

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso,
sancionan con fuerza de Ley:

ARTÍCULO 1º.- Sustitúyese el artículo 242 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, conforme la redacción dada por el artículo 94 de la Ley N° 27.742, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 242.- Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del contrato que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.”

ARTÍCULO 2º.- Sustitúyese el artículo 245 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, incorporado por la Ley N° 27.742, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 245 bis.- Despido discriminatorio. Si el empleador despidiere al trabajador por un acto de discriminación, éste tendrá derecho a demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, así como las indemnizaciones que correspondan por el daño moral y el material ocasionados.

Si el trabajador acreditare indicios suficientes de discriminación, se invertirá la carga de la prueba y corresponderá al empleador demostrar que la desvinculación se fundó en motivos ajenos a ella.

A los efectos del presente artículo se considerarán discriminatorios, particularmente, los despidos determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, edad, salud o caracteres físicos.

La participación del trabajador en una huelga u otra medida legítima de acción sindical en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se configure la situación prevista en el artículo 242, según la valoración que los jueces harán prudencialmente en cada caso en particular. Importará trato discriminatorio el despido de todo o parte del personal involucrado en una huelga u otra medida legítima de acción sindical, durante o luego de su cesación, cuando la participación constituya el motivo real del distracto.

ARTÍCULO 3°.- Deróganse la Resolución RESOL-2024-893-APN-MSG del 5 de septiembre de 2024 y la Resolución RESOL-2024-901-APN-MSG del 9 de septiembre de 2024, ambas del Ministerio de Seguridad de la Nación, y toda norma que las complemente o las reglamente.

La derogación comprende el Comando Unificado de Seguridad Productiva y el Protocolo de Actuación frente a Bloqueos, en cuanto instrumentan la constatación, la denuncia y el cese de bloqueos de establecimientos productivos o de servicios con destino a la aplicación de la causal de injuria suprimida por el artículo 1° de la presente ley.

ARTÍCULO 4°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

HUGO A. MOYANO

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto se inscribe en la defensa de los derechos individuales y colectivos del trabajo, gravemente afectados por el rumbo iniciado con el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/2023, profundizado por la Ley N° 27.742 — llamada "Ley de Bases"— y luego por la Ley N° 27.802, una de las reformas más regresivas de la historia legislativa argentina en materia laboral.

Esas reformas no constituyen medidas aisladas. Forman parte de un programa de ajuste más amplio, alineado con las recetas de reducción de los llamados "costos laborales" que el Fondo Monetario Internacional exige como condición de su tutoría. El resultado es doble: se favorece la concentración económica en desmedro de una distribución más equitativa del ingreso y, al mismo tiempo, se dismantelan las herramientas constitucionales que permiten a los trabajadores resistir el avance del poder económico sobre los derechos populares.

En ese esquema, el debilitamiento de los derechos colectivos —y, de manera especial, de los instrumentos de acción colectiva— ha sido un objetivo predilecto. El derecho de huelga es, entre ellos, el instrumento fundamental. Gobiernos de orientación neoliberal, al servicio de intereses concentrados, lo han convertido en blanco privilegiado de sus reformas.

El DNU 70/2023 y la Ley N° 27.802 atentaron de manera directa contra el derecho de huelga y contra la posibilidad de realizar asambleas, elementos esenciales de la libertad sindical. Esos derechos se encuentran protegidos por los artículos 14 bis y 75, inciso 22, de la Constitución Nacional; por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo; por la doctrina de los órganos de control de la OIT; por la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; y, más recientemente, por la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia de mayo de 2026, que afirmó que el derecho de huelga se encuentra protegido por el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Pero el ataque no se limitó a esas vulneraciones abiertas. También se avanzó de manera oblicua sobre la acción colectiva. Bajo la apariencia de una reforma del derecho individual del trabajo, la Ley N° 27.742 modificó el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, relativo al despido con justa causa, e introdujo el artículo 245 bis, con el

propósito de bloquear las acciones efectivas contra los despidos discriminatorios. Esas aparentes reformas "in peius" del derecho individual encubren un ataque aún más profundo también sobre la acción colectiva.

I. Del "bloqueo" y de las presunciones incorporadas al artículo 242 de la LCT

Se ha dicho que la reforma de la Ley N° 27.742, a diferencia del DNU 70/2023, no produjo cambios de carácter colectivo. Esa afirmación no resiste el análisis. Por vía oblicua, y mediante la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo, se pretendió alcanzar ese propósito en desmedro del derecho de huelga, de manera inocultable.

El artículo 242 conserva, en sus párrafos primero y segundo, la redacción original. La regla sigue siendo que la valoración de la gravedad de la injuria laboral —aquella que no consiente la prosecución del vínculo y, por tanto, habilita el despido con causa— la harán "prudencialmente" los jueces, teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias personales de cada caso.

La reforma, sin embargo, introduce la "posibilidad" de que se configure una grave injuria laboral, como causal objetiva de extinción del contrato, cuando se verifique la "participación activa" del trabajador en "bloqueos" o "tomas de establecimiento". Agrega, además, tres incisos que establecen —no sin notorias imprecisiones y vaguedades— presunciones que operarían contra el trabajador en el marco de una medida de acción directa.

El primer párrafo del artículo 242 permanece vigente con idéntica redacción a la original. En consecuencia, continuaría siendo el juez —sin condicionamientos de esa índole— quien valore prudencialmente, conforme a los criterios de causalidad, contemporaneidad, non bis in ídem y, fundamentalmente, de proporcionalidad, si la gravedad de la injuria es tal que justifique el despido. Sin perjuicio de ello, la Ley de Bases entendió que esa regla debía condicionarse en determinados casos relacionados con la acción sindical.

Cabe agregar que la casuística de las graves injurias laborales es, por naturaleza, inagotable. Un bloqueo, una toma de establecimiento —no pacífica— u otras circunstancias que se produzcan y se acrediten durante una medida de acción directa siempre pudieron —y podrán— ser valoradas por un juez como injuria grave. No era necesario que una norma lo "aclare" para habilitar esa valoración.

Sin embargo, la Ley de Bases ha tomado ese camino porque lo que realmente persiguió sin ocultamientos, fue debilitar la acción colectiva bajo la amenaza de despido. El problema, entonces, no es si un bloqueo podía ser considerado una acción ilegal y, por

tanto, implicar en el análisis del caso concreto una justa causa de despido. El problema real que se introduce, bajo falsos objetivos, es qué se entiende por bloqueo, y hasta dónde se estira su significado para evitar los legítimos reclamos sindicales. Es ahí donde el complemento de las definiciones no lo aporta siquiera la reglamentación laboral, sino la proveniente del Ministerio de Seguridad de la entonces ministra Patricia Bullrich.

Esa extensión no es neutra. Como ha señalado Héctor Omar García, la verdadera novedad de la reforma no reside en la introducción de una causal objetiva de despido — un bloqueo o una toma que dañe personas o bienes ya podía ser valorada como injuria grave—, sino en la inserción del conflicto colectivo en la regulación jurídica del distracto (véase: García, Héctor Omar, "Derechos de los huelguistas y no-derechos de los huelguistas en el artículo 242 de la LCT reformado por la ley 27.742. Notas sobre bloqueo, boicot, piquete, toma y ocupación de establecimiento", Revista del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Año II, N° 2, Bs. As., 2025, p. 11). La norma individualiza la medida de fuerza: exige "participación activa" del trabajador y, durante la acción directa, presume la injuria cuando se afecta la libertad de trabajo de quien no adhiere, se obstruye el ingreso o egreso, o se dañan o retienen cosas. El efecto es trasladar al plano del despido individual una confrontación que es colectiva. El riesgo jurídico, precisamente, está en la confusión de figuras. La huelga, el piquete y la ocupación no coactiva del establecimiento son modalidades de acción directa que cuentan con amparo constitucional y convencional; el bloqueo coactivo y la toma violenta, no. Al definir el "bloqueo" como toda maniobra que impida, dificulte o amenace el ingreso o egreso, el protocolo del Ministerio de Seguridad iguala unas y otras, y convierte en presupuesto de despido lo que la doctrina y los órganos de control de la OIT distinguen. No se protege así la libertad de trabajar de quien no adhiere: se construye, bajo esa invocación, un no-derecho del huelguista.

En otro orden, cabe aclarar que el Decreto N° 847/2024 no reglamentó este aspecto de la Ley N° 27.742. Sin embargo, la ausencia de reglamentación formal no impidió que el Ministerio de Seguridad dictara la Resolución N° 901/2024, que establece protocolos de actuación frente a supuestos "bloqueos" y los define en el sentido más amplio, y la Resolución N° 893/2024, por la que se crea el Comando Unificado de Seguridad Productiva.

Esas resoluciones no constituyen, en sentido estricto, una reglamentación de la legislación laboral. Operan, no obstante, como una reglamentación en los hechos de la cuestión del "bloqueo" introducida a propósito del despido con justa causa. Al mencionar

expresamente esa causal y al disponer protocolos de intervención policial y de seguridad sobre medidas de acción directa, convierten una figura del derecho individual del trabajo en presupuesto de una respuesta de orden público. Detrás de la regulación aparente del despido con justa causa se produce, de ese modo, una manifiesta criminalización de la protesta.

La operación es más precisa de lo que esa apariencia deja ver. La valoración de la injuria sigue siendo, por el primer párrafo del artículo 242, una atribución judicial. Las resoluciones invierten ese orden. La Resolución N° 901/2024 define el "bloqueo" como toda maniobra, dispositivo, vallado u obstáculo, de cualquier naturaleza, que impida, dificulte o amenace, de forma actual o inminente, el ingreso o egreso de personas, vehículos o mercaderías en un establecimiento productivo o de servicios. Con esa fórmula queda comprendida prácticamente cualquier medida de acción directa que altere, aun parcialmente, el funcionamiento del establecimiento. Sobre esa base, el Ministerio de Seguridad evalúa por sí la verosimilitud y la entidad de la denuncia, dispone el despliegue de las fuerzas federales y ordena hacer cesar la medida, sin intervención judicial previa. El artículo 5° cierra el circuito: la información se comunica de inmediato a la Secretaría de Trabajo y a la empresa afectada para que procedan conforme el artículo 242. La constatación policial queda así convertida en presupuesto de la causal de despido, y el protocolo, en la vía de hecho por la que la reforma laboral se vuelve operativa.

Ese diseño excede la competencia del Ministerio. La Ley de Ministerios no le atribuye calificar la licitud de una medida de fuerza ni disponer sobre la "normal actividad" de la empresa cuando la merma o la parálisis provienen del ejercicio de un derecho constitucional. La restricción del derecho de huelga, y la definición de las conductas que habilitan una respuesta sancionatoria, están reservadas a la ley formal, conforme a los artículos 14 bis, 18, 19, 28 y 99, incisos 2 y 3, de la Constitución Nacional. La declaración de ilegalidad de una huelga corresponde al Poder Judicial, sobre causales legales y con las garantías del debido proceso, y no a un órgano administrativo. Así lo han sostenido los órganos de control de la OIT y la Corte Interamericana de Derechos Humanos: la intervención de las fuerzas de seguridad solo es admisible ante violencia contra las personas o la propiedad, o en servicios esenciales y en circunstancias de la más alta gravedad, y no para hacer cesar una huelga de reivindicaciones profesionales. No cabe imponer sanciones penales por la participación en una huelga pacífica. La identificación de organizadores y participantes, la remisión al Ministerio Público Fiscal y la amenaza de

despido producen, además, un efecto intimidatorio sobre el ejercicio regular de la libertad sindical.

Estas resoluciones han sido cuestionadas ante la Justicia Nacional del Trabajo mediante amparo sindical en la causa "Asociación Bancaria y otros c/ Estado Nacional - Poder Ejecutivo- Ministerio de Seguridad s/ juicio sumarísimo" (Expediente 43226/2024).

Queda así reafirmado, una vez más en nuestra historia, que las concepciones más reaccionarias frente al derecho de huelga adoptan posturas jurídicas más propias del derecho penal que del derecho del trabajo.

Esto, sin olvidar la presión política y las absurdas denuncias realizadas en los últimos tiempos por el denominado Movimiento Empresarial Antibloqueo (MEAB). Una de ellas, contra el magistrado que había suspendido cautelarmente la aplicación de varios artículos de la ley de modernización laboral en la causa impulsada este año por la Confederación General del Trabajo. Al respecto, cabe recordar el llamado que realizara a las autoridades judiciales el Foro de Abogados de Organizaciones Sindicales (FAOS) para que, en lo sucesivo, adopten medidas que impidan ese tipo de conductas, a fin de resguardar la independencia e integridad de los jueces.

También debe tenerse en cuenta que a la referida entidad patronal se le había denegado la autorización para funcionar debido a la ilegalidad del objeto que persigue. Así lo había decidido la Inspección General del Justicia (IGJ) a través de la resolución particular 516/2023, al considerar que el objeto principal de la entidad resulta contrario al bien común, requisito esencial exigido por el art. 168 del Código Civil y Comercial de la Nación, y colisiona directamente con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores -entre los cuales se encuentran el derecho de huelga- consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y diversos instrumentos internacionales. Obrados en los que se presentaron letrados e integrantes del Foro de Abogados y Abogadas de Organizaciones Sindicales (FAOS) con el fin de solicitar el rechazo de la autorización para funcionar pretendido por el MEAB Asociación Civil con fundamento en que la entidad referida tiene un objeto ilícito y contrario al bien común en razón de que pretende criminalizar la organización sindical e impedir el ejercicio de los derechos sindicales consagrados en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales a los que nuestro país ha adherido.

Dicha resolución de la Inspección General de Justicia fue confirmada por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, el 27 de octubre de 2023, en la causa

"MEAB Asociación Civil c/ I.G.J. 1979117/9411478 s/recurso directo a Cámara" (Causa N° 57991/2023).

Además, hay que tener presente lo expresado en el veredicto absolutorio dictado el 14 de octubre del corriente año por el Tribunal Oral N° 2 del Departamento Judicial de San Nicolás en la causa "Cabaleyro, Maximiliano Emanuel s/ turbación de la posesión en conc. ideal con coacción en tent., extorsión y extorsión en tent." (Expediente SN-161-2026), donde se sostuvo que pretender que se coloque en igualdad a los derechos de propiedad y de huelga, permitiría llegar a la conclusión de que ninguna huelga es legítima. Según este pronunciamiento, "no hay modo en que el derecho de huelga se ejerza sin afectar otros derechos. Esta ponderación no es necesaria para establecer derechos por encima de otros del mismo 'rango'; porque la regulación del derecho de huelga en el art. 14 bis ha aparecido como consecuencia precisamente de reconocer que en determinadas circunstancias (que serán las de las leyes que regulan su ejercicio), este derecho se impone sobre otros".

Por esa razón, este proyecto no se limita a restablecer la redacción del artículo 242 y a modificar el texto y el sentido del artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo: también dispone la derogación de las Resoluciones del Ministerio de Seguridad N° 893/2024 y N° 901/2024, en tanto instrumentan, por vía administrativa, la misma restricción de la acción colectiva que la reforma pretendió introducir en la Ley de Contrato de Trabajo. Su derogación no es accesorio. Es condición de que la restitución del artículo 242 no quede vacía de efectos.

II. Del despido discriminatorio (artículo 245 bis de la LCT)

La reforma introduce el artículo 245 bis con una intención clara y única: revertir la construcción jurisprudencial elaborada a partir de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de despido discriminatorio.

Luego de establecer un catálogo de motivos que serán considerados discriminatorios —al que parece atribuirse carácter taxativo—, y que no contempla supuestos tan comunes en la práctica como la salud o la edad, entre otros posibles, la norma se ocupa centralmente de dos cuestiones:

a) Modificar la atribución de la carga de la prueba, colocándola a cargo de quien invoque la causal, es decir, del trabajador. De ese modo se pretende neutralizar la doctrina del fallo "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" (Fallos, 334:1387) de la Corte Suprema.

b) Asegurar la extinción del vínculo, impidiendo la reinstalación del trabajador despedido por un acto discriminatorio. Se establece una indemnización agravada equivalente al 50% de la prevista en el artículo 245 de la LCT —o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable—, con facultad de los jueces de incrementarla hasta el 100% según la gravedad de los hechos. Esa solución tiene por objeto neutralizar la doctrina sentada en el fallo “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, del 7 de diciembre de 2010 (Fallos, 333:2306).

Cualquier alternativa que se aparte de la aplicación de la Ley N° 23.592 en el ámbito del trabajo —norma que garantiza al damnificado el derecho a exigir, a su pedido, que se deje sin efecto el acto discriminatorio o se cese en su realización, y a obtener la reparación del daño moral y material ocasionado— resulta violatoria del principio de igualdad consagrado en los artículos 16 y 75, inciso 22, de la Constitución Nacional. La indemnización tarifada no repara la discriminación: la tarifa, y al hacerlo convierte un acto ilícito constitucionalmente reprochable en un costo calculable del despido.

Si se observa la cuestión con perspectiva histórica, el antecedente más inmediato de esta solución —sin considerar el DNU 70/2023— es el artículo 11 de la Ley N° 25.013, que también preveía una indemnización tarifada frente al “despido discriminatorio”. Esa ley fue sancionada en 1998, durante el gobierno de Carlos Saúl Menem. Su artículo 11, entre otros, fue derogado en 2004 por el artículo 41 de la Ley N° 25.877.

No podemos dejar de mencionar, en este punto, que si bien el objeto abarca un abanico de innumerables supuestos de discriminación posible, advertimos un claro ataque a la actividad sindical: quienes por motivos sindicales pueden ser desvinculados, y aun sin poseer la tutela orgánica del artículo 52 de la Ley N° 23.551, podían accionar por su reinstalación a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Álvarez c/ Cencosud”, de 2010.

III. Conclusión

Con estas modificaciones, el Gobierno nacional anticipó el rumbo de su política laboral y de su política económica. El costo de ese rumbo se mide, al momento de la presentación de este proyecto, en la desaparición de 31.342 empleadores entre noviembre de 2023 y junio de 2026, conforme los registros de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, y en la pérdida de 246.312 puestos de trabajo asalariados registrados del sector privado en el mismo período, conforme los datos oficiales del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) —354.128 si se computa el conjunto de los asalariados formales—. A ello se suman los indicadores de cobertura de la

Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que dan cuenta de la caída de las personas trabajadoras registradas en unidades productivas, de 9.857.173 a 9.423.047, es decir 434.126 puestos menos. No se trata de un ajuste neutro de "costos": es la contrapartida, en el mundo del trabajo, del debilitamiento de las herramientas con las que los trabajadores pueden resistirlo.

Por las razones expuestas, se solicita a esta Honorable Cámara la aprobación del presente proyecto de modificación de los artículos 242 y 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo y de derogación de las Resoluciones del Ministerio de Seguridad N° 893/2024 y N° 901/2024.

HUGO A. MOYANO