

NO PARARÁS
El proyecto de “modernización laboral”
contra los derechos colectivos

Jorge Elizondo
Publicado en El Cohete a la luna,
Febrero 2026

Desde el 10 de diciembre de 2023, el actual Poder Ejecutivo de la Nación ha llevado adelante una ofensiva económica, social y política contra la clase trabajadora y sus organizaciones.

El DNU 70/2023, la ley 27.242 o ley Bases y el DNU 340 del 20/05/2025, además de los decretos represivos, han perseguido un único objetivo: introducir obstáculos que limiten o impidan que los trabajadores se organicen para formular planes de acción que defiendan sus derechos e intereses legítimos. En particular, intentan prohibir o limitar el derecho de huelga, reconocido por el art. 14 bis de la Constitución nacional y por pactos internacionales con jerarquía constitucional.

Obstáculos a la libertad y a la organización sindical

Como lo hiciera en el DNU 70/2023, el gobierno pretende imponer medidas violatorias de la libertad sindical, a través de la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 por medio de dos artículos.

El art. 20 bis dice que “la asociación sindical, legalmente reconocida (sólo ella) podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados, siempre que ello no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni cause perjuicio a terceros. En caso de celebrarse una asamblea dentro o fuera del establecimiento del empleador, deberá contarse con su autorización previa, tanto respecto a dónde se realizará, el horario y el tiempo de su duración, y en caso de que se realice dentro del establecimiento, deberá requerir autorización respecto del lugar”.

Del texto —que supera todos los límites conocidos del autoritarismo patronal— se desprende que no se autorizan y, por ende, se prohíben aquellas asambleas y congresos de delegados que organicen huelgas o legítimas medidas de acción sindical que impliquen la interrupción del trabajo.

En el artículo 20 ter propuesto para la modificación se define que son “infracciones muy graves”:

1. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas.
2. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento, impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento.
3. Ocasionar daños en personas o cosas.

Si dichas acciones son “verificadas” como medidas de acción directa sindical, se considera a la organización gremial responsable y podrá ser objeto de las “sanciones que establezca la administración”, “sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder”. La indeterminación del sujeto estatal que estaría a cargo de estos procedimientos (“administración”, “autoridad de aplicación”; ni siquiera se menciona la Secretaría de Trabajo) demuestra el carácter persecutorio del texto.

No existe delito alguno en las acciones que tienden a garantizar el cumplimiento de las huelgas, tales como la organización de piquetes, corte de calles o rutas, por cuanto el “impedir, estorbar o entorpecer el normal funcionamiento de los transportes” (art. 194 del Código Penal) requiere un dolo específico. Igualmente ocurre con los tipos penales de amenazas coactivas del art. 149 bis o la extorsión (art. 168).

Las medidas de acción sindical que generalmente tienden a ser atrapadas en el Código Penal tienen un móvil muy diferente (económico o político-social): hacer cumplir la ley o el convenio, encuadrando al personal en este último, la reincorporación de compañeros despedidos, la defensa de los derechos de la libertad sindical. Las ocupaciones de fábrica tampoco constituyen delito de usurpación. Al margen de que generalmente falta el elemento subjetivo del tipo violencia, amenazas, engaño, los trabajadores no tienen como objetivo apoderarse de todo o parte del establecimiento.

Es decir que no existe el ánimo de desplazar de la posesión o tenencia al empresario. Los objetivos son, generalmente, asegurar el éxito de una huelga o evitar el vaciamiento y los despidos en masa que constituyen el correlato de cualquier proceso de concurso preventivo o quiebra. El móvil es económico o político-social, y nada tiene que ver con el dolo específico del tipo penal del art. 181 del Código Penal.

El complemento de la actual política de ajuste, de despidos, de restricción y supresión de derechos de la clase trabajadora y de los sectores populares es la represión y su naturalización. El protocolo represivo de la ex ministra de Seguridad y hoy senadora, Patricia Bullrich (Resolución 943/2023), estigmatiza a quienes participan en movilizaciones: serán identificados “los autores, cómplices o instigadores”, también los “vehículos y conductores y se procederá a incautarlos”.

El Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) ha efectuado dos comunicaciones. Una a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y otra a relatorías especiales de las Naciones Unidas. En ellas manifiestan la incompatibilidad de estas reglas estatales con los estándares internacionales sobre derecho de reunión y asociación, de libre expresión y participación en los asuntos públicos. Las denuncias se fundan en que la resolución 943/2023 determina:

1. La protesta social como un delito y no como un derecho.
2. La ampliación de las facultades discrecionales de la policía.
3. La criminalización, persecución y estigmatización de quienes participen en protestas y sus organizaciones.
4. La derogación de la resolución 210/2011, lo que implica el aumento de los riesgos en la afectación del derecho a la vida y la integridad física de aquellas personas que se manifiestan.

La limitación del derecho de huelga

El contenido del decreto 340/2025 —declarado inaplicable por la Justicia Nacional del Trabajo— ha sido trasvasado íntegramente al Proyecto de “Modernización Laboral”.

El proyecto incorpora como nuevos “servicios esenciales en sentido estricto” las siguientes actividades: “los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales; la aeronáutica comercial y el control del tráfico aéreo y portuario, incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios; los servicios aduaneros y migratorios y demás vinculados al comercio exterior; el cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial; el transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que utilicen para tal fin”.

Pero además agrega como “actividades de importancia trascendental”, entre otras, a la producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios; las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera, los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y la producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Puede observarse que no sólo se amplían las actividades esenciales, sino que con la nueva categoría de “actividades de importancia trascendental”, las medidas limitativas del ejercicio del derecho de huelga alcanzan prácticamente a la totalidad de actividades industriales, comerciales y financieras.

Para ampliar aún más la limitación del derecho de huelga, el proyecto oficial determina que una comisión de garantías (“independiente y autónoma”) puede “calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes”, cuando “a) la extensión y duración de la interrupción de la actividad pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad; cuando la actividad afectada fuera un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública; b) cuando la actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública; c) la interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; d) la

interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal”.

Los objetivos del proyecto se reflejan con evidencia extrema. Los campeones de la desregulación de la economía y del Estado, con el fin de garantizar la libertad absoluta de los empleadores que no cumplen con sus obligaciones laborales y de seguridad social, suspenden, despiden, cierran empresas, deslocalizan y evaden. Quieren impedir que los trabajadores y sus organizaciones puedan oponerse a la violencia del poder privado a través de la huelga.

La nueva redacción del art. 24 de la ley 25.877 propuesta por el gobierno determina las siguientes “garantías de prestación de servicios mínimos”:

1. En cuanto a los servicios esenciales, “en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al 75% de la prestación normal del servicio de que se tratara”.
2. Con relación a las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al 50%.

La totalidad de las organizaciones sindicales se verían afectadas en el caso de aprobarse el proyecto oficial.

Las imposiciones respecto a la cobertura de servicios mínimos son tan excesivas que implican la imposibilidad de ejercicio del derecho constitucional.

Las prácticas desleales extendidas a los sindicatos y sus dirigentes

El art. 53 bis, que pretende incorporarse a la ley 23.551, endurece aún más las limitaciones impuestas a la acción sindical. Así, califica como prácticas desleales incurrir en alguna de las medidas previstas en el art. 20 ter:

- Intervenir o interferir intencionalmente, afectando el desenvolvimiento de la actividad de la empresa mediante la convocatoria a asambleas u otras medidas de acción directa.
- “Incurrir en conductas y/o mecanismos extorsivos en contra de los empleadores”.
- “No acatar la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad con facultades suficientes”.

Cabe señalar que los sujetos activos de las prácticas desleales — desde la ley 23.551— son empleadores y las asociaciones profesionales que los representen por incurrir en acciones como subvencionar a una organización gremial, obstruir o dificultar la afiliación, adoptar represalias contra los trabajadores por intervenir en alguna medida de acción sindical, rehusarse a negociar colectivamente, despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo para impedir el ejercicio de los derechos sindicales, practicar trato discriminatorio, etc.

Los trabajadores y sus organizaciones no pueden ser imputados por práctica desleal, por cuanto son sujetos pasivos de estas conductas. Por el contrario, de acuerdo con el art. 54 de la ley 23.551 vigente, la asociación sindical de trabajadores o el trabajador damnificado, conjunta o indistintamente, pueden promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.

El proyecto pretende introducir nuevos tipos contravencionales de práctica desleal para que los trabajadores sufran una sanción adicional por participar en medidas de acción sindical. No se trata de una supuesta medida de “equilibrio” entre las partes —recordamos que la asimetría entre estas también se da en el aspecto colectivo—, sino de una torpe creación de nuevos tipos de prácticas desleales. El objetivo es que los trabajadores y sus organizaciones sean sancionados con multas, que en pocas oportunidades se aplican a los empresarios que incurren en las conductas calificadas como prácticas desleales por el citado art. 53 de la ley 23.551.

El ejercicio del derecho de huelga se halla gravemente restringido en cuanto al sujeto que lo debe ejercer, en su alcance, en su metodología y en los fines que persigue. Esto intenta tornarlo en un instrumento inocuo para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Es inadmisibles que estas restricciones de hecho se agraven mediante decretos que convierten a este derecho

constitucional en un recurso inofensivo o inexistente para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.

El derecho de huelga y las garantías de su ejercicio constituyen uno de los pilares de la ciudadanía en la empresa que debería reconocerse a quienes trabajan para esta. El derecho a la ciudadanía en la empresa no es más que la reivindicación de la libertad de los trabajadores y la condena de toda discriminación política o sindical dentro de los lugares de trabajo.

La huelga como derecho trasciende los límites del derecho laboral — en el que pretenden sepultarlo los neocorporativistas—, y se encuadra en el marco del derecho constitucional y de los derechos humanos.

El fin de la ultraactividad

Desde el año 1953 (sanción de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos) se establece en nuestro país la ultraactividad de los convenios.

La ultraactividad consiste en que, vencido el plazo por el que se firmó el convenio colectivo, sus cláusulas perduren en el tiempo. De tal forma, el convenio colectivo de trabajo continúa vigente y sólo puede ser sustituido por un nuevo convenio que sea producto de la discusión de las partes sindical y empresaria.

La ultraactividad permitió la subsistencia en nuestro país de convenios colectivos celebrados en la década del '70, que mejoraron las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, en virtud de la lucha desplegada por sus organizaciones sindicales.

A través de la ley 25.250 (Boletín Oficial del 02/06/2000, declarada nula por el Congreso de la Nación), el gobierno de la Alianza pretendía terminar con la ultraactividad. Establecía la pérdida de vigencia de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos en un plazo de dos años contados a partir de la fecha en la cual una de las partes lo hubiere denunciado formalmente.

El art. 111 del Proyecto de Modernización Laboral propone modificar el art. 6.º de la ley 14.250 de la siguiente forma: “Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente

mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue”.

Pero el proyecto va mucho más allá. El capítulo IV, bajo el título “Disposición transitoria”, en su art. 116 establece que, en el plazo de un año contado desde la promulgación de la ley, la Secretaría de Trabajo “convocará a las partes legitimadas para negociar y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los convenios colectivos que estuvieran vencidos”.

Es decir que la Secretaría de Trabajo “podrá decretar la suspensión de los efectos del acto de homologación cuando se alegare y demostrare sumariamente que su aplicación genera distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población”. Lo podrá hacer de oficio o por petición de cualquiera de las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo de trabajo, cualquiera que sea su nivel, cuyas cláusulas normativas se hallaren vigentes sólo por ultraactividad.

El organismo administrativo de trabajo podrá decretar la suspensión de las cláusulas normativas de ese convenio hasta tanto concluya su cometido la comisión paritaria de negociación del nuevo convenio.

De esta forma se proyecta la eliminación de los derechos y condiciones de trabajo contenidos en las cláusulas normativas de los convenios colectivos que fueran producto de la lucha de los trabajadores y sus organizaciones.

La oposición de ambas cámaras a este proyecto destructivo del derecho del trabajo no puede ser objeto de negociación ni moneda de cambio para conceder determinados recursos a las provincias. El proyecto es contrario al art. 14 bis de la Constitución nacional, a los pactos internacionales con jerarquía constitucional, violatorio de los convenios y recomendaciones sobre libertad sindical de la OIT.

El rechazo total de este se expresa en el Plan de Lucha contra la Reforma Laboral Regresiva. Este plan fue convocado por 86 organizaciones sindicales en la sede nacional de la Unión Obrera Metalúrgica, con la participación de Aceiteros, ambas CTA, ATE y APLA, entre otras. Hubo movilizaciones en Córdoba y Rosario el 5 y el

10 de febrero. Coincidimos con los términos de su declaración: “No hay ningún elemento en este proyecto de reforma laboral que pueda ayudar a crear empleo, formar o mejorar la calidad del trabajo. Por el contrario, responde a un modelo económico que necesita salarios bajos, empleo precario y debilitamiento de la organización sindical para avanzar en el desguace y privatización de las empresas públicas y el desmantelamiento del entramado productivo e industrial del país”.