

Marzo 2026.

La Modernización Laboral y el impacto en las relaciones sindicales.

Más allá de los numerosos cambios que ha introducido la Ley 27.802 en la Ley de Contrato de Trabajo y en normas laborales y previsionales complementarias, poco se han comentado de los cambios que impactarán en forma positiva e inmediata en las relaciones laborales en el ámbito de las empresas.

No importa si son pequeñas, medianas o grandes, ya durante los últimos años, muchas de esas empresas han sido rehenes de las acciones de algunos delegados del personal que incluso -sin la anuencia ni la aprobación de sus propios sindicatos- hicieron uso desmedido y abuso de las prerrogativas que la Ley de Asociaciones Sindicales les otorgaba.

Decenas y decenas de horas sin trabajar con permisos gremiales otorgados “de favor” sin la más mínima justificación, y la comisión de inconductas -incluso graves- realizadas a sabiendas que no podían merecer sanción alguna.

Esta nueva modificación a la Ley de Contrato de Trabajo y a la Ley de Asociaciones Sindicales, con defectos y virtudes, trae un poco de alivio a todas esas empresas.

En primer lugar, se estableció que los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetas a la garantía de prestación de servicios mínimos, identificando la ley cuáles son esas actividades que el legislador considera esenciales: cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial; servicios sanitarios y hospitalarios, transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos; producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas, petróleo y otros combustibles y energía eléctrica; servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales; servicio de recolección de residuos; aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios; transporte de caudales; servicios privados de seguridad y custodia; y otras tantas que también garantizadas, se consideran actividades de importancia trascendental.

Esto como es sabido por todos, pone fin a determinadas acciones que durante años fueron utilizadas para lograr determinadas conquistas que, sin ser criticables en sí, eran obtenidas

por medidas de fuerza desmedidas e innecesarias y que no recibían ningún tipo de sanción por parte de la autoridad de aplicación laboral nacional o provincial.

También, el cambio en el orden de prelación de los convenios colectivos según su ámbito y la posibilidad de celebrar convenios colectivos de empresa permitirá ajustar determinadas cuestiones de índole laboral, al esquema de cada empresa, en un marco más preciso y adecuado para todos, trabajadores y empresas.

Pero me parece importante, como dije al inicio, resaltar algunos aspectos prácticos que impactan directa e inmediatamente en el desenvolvimiento diario de la actividad productiva.

Una, son los límites a las convocatorias de asambleas de personal y congresos. Nadie sabía bien cómo manejarse, cual era el límite entre lo admitido y el abuso. Pues bien, esta nueva modificación permite su realización -como no podía ser de otra manera-, pero exige que las asambleas y congresos de delegados no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni causen perjuicios a terceros. Y en caso de celebrarse una asamblea, dentro o fuera del establecimiento, la misma requiere autorización previa, tanto de horario como de duración. La participación del trabajador no devenga salarios. Sin dudas, esto impacta positivamente en cualquier esquema de producción.

Otra, se limita el crédito horario mensual retribuido para los delegados, a diez (10), evitando así las innumerables horas no trabajadas de todos los delegados del personal de las empresas que, en lugar de utilizar estas prerrogativas en beneficio de sus representados o para sus quehaceres de representación, lo utilizaban como método sistemático percibir un salario sin trabajar.

Y finalmente, lo que creo que será una herramienta de indiscutida eficacia para todos aquellos que hemos debido iniciar juicios de exclusión de tutela sindical para impedir actos delictivos, abusos contra compañeros o compañeras de trabajo, amenazas, coerciones, daños a la propiedad de la empresa o de terceros.

Iniciar juicios de desafuero por exclusión de tutela sindical, por caso en la Provincia de Buenos Aires, y dejando de lado a todos aquellos magistrados que cumplen sus funciones dignamente, ha sido un verdadero calvario.

Esos juicios que fueron previstos por el legislador para que tramiten en forma “sumarísima”, muchos Tribunales del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, los convierten por desidia o por una malentendida e injustificada sobreprotección gremial, en juicios más que ordinarios, y en el mientras tanto, el delegado continúa cometiendo sus tropelías dentro del ámbito de la empresa.

Obtener una medida cautelar de alejamiento, INCLUSO CON PAGO DE SALARIOS, puede demorar UN AÑO, durante el cual ese delegado hace y deshace a su antojo, incluso poniendo en duda la continuidad de la actividad comercial del local en el que se desempeña.

Con esta reforma, el empleador puede lograr el alejamiento de este delegado infiel, con obligación de iniciar la demanda correspondiente dentro del plazo perentorio que la ley establece.

Y a no alarmarse! Si la medida del empleador resulta injusta, esos mismos tribunales renuentes a excluir de su tutela a un delegado sindical que comete reiterados delitos, sabrá dictar una sentencia ejemplificadora contra esa empresa para desalentarla de esas prácticas en el futuro.

Los que asesoramos empresas, pero también litigamos a diario, esperamos que estas modificaciones sean una herramienta eficaz para que aquellos Jueces, que deben impedir ese tipo de abusos, logren el coraje suficiente para dar protección a quienes sin garantías sindicales, deben concurrir a su trabajo a diario.

David Esquivel.