

REFORMA LABORAL: DEBILITAR EL SINDICALISMO COMO UN OBJETIVO PERMANENTE. ¿POR QUÉ?

Luis Enrique Ramírez

Febrero 2026

1. Introducción

Como vengo sosteniendo cada vez que me refiero a uno de los cíclicos intentos de reformulación del marco legal que regula las relaciones laborales en nuestro país, proceso comenzado a mediados de la década del '70 del siglo pasado, uno de sus objetivos, en todos ellos, ha sido debilitar a las organizaciones sindicales, como garantía del éxito del proyecto de despojar a la clase trabajadora de parte de sus derechos . Como se dice vulgarmente, “ es de manual”.

Con lo dicho precedentemente debería dar por respondido el interrogante del título. Sin embargo, siento la necesidad de salir al cruce del discurso oficial que, en pos de ganar la batalla cultural (que es la madre de todas las batallas), llama “modernización laboral” a un nuevo proyecto de flexibilización de nuestro Derecho del Trabajo, y que disfraza el ataque al movimiento sindical como una supuesta gesta “moralizadora y democrática”.

Y como ya he cometido el error de anticipar al inicio el contenido de mi posición en este debate, agregaré que ese ataque se desarrolla teniendo en consideración las virtudes de nuestro modelo sindical, más que sus defectos (que los tiene y son numerosos). Éstos son, simplemente, la excusa a la que se recurre para embarrar el debate y ocultar los verdaderos motivos de esta nueva cruzada antisindical.

Es mundialmente conocida la fortaleza de los sindicatos argentinos, tanto en su capacidad de acción sindical como patrimonialmente, la que se destaca especialmente en el marco latinoamericano. Fortaleza que, sin hacer ahora historia, no parece posible desvincularla de la aparición del peronismo, en la década del '40 del siglo XX. Y que soportó ariosamente diferentes embates durante gobiernos claramente antiperonistas, comenzando por la dictadura militar y siguiendo por los de Alfonsín, de la Rúa y Macri. Y excluyo al de Menem, sólo porque merecería un mayor análisis, y no es el objetivo de este artículo.

2.El modelo sindical argentino

Es mucho lo que se ha escrito (y he escrito) sobre el modelo sindical argentino. Ríos de tinta han corrido, especialmente desde la sanción de la Ley 23.551, en 1988, que parece consolidar ese modelo. Curiosamente, es una ley de la época del gobierno alfonsinista, que había debutado con un proyecto de ley de 1984, conocido como la “Ley Mucci” (ya que fue presentado por el ministro Antonio Mucci), y que estaba en las antípodas de la que se termina sancionando al final de la gestión de Raúl Alfonsín. ¿Qué había pasado para que se diera semejante giro copernicano? Simple: la Ley 23.551 corresponde a la etapa final de un gobierno muy debilitado (tanto que no pudo finalizar su mandato), y que negoció con el movimiento sindical una ley al gusto y paladar de la dirigencia gremial argentina, podemos suponer que a cambio de un poco de paz social, en ese triste final.

Esa Ley de Asociaciones Sindicales consolidó sin disimulos un modelo sindical llamado de “unidad promocionada”, una forma elegante de decir que se trata de una regulación legal que favorece clara y ostensiblemente la unidad sindical, cercenando o haciendo muy dificultosa, en la práctica, toda posibilidad de pluralidad gremial.

Ese modelo, para legitimarse y evitar cuestionamientos, especialmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debía fomentar una intensa democracia interna, que compensara la obturación legal a la actividad sindical por afuera de la estructura gremial legalmente reconocida.

Lamentablemente, en muchos casos la cosa no funcionó así, y las prácticas antidemocráticas al interior de las organizaciones sindicales fueron reiteradas, deslegitimando en parte el modelo. Poder participar libremente en la vida interna del sindicato y en los procesos electorales para renovar autoridades, en ese marco legal, era, en esos casos, casi una utopía. Una carrera de obstáculos, que muchas veces parecían insuperables.

Esas trabas legales y las prácticas antidemocráticas retacearon legitimidad, como dije, al modelo sindical, que sufrió repetidos cuestionamientos de la OIT a las normas de la Ley 23.551, receptados casi todos ellos por la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación, en diversos pronunciamientos.

Pese a ello y no obstante el progresivo desmantelamiento judicial de la estructura legal que consolidaba el modelo sindical de unidad promocionada, en la práctica y salvo casos muy puntuales, los gremios mantuvieron su fortaleza y su capacidad de acción sindical. Sin lugar a dudas, los trabajadores naturalmente optaron por permanecer en sus organizaciones sindicales, desechando lo que muchas veces sólo eran “cantos de sirenas”, sindicatos “amarillos”, o saltos al vacío. Dejo expresamente a salvo algunas experiencias exitosas, pero que, en todo caso, son la excepción que confirma la regla.

2. Las razones de su fortaleza

Los gremios argentinos basan su fortaleza en su gran capacidad de acción sindical y en su poder económico. En efecto, la organización sindical es la herramienta necesaria para la gestión de la negociación colectiva y la administración de los conflictos. Son tres elementos inseparables. Un sindicato que no pueda negociar colectivamente, no sería un sindicato, aunque pueda tener sus formas y apariencia. Y su capacidad de negociar colectivamente está vinculada directamente a su capacidad para recurrir al conflicto. Así de simple.

El marco legal vigente, comenzando por el artículo 14 bis de nuestra Constitución, los Convenios de la OIT y los tratados internacionales sobre libertad sindical, sumados a la legislación interna, como las leyes 14.250 y 23.551, más una historia de luchas (no empañada por algunos períodos oscuros y de debilidad), le han dado a nuestro movimiento sindical esa solidez a la que nos referimos al principio.

No puedo dejar de mencionar en este análisis la Ley 18.610, curiosamente sancionada durante la dictadura militar de Onganía en 1970, que estructuró el sistema de obras sociales sindicales, estableciendo su financiamiento obligatorio mediante aportes de los trabajadores y contribuciones de los empleadores, y que, con diversas modificaciones, subsiste hasta nuestros días. La gestión de la obra social y la administración de esos recursos quedó en manos de las organizaciones sindicales, lo que claramente aumentó su poder.

Sindicatos que tienen el monopolio de la negociación colectiva y facilidad y espaldas para bancarse un conflicto, son una amenaza para cualquier proyecto de “reforma laboral” que pretenda perpetuarse en el tiempo. Por lo tanto, sus ideólogos saben que es necesario debilitarlos, y a eso apuntan varias modificaciones que propone el actual proyecto de ley del gobierno de Javier Milei, que tiene gran similitud con reformas anteriores. Todas tienen la misma matriz, los mismos objetivos y responden a los mismos intereses. Por eso siempre aconsejo, para entender este fenómeno, ver la película entera y no conformarse con el foto del momento.

3. El ataque a las organizaciones sindicales

Al poder económico argentino no le interesa la pluralidad sindical. Se siente cómodo, en general, con el sindicato único por actividad, que le evita tener que lidiar con comisiones internas de delegados, o con sindicatos paralelos, que en hipótesis puedan responder a ideologías diferentes a la del oficialismo, y que, supuestamente, puedan ser más combativos, especialmente si se da una natural confrontación interna en esa actividad. Así que las grandes empresas resisten la

posibilidad de un cambio en el modelo sindical, y se conforman con tener enfrente a sindicatos con escasa capacidad de acción sindical. ¿Cómo pretenden lograrlo? Veamos de forma muy resumida:

a) Quitándole recursos económicos, ya sea eliminando la obligación patronal de actuar como agente de retención de la cuota sindical (obligación que reduce al mínimo la morosidad de los afiliados), y suprimiendo las “cuotas solidarias” que pagan los trabajadores no afiliados, como contrapartida de los beneficios que reciben, como consecuencia de la lucha gremial y la negociación colectiva. También prohibiendo las contribuciones patronales al sindicato, para acción social;

b) Restringiendo el derecho de huelga, para que sea inofensiva y no dañosa, lo que es un verdadero oxímoron. Aquí aparecen siempre las “actividades esenciales” (que son casi todas) y los servicios “mínimos” (que son máximos), con procedimientos administrativos cuya única función es desactivar y enfriar el conflicto. En paralelo se criminalizan algunas medidas de acción sindical, como los piquetes, bloqueos, ocupación del establecimiento, etc., amenazando con el despido a quienes participen en ellas;

c) Bajando todo lo que se pueda el nivel de la negociación colectiva, aunque dejándola en manos de la organización sindical que goza de la personería gremial. Es sabido que en la medida que se negocia por empresa, en general disminuye notoriamente la fuerza sindical. Además, la eliminación de la ultraactividad de los convenios colectivos es una vieja aspiración del sector patronal, ya que deja muy debilitado al sector sindical en la mesa de negociaciones, bajo la espada de Damócles de que, si no acuerda, se cae el convenio.

Sólo para desnudar el discurso oficial, digamos que la democratización de las prácticas sindicales se puede alcanzar fácilmente, reformulando el artículo 15 del Decreto 467/88, como lo he propuesto permanentemente, y sometiendo los conflictos en los procesos electorales a la Justicia del Trabajo.

Respecto a algunos abusos en la fijación de las cuotas “de solidaridad” que abonan los no afiliados, y cuya justicia me parece indiscutible como contrapartida por recibir los resultados de la lucha sindical, alcanza con legislar siguiendo los lineamientos que ha dado la jurisprudencia mayoritaria de nuestros Tribunales.

Queda claro, en mi opinión, que el plan A del poder económico es poder contar con un sindicalismo cómplice y complaciente. El plan B es, si no lo podemos cooptar, hay que debilitarlo. Así de simple.