

La huelga y los decretos del Poder Ejecutivo, compañeros de viaje históricos (comentario al Decreto 340-2025)

Autores:

Eliana Bagnera

Priscila Ibáñez

Ismael E. Pasquinelli

Graciela A. Sosa

Coordinación:

Graciela Sosa

I. Introducción

El 21 de mayo de 2025, el año que transcurre, se publicó en el Boletín Oficial el decreto de necesidad y urgencia (DNU) 340/25, mediante el cual, además de reglamentar distintos aspectos del funcionamiento de la Marina Mercante, el Poder Ejecutivo Nacional modificó el artículo 24 de la ley 25.877, reproduciendo casi íntegramente el texto del artículo 97 del DNU 70/23.

Hasta antes de esta reforma, siguiendo los lineamientos de los órganos de control de normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se consideraban servicios esenciales solo aquellas actividades cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la salud y la seguridad de la población. Hablamos de los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo, además del servicio público de navegación aérea regulado en la ley 27.161.

A través de este decreto se amplían las actividades calificadas como servicios esenciales y se enumeran otras calificadas como “de importancia trascendental”. Dentro de la nueva nómina de servicios esenciales se incluyen, entre otros, los servicios de telecomunicaciones, el transporte marítimo y fluvial de personas, mercaderías o carga, el cuidado de menores y la educación. A su vez, se consideran de importancia trascendental, por ejemplo, el transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías, los servicios de radio y televisión, bancarios, hoteleros y gastronómicos. Con solo echar un vistazo al artículo

reformado se puede advertir que la lista se ha extendido considerablemente, convirtiendo la excepción en regla.

Esta ampliación atenta contra el derecho de huelga, por cuanto se establece que, en tal caso, debe garantizarse la cobertura del 75 o del 50% de la prestación normal del servicio, según se trate de actividad esencial o de importancia trascendental. Tal restricción lesiona el espíritu de esta medida de acción directa, dado que impide que la huelga tenga eficacia, además de dificultar la visibilidad y composición del conflicto.

Frente a este contexto, en el presente artículo se hará un breve repaso de las normas, precedentes y criterios que se proyectan en la materia desde el plano internacional y de aquellos propios del ordenamiento interno, incluyendo la experiencia más reciente, con el objeto de evaluar la legitimidad de las restricciones opuestas en cada caso desde el Estado al derecho a la *libertad sindical de acción*.

II. Aspectos constitucionales del DNU 340/25

a) Reglamentación de un derecho constitucional por DNU

La huelga surgió como un hecho antisistémico, una especie de autorización para dañar que, por atentar contra la lógica del sistema imperante en su génesis, motivó durante muchos años su represión por ser considerada un delito. Luego, tras una etapa de tolerancia, ese enmarañado derrotero culminó con su reconocimiento normativo.

Así las cosas, en el ámbito nacional el derecho de huelga fue incorporado a la Constitución en el año 1957 mediante el artículo 14 bis, y luego reforzado en 1994 por los instrumentos internacionales de Derechos Humanos a los cuales aquella otorgó jerarquía constitucional a través del artículo 75 inciso 22. Por consiguiente, no quedan dudas de que se trata de un derecho catalogado como fundamental por la comunidad internacional.

Su institucionalización dio paso también a su consecuente limitación, pues, al igual que todo derecho, el que aquí analizamos tampoco se ejerce en forma absoluta. Así se gestó su carácter ambivalente¹: al mismo tiempo que es

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo e ideología*, 5ª edición, Tecnos, Madrid, 1995.

reconocido, también es limitado. Ahora bien, frente a tal afirmación es menester preguntarnos: ¿quién puede hacerlo válidamente y con qué criterio?

En este aspecto, es cita obligada la opinión del Comité de Libertad Sindical de la OIT: *“En relación a los mecanismos autónomos (fundamentalmente la huelga), es necesario superar una concepción que la entiende como una patología del sistema, y que como tal debe ser disciplinada, limitada, y hasta prohibida. La huelga constituye un medio coactivo y de presión para hacer valer los contenidos adoptados en el convenio y para la obtención de los acuerdos pretendidos por los trabajadores organizados. Toda consideración o valoración del fenómeno huelguístico debe quedar en manos de sus legítimos titulares, que son los trabajadores, y en último caso, de ningún modo debe concebirse que sea un órgano estatal el que dirima todo asunto sobre la legalidad de la medida o su eventual limitación”*².

Bien sabido es que, en virtud del principio republicano de la división de poderes, el Poder Ejecutivo tiene vedada la posibilidad de dictar disposiciones de carácter legislativo bajo pena de nulidad absoluta e insanable (art. 29 CN). La única excepción está dada por el artículo 99 inciso 3 de la Constitución Nacional, que legitima esta intromisión en la esfera del poder legislativo *solamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes.*

Ahora bien, lo cierto es que, a la fecha del dictado del DNU 340, no se observa ninguna situación de excepción que justifique la vía elegida. Al contrario: el Congreso de la Nación se encuentra en periodo de sesiones ordinarias. Si a esto se agrega el hecho de que se ha modificado un derecho humano fundamental a través de una disposición de la más baja jerarquía, y que ello sucedió sin que exista necesidad ni urgencia de hacerlo, la conclusión no puede ser otra que la declaración de su inconstitucionalidad, tanto por la forma como por el contenido del decreto.

b) La Huelga en el bloque de Constitucionalidad: PIDESC y PIDCP, Convenio nº 87 de la OIT, Convención Interamericana, etc.

² Guía sindical para promover la implementación de las recomendaciones del CLS, Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_430607.pdf

La huelga constituye un derecho esencial dentro del marco del Estado Social de Derecho. Se presenta como una expresión concreta de la libertad sindical y tiene por finalidad la mejora de las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores. A través de su ejercicio, se procura revertir, entre otros aspectos, las desigualdades materiales que afectan a la clase trabajadora.

A lo largo del tiempo, este derecho ha atravesado una evolución significativa, de ser considerado en sus orígenes un delito, pasó luego a entenderse como un mero incumplimiento de las obligaciones contractuales, hasta llegar a ser reconocido como un derecho humano fundamental. Hoy en día, se encuentra protegido tanto en los marcos constitucionales de las democracias modernas como en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos.

En consideración del carácter de derecho fundamental, impone reservas a los poderes públicos mediante condicionamientos que impiden su minorización en el juego de relacionamiento con otros derechos que no ostentan el mismo estatus jurídico .

Es esencial afirmar que el derecho de huelga no puede subordinarse ni ceder ante conceptos como el bien común o el interés público.

Como sostiene Deveali, respecto que la huelga, lejos de ser un fenómeno antisocial o antidemocrático, es un derecho fundamental de la democracia y de la sociedad capitalista .

En términos generales la limitación que se puede establecer a la huelga, o límites que podemos encontrar a este colectivo trabajador se relacionan con la protección de otros derechos fundamentales: esto es la vida, la seguridad y la salud de las personas .

Pero, en cuanto a limitaciones a este derecho, Ermida Uriarte deja de manifiesto que, los trabajadores y las trabajadoras siempre pretendieron que no se dictara una ley reglamentaria del derecho de huelga, en el entendido de que, mal o bien, el mero hecho de reglamentar un instituto de este tipo implicaría, de alguna manera, limitarlo .

En consecuencia, el Estado no puede intervenir en las decisiones que hacen al ejercicio del derecho de huelga, ya que dicha intromisión vulnera su naturaleza de derecho humano fundamental. Del mismo modo, una regulación excesiva o restrictiva de este derecho implica una afectación sustancial de su contenido esencial.

La facultad de decidir cuándo y cómo ejercer el derecho de huelga recae exclusivamente en las organizaciones sindicales. Son estas quienes, a través de los procedimientos democráticos que definan —como asambleas, votaciones u otros métodos establecidos por sus estatutos—, adoptan esta determinación sin que pueda haber interferencia del poder estatal.

El derecho de huelga, en nuestro ordenamiento, se encuentra garantizado en el artículo 14 bis de la CN así como en los tratados de derechos humanos con jerarquía de tal por intermedio del artículo 75, inciso 22. De esta forma, este derecho se encuentra reconocido a nivel internacional, especialmente en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).

En cuanto al PIDESC, en su art. 8, numeral 1, inciso d), ordena que: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: (...) d) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.” Esto ingresa al Convenio n° 87 de la OIT, con una cláusula de salvaguarda de la intangibilidad (se encuentra en arts. 8.3 del PIDESC y 22.3 del PIDCP): “Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”

El derecho de huelga solo puede ser restringido en casos específicos: por un lado, respecto de aquellos funcionarios y funcionarias públicas que desempeñan funciones de autoridad en representación directa del Estado; y por otro, en relación con los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios considerados esenciales.

Cabe decir, que las restricciones que se admiten, como lo sostienen los órganos de control de normas de la OIT pesan sobre la huelga ejercida por los “funcionarios públicos”, entendiendo por tales, no los empleados de la administración ni los afectados a la prestación de servicios públicos, sino aquellos que actúan como “órganos del poder público” o que “ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado” (OIT, La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”, 4ta edición (revisada), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996, p. 121, párr. 534, 536 y 537).

Por otra parte, la doctrina de los órganos de control normativo de la OIT no se ha limitado a definir los servicios esenciales en el sentido estricto del término, sino que ha podido también determinar un listado de actividades calificadas como tales, y asimismo, como contrapartida, excluir otras actividades de esa calificación. Según el Comité de Libertad Sindical, pueden ser considerados servicios esenciales en sentido estricto: “el sector hospitalario; los servicios de electricidad; los servicios de abastecimiento de agua; los servicios telefónicos; el control de tráfico aéreo” (21 OIT-CLS, recopilación cit., párr. 544. Cfr., asimismo, GERNIGON, B., ODERO, H. y GUIDO, H., “Principios...”, cit., p. 482)

En lo que respecta a los servicios esenciales en sentido estricto, el derecho de huelga no se encuentra absolutamente prohibido. Lo que establecen las legislaciones es la obligación de asegurar la prestación de servicios mínimos en esas actividades, con el objetivo de resguardar derechos fundamentales como la vida, la salud y la seguridad de la población.

c) La Huelga en la Corte Interamericana de DD.HH.: Opinión Consultiva 27/21 y sentencia “Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala”

El derecho a huelga es reconocido en el sistema interamericano como un pilar fundamental de la democracia y la justicia social. Así lo estableció con claridad la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-27/21, donde afirmó que la huelga es una manifestación esencial del derecho de asociación, pero también una herramienta estructural de los trabajadores para resistir desigualdades y retrocesos. La Corte IDH destacó que toda limitación a este derecho debe cumplir estrictamente con los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad, y que la regulación estatal no puede vaciar de contenido su ejercicio.

Así la OC-27/21 refiere que, el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales. Los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma,

las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal.

Este marco normativo robusto resulta indispensable para analizar críticamente el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 340/25, el cual amplió de forma generalizada la categoría de “servicios esenciales” e impuso requisitos de cobertura del 75% o 50% de actividad durante las huelgas, incluso en sectores donde no se configura ningún riesgo inminente para la vida, la salud o la seguridad.

La Opinión Consultiva OC-27/21 había advertido precisamente contra este tipo de restricciones regresivas, señalando que los Estados deben abstenerse de adoptar medidas que socaven los derechos colectivos conquistados, y que cualquier retroceso en materia de huelga debe presumirse contrario a la Convención Americana. Este estándar se ve reforzado por la jurisprudencia posterior del tribunal interamericano, en particular la sentencia del caso *Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* (Serie C N° 459), en la que la CortelDH reconoció expresamente el derecho a la huelga como parte de los derechos laborales protegidos por el artículo 26 de la Convención Americana.

En esa sentencia, la CortelDH no solo confirmó la justiciabilidad directa de los derechos económicos y sociales —entre ellos el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la huelga— sino que sostuvo que dichos derechos tienen exigibilidad inmediata y que pueden derivarse directamente de las normas de la Carta de la OEA y de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. El tribunal también reafirmó que la interpretación de estos derechos debe realizarse desde una perspectiva evolutiva, utilizando el *corpus iuris* internacional, incluyendo los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos de la OIT como fuentes relevantes para determinar el contenido y el alcance de las obligaciones estatales.

Este abordaje integrador desautoriza la pretensión de algunos gobiernos de relativizar o negar la fuerza normativa del derecho a huelga, como intentó hacerlo el Estado guatemalteco en su solicitud de interpretación. La Corte Interamericana rechazó esa pretensión y reiteró que las decisiones en materia de derechos laborales no pueden ser interpretadas aisladamente ni pueden desconocer la densidad normativa del sistema interamericano.

En ese sentido, la imposición unilateral del DNU 340/25, resulta claramente incompatible con la doctrina de la Corte IDH. No solo vulnera el principio de legalidad al legislar por decreto sobre derechos fundamentales, sino que impone restricciones desproporcionadas y vacía de contenido la herramienta de acción colectiva por excelencia.

En suma, el derecho a huelga —según el sistema interamericano— no es un derecho accesorio ni sujeto a la discrecionalidad del poder político, sino un componente esencial del entramado democrático.

III. Sentencias de la de la CNAT que dispusieron la suspensión del Título IV del DNU 70-23 y recientemente el Decreto 340-25

En autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo” la Sala de FERIA de la CNAT dispuso, el 3 de enero de 2024, hacer lugar a la medida cautelar solicitada por la CGT en representación de todos los trabajadores del país, suspendiendo los efectos del “Título IV” del DNU 70-23.

Para decidir así, la CNAT trata centralmente dos puntos: En primer lugar, la legitimación activa que tiene la CGT para actuar en representación de todos los trabajadores del país con el fin de tornar inaplicable -a estos- una norma de alcance general. En segundo lugar, admitida la legitimación, pasó a considerar los requisitos para el otorgamiento una medida cautelar, siendo fundamento de la “verosimilitud del derecho” lo dispuesto por nuestra Constitución Nacional para el trámite de las leyes y los requisitos que deben contener los Decretos de Necesidad y Urgencia emanados del Poder Ejecutivo, y del “peligro en la demora” los derechos afectados de un colectivo vulnerable como son los trabajadores.

Respecto a la legitimación activa de la CGT para solicitar la suspensión de todo el articulado contenido en el Título IV del DNU 70-23, al contrario de la sentenciante de primera instancia, que entendió que solo estaría legitimado para accionar contra normas del derecho colectivo del trabajo, pero no así respecto a las normas del derecho individual del trabajo, la cámara entendió que la CGT tiene amplia legitimación, puesto que “es una entidad de tercer grado con personería gremial, que cuenta entre sus «objetos y fines», los de «reunir en su seno y organizar la actividad conjunta de las asociaciones sindicales que la compongan,

para la defensa coordinada de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras de todo el país», (cfr. estatutos aprobados por Res. MTEySS 766/2021, BO del 30/11/2021) y consecuentemente, se encuentra legitimada para «defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores», y entablar acciones de amparo colectivas (arts. 2, 3, 32, 33 y 34 ley 23.551, y art. 43 de la Constitución Nacional).” En tal sentido, considera aplicable el precedente de la CSJN “Halabi” (*Fallos*: 332:111) y “Sindicato Argentino de Docentes Particulares S.A.DO.P. c/Estado Nacional - Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo” (*Fallos*: 326:2150).

Analizados los requisitos constitucionales para sanción de un DNU, la Cámara afirma que “esas circunstancias excepcionales no se observan verificadas en el caso. En efecto, ningún impedimento existía para la reunión de las cámaras del Congreso, ya que, analiza, con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del DNU 70/2023, el órgano legislativo se encontraba convocado, en funciones, y con facultades para examinar el contenido de las reformas propiciadas en dicho DNU.”

Agrega que “reconociendo que la vulnerabilidad es una circunstancia que afecta a la persona que trabaja en relación de dependencia, dada su desigualdad negocial, y que se hallan en juego derechos de naturaleza alimentaria -per se o por sus derivaciones-, se encuentran configuradas las circunstancias objetivas como para considerar que los temas introducidos -por su calidad estructural y su cantidad- en el Título IV del decreto en cuestión resultan de imprescindible debate específico y decisión por el Poder Legislativo.”

Respecto al contenido específico de la norma atacada, la Cámara entiende que el defecto de origen del DNU 70/2023 basta para sustentar su pronunciamiento, y en tal sentido, se torna innecesario un análisis sobre el articulado del Título IV.

Un día después de la sentencia recién abordada, el 3 de enero de 2024, en autos “CENTRAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ARGENTINA CTA C/ ESTADO NACIONAL PODER EJECUTIVO S /ACCION DE AMPARO” la Sala de FERIA de la CNAT con una nueva conformación decidió nuevamente la suspensión del Título IV del DNU 70-23, con una argumentación similar a la sentencia antes tratada, con el agregado de considerar a la CTA con legitimación activa para la representación del interés colectivo de todos los trabajadores por su carácter de entidad de tercer grado debidamente inscripta, entendiendo la Cámara que “Ello encuentra respaldo en el criterio sentado por la CSJN en el conocido caso

“Asociación de Trabajadores del Estado s/Acción de inconstitucionalidad” (A. 598. XLIII) — “ATE II”—, en el cual declarara la inconstitucionalidad del art. 39.a) de la ley 23.551 y expresamente le reconociera a los sindicatos simplemente inscriptos el derecho de accionar judicialmente en defensa y representación del interés colectivo, entendiendo que tal derecho se encuentra inequívocamente reconocido por las normas de jerarquía constitucional.”

Muy recientemente, y poco después de la sanción del decreto objeto de este comentario, en autos “Confederación general del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/acción de amparo” (expte. 19024/2025), el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 3 hizo lugar a la medida cautelar solicitada por la CGT y procedió a *“suspender provisoriamente los efectos de los artículos 2° y 3° del D.N.U. 340/25 en relación con la Confederación General del Trabajo y los trabajadores representados por dicha entidad gremial hasta tanto se dicte sentencia definitiva”*.

Dicho pronunciamiento fue confirmado por la Sala IV de la CNAT en sentencia del 9 de junio de 2025.

Ambos pronunciamientos, en lo sustancial, reproducen los fundamentos de los fallos desarrollados más arriba en torno a la suspensión del Título IV del DNU 70-23, también sin entrar a considerar en profundidad el derecho de fondo en juego.

IV. Servicios esenciales. Servicios públicos de importancia trascendental. Comisión de Garantías

Se sustituye el art. 24 de la ley 25.877, sujetando las prestaciones mínimas, en lo que respecta a los servicios esenciales, a una cobertura no menor al 75%, y para el caso de servicios de importancia trascendental, una cobertura no menor al 50% de la prestación normal del servicio; ambas de carácter innegociable. Nos encontramos frente a la restricción gravísima del derecho constitucional de huelga o al menos su velado impedimento.

Hasta la entrada en vigencia de este DNU, la norma citada seguía los criterios establecidos por órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que limitaba la definición de servicios esenciales a aquellos cuya interrupción pudiera poner en riesgo la vida, la salud, o la seguridad de la población;

incluyendo el control del tráfico aéreo, los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas.

El artículo 24 de la Ley 25.877 siguiendo estos lineamientos, contemplaba excepciones: sin perjuicio de las actividades enumeradas en forma expresa, hacía mención a dos situaciones:

a) Cuando, por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratase de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

El criterio para “regular” el ejercicio del derecho de huelga era restrictivo, medido, basado en principios internacionales relacionados a la “vida”, la “seguridad”, o la “salud” de la población.

El decreto amplía la definición e introduce un criterio fiscalista al considerar esenciales actividades cuya paralización pueda afectar la recaudación vinculada a las cuentas públicas. Además de mostrar un desprecio absoluto por los valores y principios esenciales del Derecho del Trabajo, la protección de la persona que trabaja definida por la CSJN como el “sujeto de preferente tutela”, y conculcar valores nacionales, como la soberanía, la protección de la industria y el desarrollo nacional, que implican un abandono por parte del Estado Nacional y el Gobierno de los valores democráticos republicanos y de la Justicia Social que debe primar para lograr el mejoramiento de la vida de las personas en sociedad.

La enumeración del DNU implica anular el derecho de huelga. El conflicto de por sí está inmerso en la relación asimétrica existente en el derecho laboral, el conflicto existe. Al impedir o restringir de tal modo el ejercicio de un legítimo derecho, no desaparece el conflicto sino la herramienta constitucional con la que cuentan las personas que trabajan para expresarse en él, todo ello en abierta violación a los principios de libertad sindical jerarquizados por nuestra legislación y la adhesión a los pactos internacionales y los convenios de la OIT nº 87 y 98.

Los considerandos del decreto argumentan débil y antijurídicamente que resulta necesaria la profundización de la libertad de mercados e impulsar el sistema económico basado en decisiones libres, en la interacción de oferta y demanda como modo de reactivar la economía en crisis.

La maliciosa competencia entre operadores nacionales e internacionales que manifiesta determinará la pérdida de puestos de trabajo, recursos del PBI, entre otros. El mismo DNU reconoce la asimetría en el comercio marítimo fluvial de nuestro país frente a otros regímenes internacionales, que con estas medidas, lejos de estimular inversiones en favor de nuestro país, lo serán en beneficio de capitales extranjeros. Modifica la Ley 20.094, de navegación, en infinidad de aspectos en forma antijurídica. Se refiere a la Marina Mercante Nacional en sentido amplio:

La navegación por agua marítima y/o fluvial destinada al transporte comercial de personas, de mercaderías, de carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin.

Considera servicios esenciales en sentido estricto las siguientes actividades; que deberán garantizar al menos el 75% de su prestación de servicios durante una huelga:

a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;

b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;

c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;

d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios;

e. Los servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior;

f. El cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial; y

g. El transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin.

Luego de esa enumeración, se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes, que deben garantizar al menos el 50% de la prestación de servicios durante una huelga:

a. La producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;

b. El transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;

c. Los servicios de radio y televisión;

d. Las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;

e. La industria alimenticia en toda su cadena de valor;

f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;

g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y

h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

El DNU prevé la actuación de la Comisión de Garantías, órgano independiente que declarar, mediante resolución fundada, como *esencial* o de *importancia trascendental* cualquier actividad no incluida expresamente en el decreto.

Hasta aquí la legislación establecía que la Comisión de Garantías tenía intervención en la determinación de los servicios mínimos cuando las partes no hubieran arribado a un acuerdo, dando así prevalencia a la autocomposición como método de solución preferente. La reforma ha eliminado esta posibilidad de solución por medio de la autonomía colectiva.

El decreto implica una vulneración total y absoluta del derecho constitucional, legal e internacionalmente integrado a nuestra legislación conforme los Pactos Internacionales con medidas extremas violatorias de los derechos esenciales y humanos de la persona que trabaja, de la Soberanía Nacional y del Sistema Republicano de Gobierno.

Gobernar por decreto implica abandonar la legitimidad de las urnas y arrasar con las condiciones de vida de las personas que trabajan.

La Confederación General del Trabajo y las CTA de los Trabajadores y CTA Autónoma presentaron una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo,

en contra del Estado Argentino, respecto al DNU 340/25, en tanto impide el derecho de huelga en violación a las garantías constitucionales y pactos internacionales.

La CGT inició una acción de amparo en los autos “*Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/acción de amparo*” (expte. 19024/2025), obtuvo una medida cautelar, dictada por Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 3 —que fue confirmada por la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo—, con resultado favorable y en curso de apelación, mediante la cual se dispuso “*suspender preventivamente los efectos de los arts. 2° y 3° del D.N.U. 340/25 en relación con la Confederación General del Trabajo y los trabajadores representados por esa entidad*”.

En idéntico sentido, la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) obtuvo sentencia favorable en la acción de amparo iniciada en los autos “Asociación Trabajadores del Estado c/Poder ejecutivo nacional s/acción de amparo”, Expte. 19424/2025, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°3, en curso de apelación.