes por los días de huelga que hubieren dispuesto, cuando la medida no haya sido provocada por la conducta culposa o dolosa de la patronal, siendo irrelevante que la huelga no se haya declarado ilegítima.

Habiendo sido planteado por la parte actora que la huelga no había sido declarada ilegítima para reclamar el pago de los haberes no percibidos, el Tribunal concluyo que: “Es irrelevante que la huelga no haya sido declarada ilegítima, pues lo que motiva el pago del salario es la conducta culposa o dolosa de la patronal que provoca la huelga, conducta que en autos no ha sido probada”.

24 CSJN Fallos 312-1382; 313-62; 473; -319-2507 y sus citas.

25 CSJN 5/8/63; E.D. T. 16, p. 424, KEMELMAJER DE CARLUCCI cita de PRITZ, Osvaldo A. en *Huelga en la Función Pública, Servicios Públicos y Actividades Esenciales*, Edic. Dike 2004, p. 88.

26 CSJN: 313-149, 27/02/90.

27 Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala I “Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de Mendoza c. Dirección Gral. de Escuelas” - 26/12/2000 Cita: TR LALEY AR/JUR/3742/2000.

(iv) *Cámara de lo Contencioso Administrativo N° 1 de la ciudad de Santa Fe*²⁸

Este fallo, si bien repite el esquema hasta aquí desarrollado, trata factores importantes, como es la posibilidad del descuento de todos los rubros laborales vinculados a los días no trabajados, además del salario.

El caso se presta para ello porque la modalidad de la protesta fue la de huelga, pero con concurrencia a los lugares de trabajo. La Administración pública descontó salarios y además, presentismo y las asignaciones familiares vinculadas.

Para la Cámara santafesina, siendo que la medida de fuerza de la cual participara el trabajador fue adoptada con asistencia a los lugares de trabajo, resulta improcedente el descuento del suplemento por presentismo, pues para su percepción es condición indispensable la asistencia y puntualidad en el período tomado como base, circunstancia acreditada en la especie. En este sentido, la no prestación efectiva de servicios –aún bajo la modalidad de “paro con asistencia a los lugares de trabajo”–, releva a la Administración de pagar salarios.

Aclara que distinta es la conclusión respecto del suplemento por *presentismo*, pues, siendo que la medida de fuerza fue adoptada con asistencia a los lugares de trabajo, no se advierte motivo que autorice a su deducción, cuando es condición indispensable para la percepción de este suplemento “la asistencia y puntualidad perfecta en el período tomado como base” (art. 72, Anexo II, Ley 9.286). En efecto, aunque estrechamente vinculados, el deber de prestar servicios no se identifica con el de asistencia y puntualidad; prueba de ello es que el cumplimiento de este último (al que coadyuva el deber de residencia²⁹) justifica la percepción de un suplemento especial, en tanto que su incumplimiento puede dar lugar a sanciones disciplinarias aun cuando haya existido prestación de tareas.

Además la Cámara rechazó el descuento de los descuentos del *complemento no remunerativo* y de la *asignación familiar*, aunque por razones diversas a las esgrimidas por el recurrente.

En cuanto a la legitimidad de los descuentos por falta de prestación de servicios durante medidas de fuerza, es coincidente, no sólo con la doctrina y jurisprudencia mayoritarias que allí se citan, sino también con el criterio reiteradamente seguido –respecto del personal judicial– por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia (incluso en su actual integración) en ejercicio de sus funciones materialmente administrativas³⁰.

28 Cámara de lo Contencioso administrativo N° 1 de Santa Fe “Kappes, Bernardo J. c. Municipalidad de Esperanza” - 13/06/2006 Cita: TR LALEY AR/JUR/3875/2006.

29 ver DIEZ, Manuel María, *Derecho Administrativo*, 2ª ed., Buenos Aires, Plus Ultra, T. III, 1979, p. 573.

30 Acta 84, punto 2, de fecha 9/8/89; Acta 11, punto 1, del 28/2/90; Acta 50, punto 6, de fecha 3/11/93; Acta 31, punto 3, de fecha 6/9/95; Acta 40, punto 13, de fecha 11/9/96; Acta 35, punto 4, de fecha 27/8/97; Acta 35, punto 16, de fecha 8/9/99; Acta 18, punto 7, de fecha 10/5/2000; Acta 25, punto 4, de fecha 22/6/2000; Acta 50, punto 7, de fecha 29/11/2000; Acta 11, punto 16, de

(v) *Cámara de lo Contencioso Administrativo N° 2 de la ciudad de Rosario*³¹

En el fallo bajo análisis si se pagaron los días de huelga, pero la razón es que luego de un conflicto Estado-trabajadores, se firmó un acta acuerdo entre el gremio y la ciudad de Capitán Bermúdez, siendo incumplido, luego por esta última. Sin embargo, la Cámara reitera la posición de la CSJN que sostiene que debe irse primero a la letra de la ley, y en su ausencia, a examinar la conducta de las partes.

Este fallo no presenta novedades, pero nos da pie al análisis de las conclusiones que seguirán a este punto, y son qué pasa si las convenciones post conflicto, en la eventual presencia de una ley que impida el pago, *pueden acordar desatenderlas*. ¿Habrán allí un acto nulo por violación a la ley?

En referencia al fallo, el mismo hace lugar a la demanda promovida, por empleados municipales, a fin de que se condene a la municipalidad demandada a abonar los salarios caídos correspondientes a los días que los actores ejercieron el derecho de huelga en reclamo de salarios adeudados si, la huelga se desencadenó en virtud de la falta de adopción por parte de la Administración de las medidas pertinentes para cumplir lo convenido en las actas acuerdo suscriptas por las partes pues, ello permite concluir que medió culpa de la municipalidad demandada en el desencadenamiento de la medida de fuerza. “De la integralidad de su lectura, del objeto del convenio y teniendo en cuenta su relación con el anterior acuerdo celebrado, puede concluirse que las partes reconocían el pago de salarios, aun durante la vigencia de la medida de fuerza dispuesta. Luego corresponde reconocer el pago de los salarios durante dicho período, cuyo monto resultará de la determinación de la deuda, que surgirá del análisis de la prueba pericial efectuada y en su caso de la liquidación que oportunamente se disponga”.

No obstante ello –relata la Cámara–, en nuestro ámbito, la Corte Suprema de Justicia de la Nación desde larga data se ha expedido, aun en el ámbito del Derecho Privado, en el sentido de que “el carácter suspensivo que generalmente se reconoce a la huelga no justifica la subsistencia de la obligación de pago de salarios, pues éstos tienen carácter de contraprestación. Consecuentemente, la imposición del pago de los llamados salarios caídos, en ausencia de precepto legal o convencional explícito que contemple el caso, requiere la comprobación de conducta culpable patronal en la emergencia”. “Asimismo la jurisprudencia tiene dicho que aun cuando la huelga no haya sido declarada ilegal por la autoridad administrativa o judicial, no se justifica el pago de los salarios caídos, que sólo sería procedente en la hipótesis de que la medida de fuerza fuera la respuesta a un acto de incumplimiento del empleador. Y que con respecto a la deducción salarial de los días de huelga el Comité de

fecha 4/4/2001; Acta 23, punto 12, de fecha 13/6/2001; Acta 29, punto 5, de fecha 1/8/2001; Acta 56, punto 12, de fecha 19/12/2001; etc.

31 Cámara de lo Contencioso Administrativo N° 2 de Rosario, “Aguirre, Francisco c. Municipalidad De Capitán Bermúdez” - 29/03/2010 Cita: TR LALEY AR/JUR/19614/2010.

Libertad Sindical de la OIT ha estimado que “no plantea objeciones desde el punto de vista de la libertad sindical” (OIT 1996). La Comisión de Expertos de la OIT por su parte, no ha criticado las legislaciones de Estados Miembros que prevén deducciones salariales en caso de huelga y, sobre el pago de los salarios correspondientes, ha señalado que “como regla general las partes deberían determinar libremente el contenido de los temas objeto de negociación (OIT 1198)”³².

Es que el descuento de los días no trabajados no importa una sanción, sino una consecuencia del carácter sinalagmático de la relación de empleo público, que provoca la interdependencia de las obligaciones (prestación trabajo-abono de salario); y el ejercicio legítimo del derecho de huelga, impide que el empleado sea despedido por dicha causa, o privado de los derechos que derivan de la seguridad social, porque estos últimos importarían medidas sancionatorias como consecuencia del ejercicio de un derecho, pero no implica que deba abonársele los días en que no prestó servicios en igualdad de condiciones de quienes prestaron su fuerza laboral no adhiriéndose a la medida de fuerza, ejercitando también su derecho de trabajar, máxime teniendo en cuenta la calidad de empleados públicos de los recurrentes que les imponía adoptar medidas razonablemente proporcionales al derecho que ejercían a los fines de no resentir la prestación de los servicios públicos.

Dicho lo que antecede, corresponde analizar si ha existido injuria grave por parte de la empleadora, supuesto en el que, aun sin contraprestación corresponde el pago de salarios.

Para poder cobrarlos se requiere un plus: que la responsabilidad del empleador se funde en la ley que razonablemente la imponga, o en una convención, o que concorra una culpa de la empleadora.

Como venimos marcando, este Distinguido Tribunal se recuesta en la jurisprudencia de la Corte Nacional: “Así lo ha considerado una vieja jurisprudencia que conviene recordar. En un ya lejano precedente “Erico F. Buhler y Otros v. S.R.L. Talleres Galc y Cía.” la Corte Federal –integrada a la sazón por los Dres. Villegas Basavilvaso, Colombres, Imaz y Bidau– revocó un pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba que había condenado al pago de los días de huelga. El más alto Tribunal, en lo que constituye la almendra de la sentencia, sostuvo: “Pues en tanto la responsabilidad del empleador no se funde en la ley que razonablemente la imponga ni en su conducta culpable en la emergencia o en una convención, la prestación exigida carece de causa y vulnera los derechos que garantizan los arts. 14 y 17 de la Constitución Nacional, que no pueden desconocerse con base en lo prescripto en el art. 14 nuevo de la Constitución -confr. Fallos: 250:418 y jurisprudencia citada más arriba- ...”³³. Esa vieja doctrina

32 Conf. SUÍSSIS, Hernán, “Tutela sindical. Derecho de Huelga. Descuento de Salarios” LL, 2008-F, 207.

33 Fallos: 256: 307.

aparece sostenida también más recientemente por prestigiosos Superiores provinciales. Así, por ejemplo, la Corte Suprema de Mendoza, el 26/12/2000, en autos “Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de Mendoza c. Dirección General de Escuelas”, a través del erudito voto de la Dra. Kemelmajer de Carlucci, sostuvo que “... lo que motiva el pago del salario es la conducta culposa o dolosa de la patronal que provoca la huelga...”³⁴.

(vi) *Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 15 de CABA*³⁵

Este fallo lo traemos en función que de una lectura rápida parecería ser una excepción a la regla de la CSJN al reconocerse la obligación del pago de los salarios de los días no trabajados, pero esto ocurre porque se descontó selectivamente a los sindicalistas que organizaron la huelga. Ello fue tachado de ilegal por significar una persecución gremial. Así, este Tribunal sostuvo que: “El procedimiento del GCBA para descontar los días de huelga sobre el total del Adicional Salarial va directamente en detrimento del derecho de huelga, porque configura un mecanismo abusivo, confiscatorio y disciplinante de la posibilidad de ejercer la huelga, pues cada parte del salario del trabajador es parte de su dignidad y de la forma de construir sus proyectos en una realidad que casi siempre les resulta adversa...” Cuando se trata del Estado en su rol de empleador, *al que le es indisociable su condición de garante de los derechos reconocidos* constitucionalmente y convencionalmente, la prudencia y la buena fe con la que debe ser interpretado el derecho de huelga resulta todavía de mayor exigencia para que este derecho no resulte menoscabado. Incluso en materia de empleo público la huelga puede ser vista como una forma colectiva de peticionar a las autoridades (cfr. art. 14, CN). *Esa conducta estatal resulta desproporcionada y constituye un abuso de derecho* (cfr. art. 11, Cód. Civ. y Com. de la Nación).

(vii) *Cámara Tercera de Apelaciones del Trabajo (Juzgado del Trabajo N° 2)*³⁶

Este fallo, que sigue la posición de la CSJN, se adentra al estudio de la situación de falta de ley que regule la Constitución Nacional en torno al art. 14 *bis*, por los descuentos. Recuerda que: “Si el derecho de huelga puede resultar ejercido sin ley reglamentaria local, no es menos cierto que idéntica tesitura debe adoptarse respecto de la incontestable potestad puesta en práctica a través del impugnado Acuerdo... Dicho en otros términos, la omisión del legislador infraconstitucional no privó que

34 Consid. 6º, LL Gran Cuyo 2001, 611 -DT 2001-B, 2135.

35 Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario Nro. 15 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, “Unión de Trabajadores de la Educación (U.T.E) c. GCBA s/ Impugnación de actos administrativos” • 04/06/2020 Cita: TR LALEY AR/JUR/18140/2020

36 Cámara Tercera de Apelaciones del Trabajo, “Asociación Judicial de Entre Ríos c/ Estado de la provincia de Entre Ríos” -Sumarísimo (Amparo sindical) -Apelación de sentencia -Recurso de Inaplicabilidad de Ley”. Expte. 3856 -Capital, Sala I, Cámara Tercera de Apelaciones del Trabajo (Juzgado del Trabajo N° 2).

AJER convocara a la huelga en defensa de sus intereses profesionales pero, por vía del mismo argumento, *tampoco prohíbe al STJER el ejercicio de las atribuciones que le son propias...* La postura en contrario –tal como se desprende de la inteligencia del agravio puntual– conduce, llanamente, a postular que todo derecho constitucional no reglamentado tiene carácter absoluto e ilimitado y, ello, según expresiones de la CSJN, significaría tanto como consagrar una concepción antisocial”³⁷.

6. CONCLUSIÓN

Cuando la Ley 27.742 introduce como art. 16 bis de la Ley 24.185 el descuento de los días de huelga, llamo la atención *lo aparentemente innecesario* por lo solido de la jurisprudencia dominante en el mismo sentido.

Sin embargo hemos encontrado que *la regla básica judicial* era que “en caso de haber ley que determinara su no pago, esta era de aplicación legal; y que en su ausencia se debía examinar la conducta del empleador”. Entonces, la Ley de Bases viene a consolidar la regla eliminando la excepción, situación que tendría que eliminar cualquier tipo de consideraciones adicionales.

Sabemos que si la huelga es legal, no da derecho a despido del trabajador, pero si al *no pago* de salario. Si es ilegal, tampoco da lugar al salario por el día no trabajado, pero si el derecho al empleador a intimar el reinicio de las tareas, bajo apercibimiento de extinción del vínculo laboral.

También aprendimos que paro tras paro, suelen darse convenios Estado-gremios donde se “acuerda el pago de los días no trabajados”. Estas convenciones, luego aprobadas por autoridades administrativas ya no pueden darse, ya que las partes no pueden disponer la “*no aplicación de la ley que establece el no-pago de los días no trabajados*”. Entonces los futuros conflictos no pueden terminar *negociando el pago*, porque ya no depende del Estado. Sería un convenio nulo, porque uno de los elementos esenciales del acto, sería contrario a derecho, tornando en nulo absoluto el mismo.

Por ello es que decimos en el título, que no estamos ante una reforma revolucionaria (4.0) sino, apenas, en un avance más ideológico que conceptual (un modesto 0.5, si se quiere).

Consideraciones objetivas como las explicadas no importan una valoración moral, sino la descripción de dos derechos e intereses en pugna, y en este caso solo compete a la Justicia la valoración total analizando los intereses de la comunidad representada por el Estado, y los trabajadores y sus representantes.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel, *La huelga y el cierre empresarial*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1979, p. 75.

37 Cfr. Fallos: 254:56.

BIDART CAMPOS, German, “Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino”, Ed. Ediar, Tomo I-B, pág. 521, Bs. As. 2001.

CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, t. II, Bibliográfica Omeba, año 1968, p. 359 y ss.

CIPOLLETTA, Graciela E. “Las incertidumbres de las consecuencias de la huelga sobre el salario”. Publicado LA LEY 23/02/2011, 11, LA LEY 2011-A, 525 Cita: TR LALEY AR/DOC/478/2011.

DÍEZ SÁNCHEZ, Juan José, “El derecho de huelga de los funcionarios públicos”, Madrid, Cuadernos Cívitas, 1990, p.143/151; específicamente para los servicios esenciales, GARCÍA-PERROTE Escartín, El proyecto de ley orgánica de huelga de 1993. La huelga en los servicios esenciales de la comunidad como telón de fondo, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria, 1993, p. 97.

ENTRENA CUESTA, Rafael, Reseña de jurisprudencia, en *Revista de Administración Pública* N° 134, 1994, p. 352.

ETALA (h.), Juan José, “Descuento de haberes por huelga”, DT, 2010 (diciembre), 3333, La Ley.

GOERLICH PESET, José M., “Los efectos de la huelga”, Valencia, ed. Tirant lo Blanch, 1994, p. 23 y ss.

LÓPEZ, Justo, “El Salario”, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, dirigido por Mario Deveali, Ed. 1972, T II, págs. 545/546.

QUIROGA LAVIÉ, Humberto, “Constitución de la Nación Argentina Comentada”, pág. 89, Editorial Zavallía.

RAFFAGHELLI, Luis A., “Huelga y salarios caídos”, LLBA, 2008-585, La Ley.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social* Editorial Astrea, t. 2, segunda edición, p. 199 y ss.

GUSTAVO J. THOMAS

Es Abogado y Especialista en Derecho Tributario por la Universidad Nacional de Rosario. Master en Asesoramiento Jurídico de Empresas por la Universidad Austral. Doctor en Derecho por la Universidad Católica Argentina. Profesor de Derecho Administrativo por concurso y Profesor invitado en el Posgrado de Especialización en Derecho Administrativo en la Universidad Nacional de Rosario. Profesor Invitado en la Especialización Derecho Laboral, Universidad Católica Argentina. Profesor de la Tecnicatura en Derecho Procedimiento Administrativo Federal en la Universidad Austral. Miembro de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba. Premio Mérito Jurídico, Mención de Honor 2008, 2010 y 2012, Colegio de Abogados de Rosario. Premio Mérito Jurídico 2013, Colegio de Abogados de Rosario. Autor de libros y publicaciones varias.

BASES PARA LA LIBERTAD EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO ARGENTINO

Tomo Blanco

Editor

ENRIQUE ALONSO REGUEIRA

Prólogo

MARCELO DANIEL DUFFY



**LORENZETTI - ALONSO REGUEIRA - AMESTOY - COVIELLO
FREEDMAN - VILLENA - KODELIA - NIELSEN ENEMARK - SCHAFRIK
SEIJAS - SPOTA - BOTO ÁLVAREZ - CASARINI - DURAND - FACIO
GERDING - PERRINO - SALTZER CHAVEZ - ABERASTURY - CILURZO
DUBINSKI - LISTE - MORTIER - OTERO BARBA - PÉREZ
SILVA TAMAYO - THOMAS - TOIA - VEGA - ZICAVO**



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Derecho

AJUFE
Asociación de Juristas y Académicos de la
Facultad de Derecho



**ASOCIACIÓN
DE DOCENTES**

UBA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



**FUERO EN LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO FEDERAL**

1ª Edición: Enero de 2025

Bases para la Libertad en el Derecho Administrativo Argentino - Tomo Blanco / Enrique Alonso Regueira ... [et.al.] 1a. edición - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Asociación de Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, 2025.

578 p. ; 23x16 cm.

ISBN 978-987-46364-2-3

1. Bases de Datos. I. Alonso Regueira, Enrique.
CDD 342

Edición:

© Asociación de Docentes
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires

Prohibida su reproducción total por cualquier medio, sin expresa autorización de la editora. Permitida su reproducción parcial con la indicación expresa y clara de la editora, artículo, autor y página.

Todos los trabajos son de la responsabilidad exclusiva de los autores.

(Las opiniones vertidas en este trabajo son
responsabilidad exclusiva del autor)

ASOCIACIÓN DE DOCENTES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
Av. José Figueroa Alcorta 2263
(C1425CKB) Buenos Aires - Argentina

COMISIÓN ACADÉMICA EDITORIAL

Luisella Abelleyro	Edgardo Tobías Acuña
Santiago Paredes Adra	Federico Martín Amoedo
Andrés Ascárate	Tomás Brandan
Ignacio Bence Pieres	Paula Brunetti
Mario Cámpora	Luis Casarini
María Ceruli	Dominique Ekstrom
Rosario Elbey	Hernán Gerding
Federico Giacoia	Lorena González Rodríguez
Nazareth Azul Imperiale	Ángeles Lausi
Facundo Maciel Bo	Milagros Marra
Lucía Martín	Lucía Flavia Ojeda
Gimena Olmos Sonntag	Lautaro Pittier
Matías Posdeley	Marina Prada
Gerardo Ruggieri	Juan Ignacio Stampalija
Juan Ignacio Sueldo	Maximiliano Werner

BASES PARA LA LIBERTAD EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO ARGENTINO

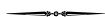
Tomo Amarillo

Editor

ENRIQUE ALONSO REGUEIRA

Prólogo

JORGE EDUARDO MORÁN



**ROSENKRANTZ - ALONSO REGUEIRA - CANDA - CAPPONI - CICERO
DAMSKY - FIGUEREDO - GUSMAN - GUTIÉRREZ COLANTUONO - HUBEÑAK
LARA CORREA - RAMOS - SCHEIBLER - ABERASTURY - AMOEDO
PITTIER - CONDE - ENRICI - GARCÍA MORITÁN - GARCÍA PULLÉS
ISABELLA - MARRA - MARRA GIMÉNEZ - SAMMARTINO - SANTANGELO
ALVAREZ TAGLIABUE - CARRILLO - MONOD NÚÑEZ - COMADIRA
FOLCO - KODELIA - THEA - MARCHETTI - MARTÍNEZ - OLMOS SONNTAG**



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Derecho

AJUFE
Asociación de Juristas y Académicos de la
República Argentina



**ASOCIACIÓN
DE DOCENTES**

UBA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



**FUERO EN LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO FEDERAL**

BASES PARA LA LIBERTAD EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO ARGENTINO

Tomo Celeste

Editor

ENRIQUE ALONSO REGUEIRA

Prólogo

LEANDRO VERGARA

**MAQUEDA - ALONSO REGUEIRA - CIMINELLI - DIANA - FERNÁNDEZ
GELLI - LÓPEZ - MONTI - REJTMAN FARAH - RODRÍGUEZ - SAGGESE
TREACY - WÜST - BUTELER - CASARINI - LÓPEZ CASTIÑEIRA
CERTOMA - GALLEGOS FEDRIANI - HEILAND - MACIEL BO - RUBIO
STUPENENGO - VINCENTI - YLARRI - BARRA - BRANDAN - CORMICK
ERBIN - LOSA - SACRISTÁN - SALVATELLI - STORTONI**



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Derecho

AJUFE
Asociación de Juristas y Académicos de la
Facultad de Derecho de la UBA



**ASOCIACIÓN
DE DOCENTES**

UBA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



**FUERO EN LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO FEDERAL**