

## Reforma al art.242 LCT

***“Implicancias en el contrato de trabajo y la libertad sindical”***

# JORNADAS DE DERECHO DEL TRABAJO

**Neuquén 27/28 Noviembre 2025**

*Luis Raffaghelli*



Abogado. Magister Ciencias Soc. del Trabajo. ex Juez Cam.Nac.Ap.Trabajo

[luisraffaghelli.blogspot.com](http://luisraffaghelli.blogspot.com)

[luisraffaghelli@gmail.com](mailto:luisraffaghelli@gmail.com)

@luisraffaghelli



---

# 01

## Consideraciones sobre la Reforma laboral en curso

**cotejo con la realidad  
las reglas y los  
principios**

- 
- **Concepto.**
  - **Antecedentes: Decreto 2284/91**
  - **Desregulación económica**
  - **Impacto en la negociación colectiva**

# Objetivos de la R.L. oficial

\*darle **seguridad jurídica** a la rel. laboral.

\***CCT**: explorar mecanismos de indemnización **alternativos**.

\*revisar los **criterios de ultraactividad**.

\*evitar los **bloqueos** de actividades productivas.

Visto y Cons. **DNU 70/2023**

---

# “NEGACION DEL ORDEN JURIDICO y de la SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL”

\*\*\*

Declaración Profesores de Derecho  
del Trabajo de las Universidades  
Nacionales 26.12.2023

---

## Re-regulación regresiva de las relaciones laborales

### \*DESLABORALIZACION

\*Precarización de **ENTRADA** y **SALIDA** del CT

\*Limitación de **RESPONSABILIDAD**

\*Disposición **colectiva** de la **jornada de trabajo**

\*Derechos fundamentales: **lib. sindical** y **discriminación**.

\* **Lesión** de la estabilidad del **Empleo PÚBLICO**

# ¿DESREGULAN o RE - REGULAN?

...” para revertir la situación de estancamiento y empobrecimiento...resulta imperiosa la **eliminación de numerosas regulaciones** que ahogan a las fuerzas productivas de la república...el gobierno nacional ha decidido implementar **un plan de desregulación de amplísimo alcance**” ... (V. y C. DNU 70/23).

... “**desregular** lo individual ....**re/regular** lo colectivo”

\*ERMIDA URIARTE O. Nueva Sociedad U.R Montevideo U. (2007).





## *“...la **disminución de la protección** de los trabajadores **no estimula el crecimiento del empleo...**”*

**WESO** (World Employment and Social Outlook Trends).

Conclusiones del Estudio que analiza **datos de 63 países**, incluyendo las economías más avanzadas, así como diversos países de África, de Asia y de América Latina, hacia un nuevo contrato social.

(Perspectivas sociales y del empleo en el mundo **2015 - OIT - Coalición Mundial para la Justicia Social**  
Perspectivas Sociales y del empleo: tendencias **2025**).

# Enfoques de una reforma laboral

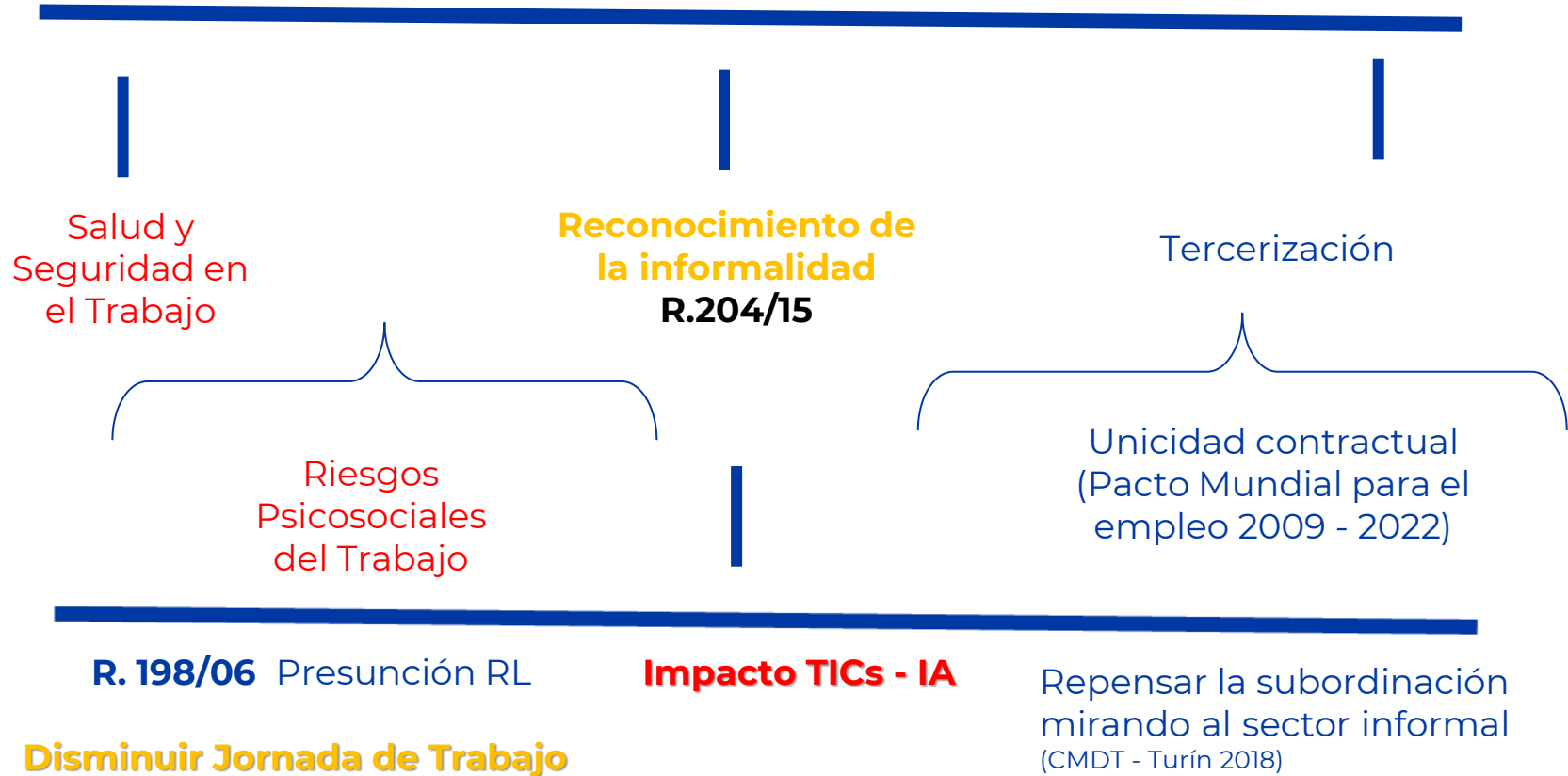
## *Ante las desigualdades contemporáneas:*

El Dir.Gral.\* de la OIT aboga por un **enfoque integrado del empleo, los derechos y el crecimiento....**"El trabajo decente debe ser un objetivo explícito de la política económica..."



\*Gilbert F. **Houngbo** en las Reuniones de Primavera del FMI y el Banco Mundial Brasilia **25 de abril de 2025.**

# Temas de la OIT





## Promedio anual de horas de trabajo 1980 vs. 2024

	1980	2024	DIFERENCIA
<b>EE. UU.</b>	1,801	1,976	+10%
<b>Reino Unido</b>	1,785	1,867	+5%
<b>Australia</b>	1,919	1,680	-12%
<b>Canadá</b>	1,827	1,669	-9%
<b>Francia</b>	1,779	1,867	+5%
<b>Alemania</b>	1,756	1,778	+1%
<b>España</b>	1,918	1,908	-0.5%
<b>Japón</b>	2,074	1,903	-8%



OIT pide a los BRICS redoblar esfuerzos en favor de la justicia social sobre AI y una transición justa.

[https://youtu.be/-sS6h\\_ltw0Q?si=mqveqnFlnwzylsEg](https://youtu.be/-sS6h_ltw0Q?si=mqveqnFlnwzylsEg)<https://social-justice-coalition.ilo.org/es>

\*Declaración Ministros de trabajo -Reuniones de Primavera del FMI y el Banco Mundial **BRASILIA 25/4/2025.**



\* **CO192** para *prevenir la exposición a* **peligros biológicos en el lugar de trabajo** ...

\* Economía de Plataformas... **innovación tecnológica con protección y equidad.**

\* Res. para reducir la informalidad y apoyar la transición al trabajo formal.

\* **PREOCUPACIÓN** por **uso continuado de penas y acoso judicial** contra el sindicalismo.

---

# Derecho del Trabajo e Inteligencia Artificial - IA

A graphic featuring the letters 'AI' in a glowing, blue, digital font. Below the letters is a stylized digital landscape with a grid of glowing blue squares and lines, suggesting a data field or a digital horizon.

---

La laboralidad de la **IA** es una de las principales preocupaciones del DT\*.

Su dimensión laboral presenta **2 procesos**:

\*la digitalización del **Trabajo** en el marco de la economía digital.

\*la digitalización del **DT**(economía vs. Derecho).

**La UE aprobó el Reglamento 1689/24 del Parlamento Europeo y del Consejo (13.06.2024).**

\*Pr.Francisco Pérez Amorós. [U.A.Barcelona. 2025](#)



02

**Bases constitucionales vs. “Bases”**

# Normativa de jerarquía supra legal Art.75.22 CN

## I. DERECHO Y LIBERTAD DE REUNIÓN:

**art.21** Decl. Amer. Der y Deb del H. – **art.20.1** Decl. Universal DH. – **Art.15** Conv.Amer..DH – **art.18/19** PIDCyP

## II. DERECHO DE HUELGA:

**art.8.1.d** PIDESCA – **art.8 inc.b)** Prot.Adic. CASDH S.Salvador – Carta Inter. Amer. Gar. Sociales.**art.27** – D.SL MERCOSUR:

## III. DERECHO AL TRABAJO:

**art.23** Decl.Univ. DH – **art. 6/7** PIDESCA – **art.6 inc.1/2)** Prot.Adic. CASDH DESC San Salvador

## IV. PROGRESIVIDAD:

**art. 26** Conv.Am.DH; **art. 2.1** PIDESCA.

---

# Convenios OIT

**Protegen Derecho a la protesta como expresiones de la libertad sindical, organizativa, negocial y en conflicto.**

- 
- **CO 87.** 1948 OIT Libertad sindical y protección del derecho de sindicación
  - **CO 98** OIT. 1949 derecho de sindicación y de negociación colectiva
  - **Co 158 OIT.** 1982 (art. 4 ) relativo a la terminación de la relación laboral y a la protección contra el despido arbitrario. (art.8 INC.3 PIDESC).

*Las modificaciones del art.242 LCT no reparan en los mismos.*

# PRINCIPIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

## OBSERVACION GENERAL 18/2003 Corte IDH

("Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados" – Cap. VIII)

...el Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores... *no debe permitir que los empleadores privados violen sus derechos* ... (p.146/148).

...los **derechos fundamentales** deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares... (teoría del **Drittwirkung der Grundrechte** p.140).

. ...**El derecho Al trabajo** es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo...debe ser un trabajo **digno** el que respeta los **derechos fundamentales de la persona humana** ... (art.6 PIDESC)

**ONU - OBSERVACIÓN GENERAL 18/89 No discriminación** (ONU 37º período de sesiones, 1989).





# Corte IDH

Protegiendo Derechos

## Opinión Consultiva OC-27/21 (5-5-2021)

- \* El derecho a la *Libertad Sindical*, la *Negociación Colectiva* y la **Huelga** son **Derechos Humanos** protegidos en el sistema interamericano.
  - \* Los **derechos de reunión y libertad de expresión**, constituyen **derechos fundamentales**, en relación a aquellos.
  - \* El **derecho laboral** establece un piso mínimo de protección de carácter **irrenunciable**.
- \*Consulta de Cuadernillos de Jurisprudencia de la Co IDH**

# Resoluciones de los órganos de la OIT

*“...Los **piquetes de huelga y la ocupación** de los lugares de trabajo **deberían estar permitidos**, siempre que estas acciones se desarrollen **pacíficamente**”...el solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar, abierta pero pacíficamente, a los otros trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo **no puede ser considerada una acción ilegítima**...”*

**Paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, ocupación de la empresa...**

**\*Recopilación de Decisiones y Principios OIT**– sanciones en masa – 6° Edición del CLS OIT 2018 Casos 2929, 3008, 3018 y 3032.

**\*OIT** Estudio General Libertad Sindical y negociación colectiva, Ginebra 1994.

**\* CLS caso 2699**”Observación a **Uruguay** por ocupación de la empresa y derecho al ingreso de sus directivos”

# 03

## Art. 242 LCT Notas del despido disciplinario La huelga



117 DESPIDOS por huelga 16.4.25

---

## Huelga y Derecho

---

•  
***“La huelga sigue siendo un  
modo esencial de acción  
sindical”***

**Alain SUPIOT**

Debate sobre Derecho de Huelga en OIT  
No violencia y justicia social, 2023.

# Derecho de huelga y la OIT

*\*...El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Co 87 ... en consecuencia, constituye uno de los medios esenciales de que disponen los sindicatos para promover y defender sus intereses profesionales...”*

\*OIT, Libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del **Comité de Libertad Sindical** de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 6\* 2018, p. 145, paragr. 753 y 754.

## OIT: decisión histórica sobre el derecho de huelga 10.11.2023\*

El Consejo de Administración votó a favor de solicitar a la **Corte Internacional de Justicia** (CIJ) que resuelva una controversia de larga data entre los trabajadores y empleadores relativa al **derecho de huelga**: votación **19 Gr.Gob – 14 G.Tr. – 7 G.Emp.**

CSI *Resumen ejecutivo de la nota informativa sobre derecho de huelga* (2014 pag.3)  
[www.ituc-csi.org/resumen-ejecutivo-de-la-nota](http://www.ituc-csi.org/resumen-ejecutivo-de-la-nota)

\***Luc Triangle** Secr. Gral. **CSI**

(fusión **CIOSL+CMT** 11/2006)

# HUELGA: Reconocimientos Constitucionales

*...“Queda garantizado a los gremios...el derecho de huelga”...art.14 bis CN\**

\* (CSJ 93/2013 “ORELLANO, Francisco D. c/ Correo Oficial de la R.A. S.A. s/ juicio sumarísimo” 7-06-2016)

*...“La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” ... (Ley Federal del Trabajo, México, art.440-Tít.8° Cap.1 y ss.).*

*...“Derecho de titularidad **individual** y de ejercicio **colectivo**”...*

(art. 28.2 Constitución España - S. T. Const. 11/81 ).

# HUELGA: Aportes de la doctrina

*... “Es a un mismo tiempo, un derecho individual y uno colectivo, en tanto presupone una coalición, es decir, si bien es un derecho originario de cada trabajador, solo puede ejercerse en forma colectiva” ...*

(**De la Cueva, M.**, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, Tomo II, Cap. XLIX p.610 y ss. Editorial Porrúa, 4ªEd. 1984 México DF)..

*“La huelga laboral es un acto jurídico de **incumplimiento justificado**...colectivamente decidido como medio de presión sobre los empleadores por un interés y un fin colectivo.*

(**J.LOPEZ** “ La huelga como acto jurídico colectivo” (LT XX.A.pag.8).

*...”Se trata del **instituto** + **atípico**, de la **parte** + **atípica**, de la **rama** + **atípica** del Derecho”...*

(**ERMIDA URIARTE** O. “Apuntes sobre la huelga” 2ªed. Montevideo 1996 p.14 y ss.” La Flexibilización de la huelga” FCU 1999 p..9 y ss.).

*...”Supone la legitimación del daño intencional para forzar una negociación que recupere, mantenga o mejore derechos”...*

(**PALOMEQUE LÓPEZ**, Manuel Carlos DT 9ª ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, p. 443 UNIV. SALAMANCA.).

*...”El control de la huelga desde el despido causado” ...*

(**ARESE, César** RC 133/25).



# Antecedentes y Normativa vigente

Cap.IV Tit. XII LCT

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

*Reglamenta especialmente la **protección contra el despido arbitrario** y por tanto constituye una **garantía constitucional** que el legislador no puede obviar...*

---

# Huelga

## Cap.IV

### LCT-20744

---

#### Exposición de motivos

(De la extinción del CT por justa causa – art.263)

*...”la índole de las relaciones que resultan de la propia ley, de los estatutos profesionales y CCT ...no es abstracta sino que se combina con el principio sentado por los arts.**67 y 68\*** de la ley con los provenientes de las personas, del tiempo y del lugar”...*

**\*art.67** Oblig. genérica de las partes criterios de colaboración y solidaridad.

**\*art.68** principio de buena fe (actuales arts.62 y 63 LCT).

# NUEVA LEY OFICIAL DE CONTRATO DE TRABAJO

PROMULGADA el 20-9-74



## ESTRUCTURA LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LCT

---

1. La huelga **suspende** el CT.
2. No **constituye causa de despido**.
3. Valoración judicial: **en cada caso particular**.
4. Trato ilegal y discriminatorio: **no reincorporar huelguistas**.
5. Proceden los **salarios caídos** ante incumplimiento del empleador.

---

## Despido con justa causa

### Art.242 LCT

**antecedentes  
de modificación  
art.94 L.27742**

***Novedad normativa***

- 
- \* No sufrió modificaciones durante los 50 años de vigencia de la LCT - 20744.
  - \* No era jurídicamente necesario introducir una causal objetiva como la dispuesta.
  - \* Rebela un ataque a la libertad sindical de cada persona trabajadora por participar en la huelga.

# Carácter de la injuria

La INJURIA fue concebida como *eminentemente*  
**INDIVIDUAL**\*

La L.27742 la independiza de las *circunstancias individuales* del trabajador y altera el mandato de valoración judicial que se encuentra vigente en el párr. 1/2 del art.24.2 modificado.

\* **Justo López** en “LCT Comentada” Cont.Moderna Bs.As. T.II ps. 970 y ss. con N. **CENTENO** y J. **FERNÁNDEZ MADRID**.

# Configuración de la injuria: notas de la doctrina\* y jurisprudencia

- \*Acto contrario a derecho de las partes (Despido directo/indirecto).
- \*Inobservancia de deberes de prestación o de conducta.
- \*Imputabilidad a una de las partes.
- \*Lesión al vínculo laboral: nexo causal necesario.
- \* Aspectos procesales: claridad suficiente de los motivos. (art.243 LCT actual).

\* Monzón, Máximo D. "Proporcionalidad e/ incumplimiento contractual y reacción" en J. T. A. 1979-185/186;.

\*Ackerman M. y De Virgilis M. (Configuración de la injuria laboral" L. T. XXX-A-681 y ss.)

# LCT – 1º y 2º párrafo no modificado

## CAPITULO IV - De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

**Art. 242** ...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 mismo 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.**

## Texto del art.94 Ley 27742

**Podrá configurar** grave injuria laboral, como **objetiva causal** de extinción del CT, la participación **activa en bloqueos o tomas de establecimiento**.

**Se presume** que existe INJURIA GRAVE cuando, durante una medida de acción directa:

a) se afecte la **libertad de trabajo** de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;

b) se **impida u obstruya** total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;

c) se ocasionen **daños** en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

**Previo al distracto** el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

**recaudo procesal relevante ... debe probarse la conducta PERSONAL del injuriante**



---

## art.242 LCT (3° párrafo y ss.)

Variación de la  
intensidad del texto

---

## Art.80 DNU 70/2023

- **Configura** injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento.

## Art.94 L.27742

- **PODRÁ configurar** grave injuria laboral, como **OBJETIVA** causal extinción del contrato de trabajo, la participación **ACTIVA** en bloqueos o tomas de establecimiento.

## Nueva injuria: art.242 LCT-3ºp.

*...hacia la  
desaparición de la  
libertad sindical  
individual positiva...*

- ✓ Introduce una “INJURIA AUTONOMA PLURI-INDIVIDUAL” desvinculado de las circunstancias personales del caso, conforme el art.242 LCT-1º y 2ºparrafo.\*
- ✓ Acentúa facultades disciplinarias del empleador.
- ✓ Desdibuja el rol del poder judicial en la valoración de cualquier tipo de injuria.
- ✓ Viola art.18 Constitución Nacional.

\*Topet P. La Ley Bases. Art.242 LCT, RC 2025 p.219 y ss.

## Presunciones de la LCT favor operari

\*art.**23** existencia del CT (debilitado por art.89-2º párr.L.27742)

\*art.**55** Falta de exhibición de libros, registros planillas u otros elementos de contralor del empleador.

\*art.**57** silencio ante las intimaciones.

\*art.**58** exclusión en caso de renunciias.

# La libertad sindical lesionada

art.47 y 5 .d Ley 23551

*...”adoptar medidas legítimas de  
acción sindical”...*

- Debe distinguirse la licitud de la huelga - *de los hechos ilícitos que se produzcan* - de la ilicitud de la huelga, que no justifica **per se el despido con causa**.
- Una huelga lícita puede tener hechos injuriantes graves.
- Una huelga ilícita no justifica automáticamente cesantías por injurias.
- Deben ser valoradas judicialmente.

# Otros límites a la libertad sindical



## \* Decreto 342 /2025 (21/05/2025), PEN

..."corresponde adecuar la **Ley 23.551** y el Decr. **467/88** *suprimiendo las funciones que fueran atribuidas a la Autoridad de Aplicación* en la materia que contradigan los principios antedichos"...

## \* Res. 34/2025 – Min.Desr. y Transf. del Estado

Art.1º.- Apruébase el Procedimiento para la incorporación de datos al “**Registro Centralizado de Delegados Gremiales de la Administración Pública Nacional**” (Anexo I N° IF-2025-43575870-APNSTEYFP#**MDYTE**).

Art. 2º.- Apruébase el Procedimiento para la incorporación de datos al “**Registro de Juicios en los que se invoca tutela gremial**”, (Anexo II N° IF-2025-43576183-APNSTEYFP#**MDYTE**).

## Conclusiones: art.242 LCT mod. por art.94 L.27742

1. Es una norma de derecho **individual**: esta en juego la estabilidad y de derecho **colectivo**: libertad sindical/huelga.
2. Es **unidireccional y discriminatoria** porque no comprende hipótesis de medidas de acción directa del lado empresario o estatal.
3. Cambia el diseño normativo de aplicación e interpretación del despido causado **del esquema abierto con valoración judicial** a un régimen mixto general y especial taxativo y tipificado de carácter gremial. Excep. art.226/244 LCT. *Casuística ilimitada*. Otras legislaciones para calificar el despido con causa *enumeran las conductas del trabajador* (art.54 **ET** España; art.81 **CodT** Paraguay; art.161 **CodT** Chile).
4. **No ingresan al supuesto**:
  - a) excepción pluri-individual de incumplimiento contractual del empleador;
  - b) La acción preventiva de daños (laboral/civil).
  - c) El trabajo a reglamento.
  - d) el ejercicio de la abstención colectiva de prestar servicios.

# INJURIA laboral nueva: un ESTADO que colabora\*

MINISTERIO DE SEGURIDAD DE LA NACION **Res. 901/2024\*** 09/09/2024

*Comunicará de manera inmediata la información a la SECRETARÍA de TRABAJO y Empresas a efectos del **art.242 LCT** (to).*

*Las FUERZAS POLICIALES y FEDERALES recabarán pruebas en el bloqueo **identificando a responsables y participantes e inmediata remisión al Juzg.Penal** y al Ministerio Público Fiscal.*



\* Fallo Sala IX CNAT “Asoc. Bancaria y O. c/ PEN-MT”

**Res.893/24:** el Protocolo Anti piquetes vulnera derechos constitucionales y convencionales (C.E.L.S.)

**Comando Unificado de Seguridad Productiva**



**4**

**Respuestas desde la  
jurisprudencia**



---

# JURISPRUDENCIA

## Despido por huelga

**Notas:**  
**proporcionalidad,**  
**contemporaneidad**  
**y subjetividad**

---

..."La participación en una medida de fuerza ilegal o ilegítima constituye una falta que debe ser **valorada** en función de las pautas del artículo 242 LCT a los efectos de determinar la admisibilidad o no de la cesantía, merituando :

- \* *magnitud,*
- \* *duración,*
- \* *carácter de instigador o promotor del trabajador,*
- \* *antecedentes disciplinarios,*
- \* *antigüedad,*

Si se aplica automáticamente la ecuación **"ilegalidad de la huelga = justificación del despido"** se viola el principio de *proporcionalidad* entre **la falta y la sanción** "...

## HUELGA CON OCUPACION DEL ESTABLECIMIENTO: **no se puede** sustraer la valoración judicial

### Jurisprudencia nacional

*...en despidos por huelga es imprescindible llevar la situación del plano de las relaciones colectivas al de las relaciones individuales"...*

(CNT "Arrieta c. LA PRENSA s/Despido" CNT 28.8.1989 S.63837)

*"...la ocupación pacífica de un establecimiento por parte de trabajadores **sin ánimo de apropiarse de los bienes o del inmueble y sin ejercer violencia** sobre las personas es un supuesto de las medidas de acción directa modeladas por la Ley 14786 y otras normas tales como la ley 23.551..."*

**Sala VI CNT** - 27.8.1993 causa "ANDINO Julio c/ Ford Motor Argentina SA Ty SS 1994-pag.805.

**Sala II CNT** – 21.11.2007, "Rodríguez, Esteban C. c/Casa Rubio SA", L. L. Online, AR/JUR/8019/2007.

**Sala VII CNT** – 25.08.2005 "CAMY Dora c. DANGELO C. e H." Exp. 2267/02 sent,38716 Bol. Jurispr. 3/2008 p.8.

**Sala VII CNT** – 25.08.2007 "Fernández Irma c. Casa Rubio SA-2 Expte. 25133 Sent.25133 B.J.CNT 3/08 p.9.

# HUELGA Y DAÑOS

## JURISPRUDENCIA CIVIL RECIENTE

86003/2014 “**WAL-MART ARGENTINA S.R.L c/ ASOC.PROF. Y JERARQUICOS DE COMERCIO** Y Otros s/DAÑOS Y PERJUICIOS”. Rechaza la demanda.

*“...El protocolo de seguridad presentado por WM contiene previsiones cuya aplicación pudo haber dado lugar a conductas contrarias a prohibiciones legales, pues en él se establece que el personal de Prevención de Pérdidas debe tener contacto con organismos de inteligencia durante todo el año, lo que contraría las disposiciones de la Ley Nacional de Inteligencia vigente al ocurrir los hechos (N° 25.520) y las de la L.27.126, que entró a regir en febrero de 2015, con anterioridad a la presentación de este documento en este proceso”...*

Cámara Nacional Civil Sala C Buenos Aires, 23.12.23 **confirma.**

# Huelga y Daños

**“TERMINAL 6 SA y otros c/ Federación de Trabajadores Aceiteros y otros s/ Ordinario”** 21-25344128-0 – Juzg. 1° Inst. Civil y Comercial 1° Nominación de San Lorenzo, SF. Sent. 01.12.2021, confirma **Sala IV** Cámara Apelaciones Civil y Comercial de Rosario Sent. día 29.06.2023.

Rechazo de la acción por falta de prueba suficiente de la pretensión.

# Otros fallos impugnatorios relevantes de la RL

\*Exp. Nro. 43226 2024 **“ASOCIACION BANCARIA Y OTROS c/ ESTADO NACIONAL PODER EJECUTIVO MINISTERIO DE SEGURIDAD s/ SUMARISIMO” CNT S.IX (6/2025): *prevalece via especial art.47 L.23551 sobre exigencias formales de Ley 16986.*** (ordena tramite art.498 CPCN) sobre impug. Res. **893/2024 y 901/2024**

**MSN, en tanto crearon** Comando Unif. Seguridad Productiva y un Prot. de Actuación frente a Bloqueos.

\*Exp.16641/25 (**SALA VI CNT** -16.07.2025) causa "Sindicato unico de trabajadores de los peajes y afines c/ CORREDORES VIALES S.A. S/ AMPARO": **Revocó el despido por huelga de 85 trabajadores de la empresa Corredores Viales SA.**

\***Inconstitucionalidad** arts. 2 y 3 DNU **340/2025** - 20/5/2025 **JNT N°3** causa **“CGT RA c/ P.E.N s/ AMPARO” CNAT** Exp. 19024/2025 Bs.As 30/6/2025 Jueza M. Fullana. Confirma **S.IV CNT**. Idem AERONAUTICOS Y SOMU.

\*TT San Miguel PBA – 2/7/25 Exp. 26.644: **“ACOSTA, JONATAN C. C/JOSÉ TRENTA VIDRIOS S.R.L S/REINSTALACIÓN”**. jueces BARCIELA-MÉNDEZ-RAMÍREZ (Inaplicabilidad Art.245 bis LCT-L.27742).

\***Inconstitucionalidad art.245 de la LCT (mod. por art. 95 L.27742 y 82 DNU 70/2023).** Expte. 31516/2024 "O. C. P. Y OTRO C/ CORFONE S.A. S/NULIDAD DE DESPIDO (SUMARISIMO ART. 321)", SENDEF/304876 21-08-25 Juez Carlos Choco **CHOS MALAL**

# Resolverá la CSJN cuando y cómo?

Respecto de la cautelar: Revisa el efecto del REX concedido con efecto **devolutivo**? Y lo concede con **suspensivo**? Confirma la cautelar? o va directamente al fondo...

Respecto de la cuestión de fondo:

\* Confirma sentencia definitiva del amparo en el caso “CGT” resolviendo la cuestión constitucional y devolviendo la causa para que se expida sobre el fondo.

\* Revoca **por inexistencia de caso** y remite a la CNT para que se expida sobre el **fondo...**

\* Respecto del REX caso CGT **Sala VIII** concede sin aclararlo.

\* **ACEPTACIÓN** de DIPUTADOS: efectos en las sentencias.

\* Sanción de la L.27.742 - indefinición del DNU 70/2023. Cambios de coyuntura. Ley especial deroga la anterior.

# INTERROGANTES

- In/seguridad jurídica: Indefinición Poder Legislativo y de la CSJN.
- Regulación laboral bis: Reglamentación “detallada” del Derecho de huelga; los paros generales; responsabilidad personal e institucional de sus promotores y partícipes como en los daños y perjuicios producidos.  
(Pacto FMI y Proy. Leg. varios Ref.Sindical. **Dip. Nac. Romina Diez y J.L. Espert** -Trámite Parlamentario 190).
- Análisis sistémico de las modificaciones laborales teniendo en cuenta las garantías del bloque de constitucionalidad federal en todos los ámbitos institucionales, académicos y el fuero laboral.
- Confirmar los contenidos de la doctrina que estableció el sujeto de preferencia tutela constitucional.
- Protección de la **INDEPENDENCIA JUDICIAL** frente a los ataques del Poder.

*...La regresividad de la L.27742 desalienta la huelga ...el miedo paraliza, afecta la libertad ontológicamente...y también sindicalmente ... este es el objetivo no confesado de las normas analizadas...\**

*...” durante mucho tiempo no hemos entendido nada de la revolución de la que somos testigos; hemos creído que es un mero acontecimiento. Estábamos en un error: es una época”...*

**Giuliano da Empoli** (La hora de los depredadores”, Seix Barral 2025)

**¡ Gracias por tu atención !**

\*Consideraciones nota publicada en [luisraffaghelli.blogspot.com](https://luisraffaghelli.blogspot.com)



# Referencias doctrinarias

ARESE, César, "Deconstruyendo la reforma laboral del DNU 70/2023",Rubinzal Online, RC D 734/2023

FAVIER Daniela Reflexiones preliminares sobre la modificación proyectada por la L. Bases sobre la Responsabilidad solidaria en materia de intermediación, art. 29 LCT” 24.6.24 Cita: MJ-DOC-17808-AR-MJD17808

SERRANO ALOU Sebastián “Las bases están en la Constitución Nacional”Cita: RC D 421/2024

GRABOIS Juan “Análisis del DNU 70/23” Argentina Humana Bs.As. 18.01.2023.

GIANIBELLI Guillermo “El DNU 70/23 pone a prueba el sistema de impug. constitucional de una norma insalvable” RC D 18/202  
Centro de Economía Política Argentina (CEPA) “Ley Argentina en venta” Análisis económico de la Ley Omnibus del Presidente Milei” enero 2024.

ACKERMAN, Mario E. “Es la Constitución, estúpido” Cita: RC D 557/2024;

TOPET, Pablo «Libertad sindical y DNU 70/23: Un evitable camino de regreso» Infogremiales Bs.As. 10.06.2024.

MAZA Miguel A. Nuevas consideraciones sobre la reforma del régimen de intermediación laboral provocada por la Ley 27742 en el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo Cita: RC D 563/2024.

RAFFAGHELLI Luis “Conflictos laborales en los servicios esenciales Cambio de reglas: límites al derecho de huelga. Nueva causal de injurias graves vinculada con el conflicto laboral” Rev. ERREIS, setiembre 2024; “El DNU 70/2023 y Ley 27742 y su impacto en el empleo público” Rev. FIDEST, (Fundación para la Investigación y el Estudio Interdisciplinarios de los Derechos Sociales del Trabajo, Salta, julio de 2024; “LA REFORMA LABORAL DEL DNU 70/2023 y el PROYECTO LEY de BASES Impacto en el empleo público Editorial Micro juris, Bs.As. Argentina. “Dossier de Actualidad en Derecho del Trabajo” junio de 2024. “DNU 70/2023. Modificaciones pretendidas en las relaciones laborales individuales y colectivas. Inseguridad jurídica. Test de constitucionalidad y convencionalidad” Rev. ERREPAR, junio 2024. “La libertad sindical en riesgo frente a la reforma del DNU 70/23” RDL - Rubinzal Culzoni, 26.2.2024. “El DNU 70/2023. Su Judicialización inmediata. Derivaciones e impacto en materia laboral” omentario al fallo “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ incidente” CNTRAB – SALA DE FERIA – 03/01/2024- (Citar: elDial.com - AADD12).