



**QUE ESTABLECE LA EMERGENCIA PÚBLICA EN MATERIA ECONÓMICA,
FINANCIERA, FISCAL, ADMINISTRATIVA, PREVISIONAL, TARIFARIA,
SANITARIA Y SOCIAL HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025.**

I.- PROMUEVE EL TRABAJO SIN REGISTRAR.

El DNU elimina absolutamente todas las multas por falta o deficiente registración. En efecto, deroga las indemnizaciones de las leyes 24.013 y 25.323. En tal sentido, se elimina la reparación tarifada a causa de la ausencia o deficiencia registral, importando un grave retroceso en los derechos de los trabajadores. La reforma priva al trabajador de la reparación del daño que innegablemente produce la marginalidad registral.

- * Al derogarse los arts. 8 a 17 de la Ley 24.013, no hay sanción por trabajo o pago en negro.
- * Al derogarse el art. 120 inc. a), de la Ley 24.013, el empleador no está obligado a inscribir a su dependiente.
- * Al derogarse el art. 9 de la Ley 25.013, no hay sanción de temeridad y malicia de los empleadores que despiden sin causa y no pagan las indemnizaciones por despido, y los que no cumplen los acuerdos laborales homologados.
- * Al derogarse la Ley 25.323, deja de existir la una multa para el trabajo sin registrar en los casos en que no se aplican los arts. 8 a 15 de la ley 24013; y el incremento indemnizatorio frente al no pago en término de las indemnizaciones por despido.
- * Al derogarse los arts. 43 a 48 de la Ley 25.345, si el empleador retiene dinero del trabajador y no lo aporta donde debe, no hay sanción. Además, se elimina la gratuidad de los telegramas que el trabajador o el sindicato envían a la AFIP para denunciar falta o deficiente registro de la relación laboral.
- * Al incorporar el art. 7 quáter a la Ley 24.013, el empleador condenado por trabajo en negro tiene derecho a obtener de la AFIP facilidades de pago de la deuda con la seguridad social, así como intereses flexibles y no gravosos.

**II.- ELIMINA LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD Y PRO OPERARIO Y
REDUCE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.**

- * Al modificarse el art. 2 de la LCT se excluye de la misma y de la protección del orden público laboral a los contratos de agencia, obra, servicios y otras figuras previstas en el Código Civil y Comercial de la Nación. De esta manera se legaliza el fraude laboral y se legitima un universo paralelo de trabajadores fuera de toda normativa laboral.
- * Al modificarse el art. 9 de la LCT (aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda) se viola el principio *in dubio pro operario* que es de aplicación añosa en la legislación laboral, así como también en lo referido a la duda sobre la prueba de los hechos.
- * Se elimina la carga dinámica de la prueba en claro perjuicio de los trabajadores.
- * Al modificarse el art. 12 de la LCT se habilita la renuncia de derechos provenientes de los contratos individuales de trabajo, mediante acuerdos con el empleador al permitir por medio de ellos modificar condiciones esenciales del trabajo (jornada, salario, horario, lugar de trabajo, etc.) que pueden desembocar en un perjuicio irreparable para el trabajador. Se desvirtúa así el *principio de irrenunciabilidad* de modo que ahora el contrato individual de trabajo puede ser vehículo para renunciar derechos en perjuicio del trabajador que hasta hoy eran irrenunciables, que implicaría, por ejemplo, la posibilidad de realizar



acuerdos individuales que disminuyan la remuneración hasta los importes mínimos legales o convencionales.

* Al modificarse el art. 23 de la LCT se debilita la presunción según la cual “el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. El DNU desvirtúa dicha presunción eliminándola para los casos que el empleador contrate bajo figuras civiles o comerciales (contratos de obra, servicios profesionales o de oficios), e implica legitimar el fraude laboral vía monotributo.

* Se viola también el **principio de progresividad** que surge en el derecho internacional, y que establece que los derechos no pueden disminuir, sino que solo pueden aumentar o mejorar, debiendo así progresar gradualmente.

III.- PROMUEVE LA TERCERIZACIÓN.

El modificado art 29 de la LCT establecía que “Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación”.

El objetivo era evitar los perjuicios de la intermediación e interposición fraudulenta de personas, y que se contrate personal tercerizado pagando salarios inferiores a los que corresponde por aplicación del convenio colectivo de la actividad en la cual el trabajador efectivamente desarrolla sus tareas.

El art. 69 del DNU modifica este criterio y establece que “Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas”.

Si complementáramos esta disposición con la derogación del art. 120 Inc. a) –explicada en el primer punto del presente- caeríamos en una laguna jurídica ya que al no haber obligación de registrar al trabajador y a su vez el art. 69 del DNU establece que “Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral”, la pregunta es ¿qué sucede en caso de no haber registración de la relación de trabajo? ¿A quién se considera empleador?

IV.- ELIMINACIÓN DE LOS CERTIFICADOS DE TRABAJO (ART. 80 LCT).

El DNU sustituye la obligación de entregar certificados de trabajo y cese de servicios en formato papel por su “entrega a través de una plataforma virtual”.

En primer lugar, se parte del falso presupuesto de que todos los trabajadores tienen acceso a medios electrónicos y plataformas virtuales, privándolos de tener en su poder las certificaciones emitidas por la empresa que, como es sabido, nunca incluye las deficiencias registrales que puede tener la relación laboral. Es otra anulación de un derecho contenido en nuestra legislación sin razón alguna que la justifique.

Por otro lado, el objetivo subyacente de esta modificación es el de eliminar la indemnización prevista por el art. 80 de la LCT (3 meses de sueldo) para el caso de incumplimiento de la obligación de entrega de dichos certificados.

V.- EXTENSIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.

El art. 71 del DNU alarga de 3 a 8 meses el periodo de prueba. Desde el inicio de una relación laboral el empleador tiene 8 meses para “probar” al trabajador y en ese lapso se le da la facultad de despedirlo sin derecho a cobrar indemnización.



Hasta ahora, el contrato de trabajo “se entiende celebrado a prueba” durante los primeros 3 meses, lo cual es una disposición legal y no una facultad del empleador ni una manifestación de la voluntad de las partes. De este modo no tiene carácter “experimental” y la ley considera que el plazo de 3 meses es suficiente para determinar si el trabajador ha superado satisfactoriamente o no la evaluación de las tareas prestadas.

El alargamiento del período de prueba, introducido en 1995 en el apogeo del ciclo neoliberal, carece de toda justificación y agrava la situación de precariedad del trabajador, ya que durante ese período el empleador puede extinguir el contrato de trabajo, con el único requisito de preavisar con una antelación de quince días.

Además, quita el punto 3 del art. 92 bis eliminando el deber de registrar al trabajador que inicia el período de prueba, así como el punto 7 del mismo artículo que permitía computar el período de prueba como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

VI.- ELIMINA LA CUENTA SUELDO GRATUITA.

El art. 72 del DNU elimina la gratuidad de la cuenta donde el trabajador cobra su salario, al modificar el art 124 de la LCT y eliminar el párrafo que disponía que la cuenta bancaria especial donde se percibían los haberes “tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada”.

Mediante esta norma se modifica el marco legal de las cuentas sueldo, suprimiendo obligaciones de los bancos.

Fundamentalmente elimina la gratuidad de la cuenta donde el trabajador cobra su salario. Además, deroga el derecho del trabajador de exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

VII.- OBSTACULIZA EL COBRO DE LAS COTIZACIONES DEL TRABAJADOR.

Por el art. 73 del DNU que modifica el art. 132 de la LCT se obstruye la retención automática que deben hacer los empleadores relativa a cuotas sindicales, cuotas solidarias, y otras análogas, exigiendo el consentimiento y autorización explícitas de los trabajadores.

De esta forma se afecta en forma directa a los recursos de las organizaciones sindicales. Debemos señalar que, al igual de la integralidad del DNU bajo análisis, esta norma rige hacia el futuro y afectará a todos los trabajadores que inicien sus contratos de trabajo e incorporen a la industria a partir del 29/12/2023, si es que el DNU es aprobado por el Congreso y no es declarado nulo por la justicia.

La intención de quitar recursos a las asociaciones sindicales tiene como fin debilitar su capacidad de desarrollar todas las acciones en defensa de los intereses de sus representados.

La necesidad de prestar el “consentimiento”, extraña a la tradición de fomento de la libertad sindical en democracia, es la prueba cabal del intento de provocar desequilibrios en las asociaciones sindicales.

Debemos señalar que mediante Dictamen N° 5425 de fecha 27/12/2023, a pedido de la FAECYS, la Dirección General de Asuntos Jurídicos del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, suscripto por su directora general Silvia C. Cruz, estableció: 1) la irretroactividad del DNU 70/2023; y 2) que respecto de los contratos laborales posteriores a la vigencia del DNU 70/2023 “el requisito del artículo 73 del citado Decreto



resultará cumplimentado por la aceptación del trabajador del goce de los beneficios que otorga el convenio colectivo de trabajo de la actividad”. Si bien puede entenderse que este dictamen alcanza solo al gremio de Empleados de Comercio (ya que el Ministerio de Trabajo carece de facultades para evacuar consultas) no deja de ser una interpretación importante por el organismo de la que emana.

Sería deseable que se implementara un formulario o ficha de ingreso para las nuevas contrataciones que incluya un campo donde se establezca la aceptación por parte del empleado contratado de los beneficios del convenio colectivo y la aceptación de los descuentos que correspondan.

VIII.- POSIBILIDAD DE ELIMINAR EL PAGO DE HORAS EXTRAS. CREACIÓN DE BANCO DE HORAS.

Habilita la disponibilidad colectiva en materia de jornada de trabajo, es decir, perforando los mejores derechos que establece la ley. Autoriza en el marco de la negociación colectiva la implementación del banco de horas, y horas extras sin otro límite que las 12 horas entre jornada y jornada.

La modificación, que va a contramano de los proyectos en debate sobre limitación de la jornada de trabajo, es inconstitucional porque viola la ley 11544 en cuanto a los límites de la jornada, el convenio 1 de la OIT relativo a las horas de trabajo, el convenio 30 que autoriza una distribución semanal de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas (art. 4), y las horas vinculadas al trabajo extraordinario (art. 201 de la LCT).

La norma facilita desmedidamente los excesos en la jornada de trabajo, que atentan no solo contra la salud y la seguridad sino también contra la creación de nuevos puestos de trabajo. So pretexto de la organización del tiempo de trabajo conforme a los nuevos modos de producción, se legitima la violación a los límites de la jornada y el no pago de horas extras. Así planteada la norma, priva al ordenamiento jurídico de toda forma de tutela sobre la jornada que deben cumplir los trabajadores.

IX.- INCORPORACIÓN DE CAUSALES TAXATIVAS DE DESPIDO.

Incorpora causales de injuria laboral para los despidos con justa causa, incluyendo:

- * la participación en bloqueos o tomas de establecimiento,
- * 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.

Esta reforma va en línea con la criminalización de la protesta y de las medidas de acción directa, promovidas por grupos de asesores de empresas que intentan esmerilar el poder de los sindicatos, e intimidar con despidos con causa y denuncias penales para evitar la participación de los trabajadores en las acciones que adopten los sindicatos.

X.- REDUCCIÓN DEL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.

El DNU reduce la indemnización por despido prevista en el art. 245 LCT.

- 1) determina que la base de cálculo no incluirá el Sueldo Anual Complementario.

2) determina que la base de cálculo no incluirá “conceptos de pago semestral o anual”. Aquí habrá que analizar en cada caso si el pago de rubros sin periodicidad mensual constituye o no una maniobra fraudulenta para menguar la base salarial con la que se calcula la indemnización en caso de despido, ya que quedarían afuera de la base de cálculo rubros tales como uso de automotor, telefonía, garaje, etc.

3) se modifica a la baja la base de cálculo en caso de remuneraciones variables, siendo de aplicación “el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador”. Hasta el momento, la forma de determinar la base de cálculo en el supuesto de remuneraciones variables era tomar la mejor remuneración. Es decir, una vez determinadas las remuneraciones normales, habituales y mensuales, se debe tomar como base salarial para el cálculo de la indemnización la de mayor cuantía, la mejor.

XI.- POSIBILIDAD DE ELIMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

Una modificación peyorativa muy notoria es la contenida en el art. 81 del DNU que sin ninguna justificación introduce la posibilidad de eliminar la indemnización por despido, poniendo en entredicho el derecho de protección contra el despido arbitrario previsto expresamente en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

El DNU habilita para que mediante la negociación colectiva se puedan constituir fondos de cese laboral que sustituyan a la indemnización por despido, estableciendo un aporte no superior al 8% mensual de la remuneración computable, lo que equivale (como tope) a menos de un sueldo por año de servicio.

Por otro lado, habilita a los empleadores a la constitución de un fondo para solventar indemnizaciones por despido y retiros voluntarios (despidos encubiertos). Así, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme art. 241 de la LCT.

XII.- PROMUEVE EL DESPIDO DISCRIMINATORIO.

Se tarifa el despido discriminatorio, poniendo la carga de la prueba de la discriminación en la víctima, y prohibiendo la reinstalación en el empleo.

Hasta ahora ante un despido discriminatorio, la víctima podía solicitar, si así lo deseaba, la reinstalación en su puesto de trabajo y que el despido dispuesto fuera nulo. En el juicio por despido discriminatorio, si la parte denunciante probaba indicios, entonces se invertía la carga de la prueba y era el empleador el que debía probar que el despido no obedecía a motivos discriminatorios.

Ahora queda vedada la posibilidad de la reincorporación y el agravamiento indemnizatorio es un monto fijo del 50% de la indemnización por despido (que el juez puede aumentar al 100% según la gravedad del hecho).

Si un trabajador es despedido por un acto de discriminación (por causa de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial, etc.) tiene derecho a una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el art. 245 de la LCT, con efectos inamovibles.

Ahora bien, si cualquier persona es víctima de cualquier acto discriminatorio, la Ley 23592 llamada ley antidiscriminatoria dispone que ese damnificado puede exigir dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y petitionar la reparación del daño moral y material ocasionados. Es irracional pretender sostener que cualquier acto discriminatorio



puede ser dejado sin efecto excepto que se trate de un despido y la víctima sea un trabajador en relación de dependencia. Es inadmisibles pretender que, en el marco del sistema de normas antidiscriminatorias, las personas que trabajan en relación de dependencia tengan una protección de menor garantía.

Asimismo, prohíbe que la indemnización por despido discriminatorio se acumule con cualquier otra, dejando de lado por ejemplo la reparación por daño moral y material establecida en la ley 23592.

XIII.- FIJA UN TOPE A LA TASA DE INTERÉS PARA LA ACTUALIZACIÓN DE JUICIOS LABORALES.

Hasta ahora eran los jueces quienes disponían la forma de actualización de los juicios laborales. Cabe destacar que las tasas aplicadas nunca alcanzan ni la inflación ni el costo de vida.

El DNU modifica los índices de actualización de los créditos laborales fijando una tasa que en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

XIV.- ESTABLECE UN “AHORA 12” PARA EL PAGO DE SENTENCIAS JUDICIALES.

Hasta ahora quien perdía un juicio debía pagar el monto íntegro de la sentencia en un solo pago. Las facilidades de pago solo podían resultar de la conformidad expresa del trabajador, pero esa circunstancia no impedía la ejecución del crédito.

El art. 85 del DNU establece que “Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467 (de Pymes), ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley”.

XV.- DEROGA PARCIALMENTE LA ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Hasta ahora, al momento que vencía un convenio colectivo de trabajo, el mismo seguía vigente hasta que las partes (sindicato y empleador) fijen nuevas cláusulas. Esto se llama ultraactividad y se estableció para que los sindicatos no tengan que negociar “a la baja” o presionados por la caducidad del convenio anterior.

Los convenios colectivos contienen dos tipos de cláusulas: 1) normativas: que regulan derechos de los contratos individuales del trabajo; y 2) obligacionales: que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.

El DNU excluye a las “cláusulas obligacionales” de la ultraactividad de los convenios colectivos, agrediendo así a la negociación colectiva, elemento esencial de la garantía constitucional de concertar convenios colectivos de trabajo.

Así, pretender asignarles a determinadas cláusulas que han sido producto de la negociación colectiva preponderancia por sobre otras producidas de igual manera y en idéntico marco, rompe la armonía lograda en dichas negociaciones.

Son los representantes de trabajadores y empleadores quienes soberana y libremente asignan el peso específico de cada elemento logrando la eficacia total del convenio colectivo de manera pacífica desde hace décadas, lo que contribuye a la paz social.



Por ello permitir una injerencia del Estado (valga contradicción discursiva del PEN) del calibre pretendido atenta ilegalmente contra la autonomía que dichos actores colectivos tienen para gobernar sus propias relaciones.

Este exceso de “contractualismo” que emana del DNU pretende desdibujar una de las instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo retomando una clasificación que ha quedado superada por la entrada en escena de los derechos y garantías que conectan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

De esta manera, se exponen las relaciones laborales a traumáticos cambios periódicos, de naturaleza peyorativa para los intereses de los trabajadores, estimulando los conflictos colectivos, contrariamente a lo que debe hacer la norma que es instituir facilidades para el ejercicio de la representación colectiva.

XVI.- LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES DEBEN SER FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO.

El DNU restringe el derecho a la libertad sindical obstaculizando la realización de asambleas y congresos de delegados, que pudieran afectar “las actividades normales de la empresa o a terceros”.

El DNU impone restricciones negativas para la realización de asambleas y congresos: no perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.

Estos “perjuicios o afectaciones” indefinidos van en abierta contradicción a las normas de la Constitución Nacional que en el art. 14 bis garantiza a los representantes gremiales que “gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical” y del Convenio 87 que en el art. 11 obliga a todos los miembros a “adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

Las asambleas y congresos, en el marco de la libertad sindical son manifestaciones del derecho de reunión en el plano individual (Ley 23551, art. 4 inc. c.) y del reconocido a las asociaciones sindicales en el plano colectivo (Ley 23551, art. 5 inc., 16 inc. h., 19 y 20). Cualquier restricción afecta de modo irreparable la posibilidad de un ejercicio efectivo.

XVII.- ACCIONES PROHIBIDAS A LOS GREMIOS. LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA, MULTAS, QUITE DE PERSONERÍA Y JUICIOS CIVILES Y PENALES A DIRIGENTES GREMIALES.

Define como conductas prohibidas de las organizaciones sindicales: realizar actos, hechos, intimidaciones, amenazas que “afecten la libertad de trabajo de quienes no adhieran a medidas de fuerza”, provocar el bloqueo o toma de un establecimiento y ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros.

Las organizaciones sindicales serán perseguidas por su responsabilidad civil, penal, sin perjuicio de ser sancionadas por su responsabilidad ante la Autoridad de Aplicación laboral.

El art. 88 del DNU introduce en tono inédito en las leyes de asociaciones sindicales desde el Decreto Ley 23852/45 (ratificado por Ley 12.921 del 27/06/47) pasando por la ley de facto 22105 de 1979, una especie de “ilícitos laborales colectivos”, que solo pueden protagonizar como sujetos activos los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Estando ya previstos en el Código Penal delitos y penas contra todas las formas de daños a las personas o a las cosas y las conductas intimidatorias, ninguna técnica legislativa podría avalar esta oscura enumeración.



XVIII.- QUITA DE DERECHOS DE TRABAJADORES CON TELETRABAJO.

Se modifica el régimen de tareas del cuidado en la modalidad de teletrabajo, orientándose a los intereses de las empresas y reduciendo obligaciones de los empleadores.

Se modifica el régimen de reversibilidad en la modalidad de teletrabajo, restringiendo el derecho del trabajador a retomar sus tareas presenciales anteriores.

Se modifica el régimen de teletrabajo frente a las prestaciones transnacionales, determinando la aplicación de la norma donde se ejecute la prestación, y no la más favorable como hasta ahora.

Se eliminan los controles de la autoridad de aplicación y el derecho a la información a los sindicatos, relativos al registro de empresas que utilizan la modalidad de teletrabajo, el software y las plataformas utilizadas y la nómina de personas empleadas bajo tal modalidad. Obstaculiza de tal modo el poder de policía de la autoridad de aplicación.

XIX.- INVENTA LA FIGURA DEL COLABORADOR PARA FACILITAR EL FRAUDE Y PRECARIZAR TRABAJADORES.

El DNU habilita a los “trabajadores independientes” a contratar hasta 5 “trabajadores independientes”, permitiendo el fraude laboral, descartando toda relación de dependencia y excluyendo a los mismos de la protección del derecho laboral.

XX.- LIMITA EL DERECHO A HUELGA AL MÁXIMO AL AMPLIAR DESMEDIDAMENTE LOS SERVICIOS CALIFICADOS COMO ESENCIALES.

Bajo la obligación de prestar servicios mínimos, se amplía la nómina de servicios esenciales en sentido estricto y se inventa una segunda categoría de actividades de importancia trascendental con lo que, en la práctica, cualquier actividad podrá ser considerada esencial y bajo la restricción del derecho de huelga garantizado por la Constitución Nacional.

Se quiere suprimir la protesta y desactivar la herramienta más poderosa que el derecho colectivo ha provisto a los sindicatos para “poder realizar todas las actividades lícitas en interés de los trabajadores” y en especial “el de la huelga y el de adoptar medidas de acción sindical” (art. 5:d, Ley 23551) en el marco de la Constitución Nacional (art. 14 bis).

Así, de las 5 actividades consideradas esenciales en el art. 24 de la ley 25.877 (servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo), se pasa una lista de más de 60 actividades. Nada queda fuera de lo “esencial” o de “importancia trascendental” desde la perspectiva del DNU. Por si ello fuera poco agrega “circunstancias” que la Comisión de Garantías puede ponderar como un servicio “esencial” o de “importancia trascendental”, por ejemplo cuando pueda “afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal” (cita textual).

En caso de que en estas actividades se dispongan medidas de acción directa por parte de los trabajadores/as, el DNU establece que debe fijarse una cobertura de servicio mínimo del 75% de la prestación normal para los “servicios esenciales” y del 50% para “servicios trascendentales”.

De este modo, el derecho constitucional de huelga (art. 14 bis CN) queda restringido a su mínima expresión y su eficacia groseramente vulnerada.

En conclusión, el texto cuestionado introduce en el derecho colectivo del trabajo un principio inverso a la manda constitucional: la huelga se presume limitada salvo en situaciones excepcionales.