



Granja Tres Arroyos, un estudio de caso sobre flexibilización laboral: reforma laboral y precarización en la era Milei (2024-2025)

Granja Tres Arroyos, A Case Study of Labor Flexibilization: Labor Reform and Precarization in the Milei Administration (2024–2025)

 Camila Araceli Barreto

Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales,
Universidad Autónoma de Entre Ríos, Argentina
barretocamila.araceli@gmail.com

 Micaela Vanesa Decombard

Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales,
Universidad Autónoma de Entre Ríos, Argentina
micheladecombard@gmail.com

Recepción: 24 de abril de 2025

Aceptación: 21 de agosto de 2025

Publicación: 1 de octubre de 2025

Cita sugerida: Barreto, C. A. y Decombard, M. V. (2025). Granja Tres Arroyos, un estudio de caso sobre flexibilización laboral: reforma laboral y precarización en la era Milei (2024-2025). *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, (22), e068. <https://doi.org/10.24215/27969851e068>

Resumen: Este artículo examina el conflicto laboral en la planta avícola “La China” de Granja Tres Arroyos (en adelante GTA), en Concepción del Uruguay (Entre Ríos, Argentina), como un caso paradigmático de la ofensiva capitalista en el marco de las reformas impulsadas por el gobierno de Javier Milei. A partir de entrevistas a trabajadores, análisis de normativas y registros sindicales, se demuestra que, aunque el Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) –herramienta heredada de los años noventa– no fue reformado, su aplicación por GTA se legitima en la retórica oficial de flexibilización y reducción de costos laborales, mostrando cómo las viejas normativas se articulan con nuevas condiciones políticas para profundizar la explotación. El caso evidencia que la empresa, propiedad del conglomerado de Joaquín De Grazia, instrumentaliza el PPC para transferir los costos de la crisis a la clase trabajadora mediante precarización contractual, erosión de derechos históricos y flexibilización funcional. Asimismo, el conflicto revela la emergencia de formas de resistencia híbridas que combinan organización obrera tradicional, redes familiares y solidaridades territoriales, tensionando simultáneamente a la patronal y a la burocracia sindical, cuyo alineamiento con la estabilidad empresarial evidencia su rol en la reproducción de la subordinación obrera.

Palabras clave: Proceso Preventivo de Crisis, Flexibilización laboral, Granja Tres Arroyos

Abstract: This article examines the labor conflict at the “La China” poultry plant of Granja Tres Arroyos (GTA) in Concepción del Uruguay (Entre Ríos, Argentina) as a paradigmatic case of capitalist offensives within the framework of the labor reforms promoted by the government of Javier Milei. Based on interviews with workers, analysis of regulations, and union records, it demonstrates that although the Preventive Crisis Procedure (PPC) –a mechanism inherited from the 1990s– was not reformed, its application by GTA is legitimized by the official rhetoric of labor flexibilization and cost reduction, showing how existing legal instruments are combined with



new political conditions to deepen exploitation. The case shows that the company, owned by the conglomerate of Joaquín De Grazia, instrumentalizes the PPC to shift the costs of the crisis onto the working class through contractual precarization, erosion of historical rights, and functional flexibilization. At the same time, the conflict reveals the emergence of hybrid forms of resistance that combine traditional labor organization, family networks, and territorial solidarities, simultaneously challenging both the employer and the union bureaucracy, whose alignment with corporate stability highlights its role in reproducing workers' subordination.

Keywords: Preventive Procedure of Crisis, Labor Flexibility, Granja Tres Arroyos

Introducción

GTA, es un gigante de la industria avícola, bajo el control del grupo económico de Joaquín De Grazia, conocido como el “Zar del Pollo”. Su planta “La China”, ubicada en Concepción del Uruguay (Entre Ríos), constituye un nodo clave de producción y, al mismo tiempo, una de las principales fuentes de empleo de la ciudad que ha moldeado la dinámica laboral y económica regional. Los trabajadores están nucleados en el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA), cuya conducción local (2022-2026) encabezan Miguel Klenner (Sec. General) y Walter Ardaiz (Sec. Adjunto).

A fines de 2024 la empresa anunció la apertura de un PPC con el objetivo de imponer despidos masivos –amenazando con la cesantía de 400 trabajadores– y una reducción salarial del 21%. Este mecanismo, regulado en los artículos 98 a 105 de la Ley de Empleo N° 24.013/91, permite a las empresas negociar con el sindicato y el Estado medidas de ajuste como despidos, recortes o modificaciones de condiciones laborales, y fue el instrumento que posibilitó a GTA la celebración y la homologación del Acuerdo Colectivo de Crisis (ACC) por parte de la Secretaría de Trabajo (ST)¹. Si bien los artículos que crean y regulan el PPC no fueron modificados durante el gobierno de Javier Milei, las reformas laborales impulsadas en 2023–2025 produjeron un “clima de época” desregulador que facilitó a las patronales el uso más agresivo de instrumentos preexistentes como el PPC.

En particular, la llegada de Milei al gobierno en diciembre de 2023 profundizó la reconfiguración regresiva del mercado laboral mediante una estrategia de refundación capitalista que combinó ajuste estructural y desregulación laboral. Este proyecto político, respaldado por élites empresariales nacionales y transnacionales, se tradujo en medidas como devaluaciones, congelamientos salariales, y reformas legales –DNU 70/2023 y Ley Bases 27.742– que facilitaron despidos e indemnizaciones y restringieron el derecho de huelga (Res. 1/2024; DNU 340/2025). Estas reformas buscaron flexibilizar el empleo y reducir costos laborales, promoviendo despidos, rebajas salariales e indefensión sindical. No obstante, los efectos se manifestaron de manera desigual y parcial, lo que indica que los procesos de precarización se desarrollan en interacción con restricciones institucionales y resistencias obreras. Aunque las movilizaciones fueron masivas, la fragmentación política impidió frenar estas reformas (Marticorena y Soul, 2024).

En este contexto de desposesión sistemática de derechos y creciente criminalización de la protesta, el conflicto en GTA (2024-2025) fue uno de los casos que puso en evidencia cómo el capital instrumentalizó mecanismos legales preexistentes para consolidar la precarización laboral en un sector estratégico, aprovechando las condiciones desreguladoras instauradas por el gobierno. En este sentido, el conflicto de GTA ilustra el modo en que un marco normativo heredado de los años '90 se combina con las condiciones políticas contemporáneas para consolidar un escenario de precarización y ofensiva patronal bajo el discurso de “modernización económica”. El caso resulta representativo porque concentra varios de los elementos mencionados: despidos y rebajas salariales, sumado a atrasos en el pago de quincenas, vacaciones y cuotas alimentarias, así como irregularidades en los aportes a las obras sociales y al sindicato tal como se irá mostrando en las siguientes páginas. Frente a esta ofensiva, los trabajadores de “La China” desplegaron asambleas colectivas diarias, huelgas, acampes y movilizaciones masivas, que también contó con la participación activa de familias y diferentes sectores sociales uruguayenses. No obstante, la mediación del STIA condujo a una votación individual y secreta, que rompió con la tradición asamblearia comunitaria, para establecer la aceptación del PPC. De este modo, el sindicato se convirtió en un dispositivo de contención que facilitó la imposición de las condiciones patronales.

El estudio se focaliza en los eventos del conflicto ocurridos entre noviembre de 2024-marzo de 2025, considerando que las reformas introducidas por el gobierno actual desde diciembre de 2023 son el marco que explica las condiciones favorables, en términos de desregulación laboral, en las que se desarrolló esta disputa. En tal sentido, el conflicto en GTA se inscribe en un proceso generalizado de reconfiguración regresiva del mercado de trabajo.

Este artículo se concentra en los siguientes interrogantes: ¿qué implicancias tienen las reformas laborales implementadas desde diciembre de 2023 en los derechos de los trabajadores y en las dinámicas de conflicto en GTA? y ¿qué rol cumple el sindicato en este proceso y cómo su actuación refleja la relación entre burocracia y bases?

Partimos de la hipótesis de que no es un hecho aislado, sino una expresión de una dinámica estructural que consolida la ofensiva capitalista en el marco de la reforma laboral impulsada por la Libertad Avanza, reforma que se convierte en una herramienta de desregulación laboral que facilita la transferencia de los costos del ajuste a la clase trabajadora. El caso GTA permite observar cómo el capital, amparado en un andamiaje jurídico preexistente, profundiza su ofensiva flexibilizadora articulando viejas herramientas normativas con nuevas condiciones políticas. De este modo, las reformas regresivas (DNU 70/2023, Ley Bases 27.742, Res. 1/2024, DNU 340/2025) impactan en los derechos de los trabajadores no solo por sus disposiciones normativas, sino también al reforzar un escenario de precarización que potenció la aplicación del PPC.

Al mismo tiempo, el conflicto muestra la emergencia de formas de resistencia híbridas que combinan organización obrera tradicional, redes familiares y solidaridades territoriales, cuestionando no solo a la patronal sino también a la burocracia sindical. En esta clave, el conflicto de GTA constituye un laboratorio empírico para comprender cómo la reforma laboral en curso opera menos por modificación normativa inmediata que por la reconfiguración de correlaciones de fuerza que habilitan a las patronales a apropiarse de los mecanismos de crisis para consolidar la precarización estructural.

A partir de esta coyuntura, proponemos un abordaje en tres planos analíticos complementarios. El primero es el normativo-estructural, que sitúa el conflicto en el marco de las reformas laborales regresivas impulsadas por el actual gobierno y su interacción con dispositivos heredados de la década de 1990 –como el PPC–, cuya vigencia normativa se resignifica en el nuevo clima de desregulación. El segundo plano es de orden procesual-laboral, donde examinamos cómo el uso del PPC por parte de GTA se ve potenciado por ese contexto para imponer despidos, recortes salariales y flexibilización funcional. Por último, el plano institucional-sindical, que se centra en el rol que asumió el STIA, analizando sus estrategias de negociación y los mecanismos de burocratización sindical desplegados frente a las dinámicas de resistencia de base.

Con el propósito de dar respuesta a los interrogantes planteados, el artículo se organiza en nueve secciones. Tras esta introducción, se desarrollan los aportes teórico-conceptuales sobre mercado de trabajo y flexibilización laboral, que constituyen la lente analítica para examinar las reformas recientes y sus efectos en el conflicto de GTA, junto con las notas metodológicas. Luego se analizan las reformas impulsadas por el gobierno de Javier Milei y se contextualiza el caso a partir del perfil del sector avícola, de la empresa y del STIA. A continuación, se reconstruye el desarrollo del conflicto, la dinámica de negociación y el ACC. Finalmente, se presentan las reflexiones que sintetizan los hallazgos y discuten sus implicancias en el debate sobre flexibilización laboral y ofensiva patronal en la Argentina contemporánea.

El conflicto de GTA constituye un laboratorio empírico para comprender cómo la reforma laboral en curso opera menos por modificación normativa inmediata que por la reconfiguración de correlaciones de fuerza que habilitan a las patronales a apropiarse de mecanismos preexistentes para consolidar la precarización estructural. Como ha mostrado la literatura, las transformaciones económicas y políticas no actúan de manera neutra, sino que reconfiguran continuamente la relación entre capital y trabajo, modificando la organización laboral, las formas de contratación y las estrategias sindicales. En esta línea, el análisis se inscribe en una perspectiva marxista que entiende al mercado de trabajo como un espacio atravesado por la contradicción estructural entre capital y trabajo. Esta clave analítica –reforma, conflicto y flexibilización en el marco de un gobierno abiertamente pro-capital– orienta la mirada del presente estudio.

Consideraciones sobre mercado de trabajo y flexibilización laboral

El estudio del mercado de trabajo permite observar cómo su estructura ha sido configurada históricamente por los procesos de acumulación capitalista y las resistencias de la clase trabajadora. En este marco, la conflictividad social emerge como un elemento central para comprender los procesos del mundo del trabajo.

El mercado laboral se entiende como el espacio donde la fuerza de trabajo se intercambia por capital dinerario, en el marco de la contradicción estructural entre capital y trabajo. La subsunción del trabajo al capital se despliega en dos fases: una formal, donde el capital se apropia del producto del trabajo mediante el salario; y una real, donde transforma la organización del proceso productivo –ajustando ritmos, jornadas y condiciones– para intensificar la extracción de plusvalía (Marx, 2009; Braverman, 1987). Marticorena (2014a) recupera estas categorías para mostrar cómo las reformas y dispositivos de flexibilización configuran un mercado laboral marcado por la precarización estructural y la debilidad institucional de las regulaciones colectivas. Estas categorías resultan centrales para analizar los procesos de flexibilización laboral impulsados por el capital en las últimas décadas y comprender cómo dispositivos tales como el PPC profundizan la subsunción real: al facilitar despidos y flexibilizar derechos laborales, refuerzan el control patronal sobre la fuerza de trabajo. Esta dinámica no se agota en lo económico; exige una dimensión jurídico-política que provea marcos regulatorios capaces de legitimar la explotación.

La flexibilidad laboral ha sido abordada desde el institucionalismo como un instrumento de gestión empresarial para ajustar plantillas, funciones y salarios; y desde el regulacionismo como adaptación macroinstitucional a transformaciones globales, perspectivas que tienden a despolitizarla al presentarla como una necesidad técnica (Atkinson, 1987; Boyer, 2018; Marticorena, 2015). En contraposición, los enfoques marxistas la inscriben en la lógica de la explotación: Braverman (1987) la asocia a la degradación del trabajo bajo control patronal, mientras Standing (2013) la vincula con la emergencia del “precariado” como fracción de clase caracterizada por inestabilidad e inseguridad. Desde América Latina, se subraya que la flexibilidad constituye parte de una ofensiva estructural del capital sobre el trabajo: Antunes (2009) destaca la consolidación de un “capitalismo flexible” basado en la polivalencia y la inestabilidad, y autores como De la Garza (2001) y Neffa (2023) enfatizan la persistencia de la precariedad resultante de reformas neoliberales, intensificación productiva y debilidad institucional, con impactos tanto materiales como subjetivos en los trabajadores.

Las transformaciones del mercado laboral y la expansión de la flexibilización reconfiguran tanto las condiciones materiales como la subjetividad de los trabajadores, incidiendo en sus formas de organización y protesta. En este marco, el conflicto laboral se concibe como un proceso histórico y continuo de acciones colectivas en torno a demandas comunes, en contraste con lecturas que reducen la protesta a episodios aislados (Piva, 2016).

El conflicto laboral no se manifiesta únicamente de manera espontánea; se canaliza a través de organizaciones sindicales que median entre los trabajadores y el capital. Según autores clásicos como S. Webb y B. Webb (1920) los sindicatos son definidos como asociaciones continuas de trabajadores asalariados cuyo objetivo es mantener o mejorar sus condiciones laborales. En contraparte, Anderson (1978) complejiza esta visión al caracterizarlos como el reflejo institucionalizado de la clase obrera en los lugares de trabajo, aunque advierte que su poder es de carácter sectorial y limitado. Desde esta perspectiva, autores como Hyman (1981) y Silver (2003) insisten en el carácter contradictorio del sindicalismo: si bien puede ser un instrumento de lucha, también funciona como mecanismo de institucionalización del conflicto, oscilando entre la defensa de derechos y la subordinación a la lógica capitalista.

Este carácter ambivalente también atraviesa a la negociación colectiva. Tradicionalmente concebida como un mecanismo de diálogo para regular condiciones laborales entre empleadores y trabajadores, desde un enfoque crítico puede observarse cómo su institucionalización puede operar como un canal de

legitimación del orden existente. Marticorena (2014b) plantea que la estructura de la negociación colectiva no sólo refiere al nivel en que se desarrolla la negociación (actividad/empresa), sino que es el resultado de su articulación con el nivel de representación y grado de coordinación de los representantes patronales y sindicales que negocian. Así, la negociación no es un terreno neutral, sino un espacio de disputa condicionado por las correlaciones de fuerza. Los estudios sobre negociación colectiva en Argentina coinciden en destacar esta dualidad: si bien en contextos de avance del capital puede representar una barrera de contención, también puede ser funcional a los intereses patronales, al canalizar las demandas obreras dentro de marcos compatibles con la lógica de valorización (Marticorena, 2014a). Es decir, puede garantizar derechos, pero también legitimar la explotación cuando se negocia en condiciones asimétricas. En este sentido, las categorías de mercado de trabajo y flexibilización laboral permiten analizar el caso GTA como parte de un clima político e institucional que habilita el uso intensificado de mecanismos de ajuste por parte de las patronales; en tanto que las revisiones conceptuales sobre sindicatos permiten indagar en la tensión permanente entre burocracia y bases.

Si bien existe abundante bibliografía sobre conflicto laboral y negociación colectiva en diversos sectores industriales, los estudios específicos sobre la industria alimenticia muestran una focalización limitada, sin centrarse en particular en el sector avícola. Por ejemplo, Campos y Garófalo (2012) analizaron la evolución de la negociación colectiva y el conflicto laboral en la alimentación entre 2006 y 2010; Gutman y Ravarello (2002) estudiaron la evolución de las industrias de la alimentación y las agroindustrias en el país; y Marticorena (2014a) examinó la negociación colectiva en la industria manufacturera, incluyendo el rubro alimenticio, pero sin focalizar específicamente en el segmento avícola. Este vacío evidencia la necesidad de abordar cómo la flexibilización laboral y las dinámicas sindicales se articulan en contextos particulares del sector avícola, donde las estrategias empresariales y las respuestas obreras pueden presentar particularidades propias.

Notas metodológicas

El estudio sigue un diseño cualitativo crítico que combina inmersión etnográfica y análisis documental, lo que facilita un diálogo entre experiencias observadas y situaciones imprevistas, contribuyendo a comprender cómo los trabajadores reinterpretan, resisten o tensionan normas y discursos empresariales en el marco de procesos de conflicto.

En línea con los aportes de la antropología del trabajo, este estudio recupera la importancia de analizar las prácticas laborales desde una perspectiva que integre no solo las condiciones materiales de explotación, sino también las subjetividades, emociones y estrategias de resistencia de los trabajadores (Perelman, 2020). La etnografía, apoyada en los aportes metodológicos de Denzin y Lincoln (2012) y Kawulich (2005), se desarrolló mediante observación participante intensiva durante cinco meses en espacios de organización y visibilización del conflicto (asambleas, campamento frente a la planta, movilizaciones, protestas en accesos y en la puerta de la fábrica), produciendo notas de campo, registros conversacionales y materiales fotográficos y sonoros (véase Fuentes: Repositorio fotográfico). Esta presencia prolongada permitió relevar prácticas, repertorios de acción y dinámicas relacionales que exceden el registro declarativo.

Complementariamente, se realizaron entrevistas en profundidad (n=18) a 8 trabajadores y 10 familiares (mayoritariamente mujeres), seleccionadas mediante muestreo intencional y por redes para captar diversidad de trayectorias y posiciones en el conflicto. Las entrevistas abordaron impactos de la flexibilización y la instrumentación del PPC, y se trabajaron bajo criterios éticos de consentimiento informado. El corpus documental se conformó con: (a) normativa laboral relevante para el caso, (b) comunicados y declaraciones públicas de la empresa y el sindicato difundidas en medios y canales institucionales, y (c) cobertura hemerográfica (prensa digital y radial) que permitió reconstruir una cronología pública del conflicto y mapear marcos de interpretación en disputa. Asimismo, se incorporaron series estadísticas sectoriales de organismos públicos para contextualizar tendencias productivas y de empleo como insumo de contraste.

El análisis combinó codificación temática de notas de campo y entrevistas con análisis de documentos en tres momentos iterativos: a) diacrónico: a partir del corpus hemerográfico se elaboró una línea de tiempo de hitos (anuncios, medidas, episodios de conflicto); b) sincrónico: se codificaron unidades de sentido emergentes del trabajo de campo (organización cotidiana, repertorios, relaciones hogar-fábrica, mediaciones sindicales) (véase Anexo: Tabla 2); c) Contraste dialéctico: se construyó una matriz de triangulación que cruza categorías etnográficas con dispositivos normativos y discursos públicos. El foco fue identificar convergencias, disonancias y vacíos entre lo que la norma declara, lo que los actores enuncian en la arena pública y lo que efectivamente se practica en el territorio fabril (Burawoy, 1998), vinculando microprocesos de la experiencia laboral con estructuras jurídico-institucionales y mediáticas.

Transformaciones del mundo del trabajo: dinámicas de regulación y explotación en el mercado laboral argentino

La flexibilidad laboral constituye una expresión de las transformaciones del trabajo desde la crisis del fordismo en los años setenta. En Argentina cobró centralidad en los '90, con las reformas neoliberales que profundizaron la precarización. Bajo la presión empresarial y de organismos financieros, el gobierno de Menem extendió las reformas estructurales al ámbito laboral mediante la Ley de Empleo N° 24.013 (1991), la Ley de Convertibilidad N° 23.928 (1991) y la incorporación de capital privado en seguridad social y salud, junto con reducción de aportes patronales y proliferación de contratos precarios. Estas medidas también promovieron la negociación colectiva a nivel de empresa, debilitando a los sindicatos y vaciando de contenido emancipatorio la negociación (Di Cósimo, 2009). En este marco, la Ley 24.467 (1995) reforzó esta tendencia al exceptuar modalidades contractuales del control sindical y al limitar indemnizaciones. Más adelante, la Ley 25.250 (2000) introdujo, entre otras medidas, un período de prueba para los contratos indefinidos de tres meses (ampliable a seis por convenio), que en pequeñas empresas podía llegar a doce meses para trabajadores calificados. Además, la norma modificó aspectos generales de salarios, condiciones y jornadas de trabajo, derecho a huelga e indemnizaciones.

Entre 2002 y 2015 se modificó la dinámica de los años '90, lo que abrió paso a debates en torno a un proceso de revitalización sindical, que refiere a un renovado protagonismo gremial en lo político y laboral (Palomino y Trajtemberg, 2006). En la posconvertibilidad, lo central no fue el "retorno" de los sindicatos, sino la reactivación de la disputa sindical por las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo, con una CGT que volvió a disputar en el plano económico-corporativo. Este período, si bien avanzó en la creación de empleo y conllevó un fuerte dinamismo de la negociación colectiva, particularmente en torno a las condiciones salariales, mantuvo la vigencia de marcos normativos flexibilizadores heredados de la década anterior (Marticorena, 2015). Sin embargo, la literatura ha debatido si esa continuidad normativa implicó también la persistencia de contenidos flexibilizadores en los convenios, dado que algunos autores sostienen que las rondas de negociación posteriores supusieron la sustitución de buena parte de los convenios de los años '90 y una recuperación de las instituciones laborales, aunque con heterogeneidades en el plano de la representación sindical en los lugares de trabajo (Trajtemberg y Pontoni, 2017).

El período iniciado en 2015 con el gobierno de Cambiemos marca el comienzo de una segunda oleada de flexibilización laboral "desde arriba", que combinó elementos tradicionales heredados de los años '90 con innovaciones vinculadas al surgimiento de plataformas digitales "a demanda" en Argentina (Álvarez Newman, 2020). En este contexto, la Reforma Previsional de 2017 (Ley 27.426) constituyó un avance sobre el sistema de jubilaciones, trasladando costos fiscales a jubilados y trabajadores, y sentando un precedente para las normativas de ajuste posteriores.

Con la llegada de la pandemia, durante el gobierno de Alberto Fernández, las restricciones impuestas impactaron de manera desigual sobre las diversas fracciones de trabajadores y trabajadoras, lo que implicó un agravamiento de la precarización del mercado de trabajo local. Esto se reflejó en despidos y suspensiones –aún cuando estaban prohibidos–, en recortes salariales y, para quienes continuaron desempeñándose por

realizar actividades esenciales, en una intensificación y prolongación de la jornada de trabajo y una mayor exposición a riesgos sanitarios (Marticorena y D'Urso, 2020).

Por su parte, el gobierno de Javier Milei inauguró una nueva etapa regresiva caracterizada por un avance frontal sobre los derechos laborales, basada en una lógica de reducción de la intervención estatal, flexibilización de las relaciones laborales y promoción de un modelo económico orientado a la maximización de la rentabilidad empresarial. El DNU, emitido en diciembre de 2023, fue la primera herramienta utilizada por el gobierno para introducir cambios inmediatos en el mercado de trabajo. Este decreto, basado en la declaración de emergencia económica, buscó agilizar la implementación de reformas sin pasar por el Congreso. Entre sus principales medidas, se eliminaron o modificaron varias normas que regulan las condiciones de contratación y despido, con el objetivo de reducir los costos para las empresas. Entre las modificaciones se estableció un período de prueba extendido de hasta 8 meses para empresas medianas y de hasta 1 año para pequeñas empresas, durante el cual el empleador puede despedir al trabajador sin causa y sin indemnización. De igual modo se redujeron las indemnizaciones por despido, especialmente en casos de despidos sin causa justificada, lo que generó preocupación por el aumento de la precariedad laboral. En este sentido, el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), establecido en la Ley 20.744 (1974) con modificaciones del año 1976, experimentó cambios significativos con el Decreto 70/2023, que introdujo variaciones en la base de cálculo de la indemnización por despido sin justa causa y en los mecanismos de compensación. Originalmente, la indemnización se calculaba sobre la remuneración mensual, incluyendo el Sueldo Anual Complementario (aguinaldo) y otros conceptos remunerativos, sin exclusiones (Ley 20.744, 1976). Sin embargo, el Decreto 70/2023 excluye el aguinaldo y otros pagos semestrales o anuales de la base de cálculo, reduciendo así el monto indemnizatorio. Además, mientras que el régimen original permitía el cálculo sobre el promedio de los últimos doce meses para trabajadores con remuneraciones variables (Ley 20.744, 1976), el nuevo decreto reduce este período a seis meses o al último año.

Del igual modo, se introdujo un fondo de cese laboral como alternativa al régimen indemnizatorio tradicional, con aportes mensuales no superiores al 8% de la remuneración. En cuanto al reingreso de trabajadores previamente indemnizados, el decreto actualiza las indemnizaciones pagadas mediante el Índice de Precios al Consumidor (IPC) más una tasa de interés del 3% anual. Por otra parte, introduce una indemnización agravada del 50% al 100% en casos de despido discriminatorio, un concepto no contemplado en la LCT original, aunque se mantiene la extinción definitiva del vínculo laboral sin posibilidad de reinstalación (Decreto 70/2023, 2023).

Otra medida destacada fue la derogación de multas por empleo no registrado y la simplificación del registro laboral mediante un sistema electrónico, eliminando sanciones que podían duplicar las indemnizaciones. También se derogó la Ley 25.323 sobre indemnizaciones laborales, que preveía que las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral no registrada o que lo esté de modo deficiente. Los artículos 43 al 48 de la Ley 25.345 fueron eliminados, los cuales establecían, entre otras cuestiones, multas al empleador por retención indebida de aportes con destino a la seguridad social (Art. 132 bis LCT), la notificación a la AFIP en caso de acuerdos transaccionales o sentencias sobre empleo no registrado (Art. 15 LCT), y la multa por falta de entrega de los certificados de trabajo (Art. 80 LCT).

La Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos (27.742), en vigor desde el 9 de julio de 2024, presenta cuestionamientos de inconstitucionalidad por la delegación de facultades legislativas al Ejecutivo, en línea con el DNU 70/2023, que vulnera el art. 99 inc. 3° de la Constitución Nacional. En el plano laboral, introduce cambios significativos: excluye a contrataciones de obra, servicios y agencia de la Ley de Contrato de Trabajo, remitiéndolas al Código Civil y Comercial; deroga la Ley 25.323 y elimina sanciones por falta de registración. Asimismo, establece un régimen de regularización para relaciones laborales no registradas previas al 9 de julio de 2024, condonando deudas de aportes y contribuciones –excepto las de Obra Social–, con un período de hasta 60 meses y un plazo de 90 días para

acceder al beneficio; y simplifica los mecanismos de registraci3n laboral al permitir su realizaci3n electr3nica e inmediata .Finalmente, se faculta a empleadores y sindicatos a sustituir la indemnizaci3n por despido sin causa por un fondo de cese laboral, sujeto a negociaci3n colectiva.

Complementando este marco desregulatorio, la Resoluci3n 1/2024 de la Secretar3a de Trabajo, Empleo y Seguridad Social¹ (agosto de 2024) restringi3 severamente el derecho de huelga mediante tres mecanismos: 1) la ampliaci3n arbitraria de 'servicios esenciales' incluyendo sectores estrat3gicos como transporte, banca y agroindustria (Art. 2°); 2) la imposici3n de requisitos burocráticos onerosos (preaviso de 10 d3as hábiles y listas de 'personal m3nimo' bajo amenaza de multas, Arts. 4°-5°); y 3) la criminalizaci3n de protestas que afecten 'bienes jur3dicos protegidos' como accesos o v3as p3blicas (Art. 7°) (MDYTE, 2024), vulnerando el Convenio 87 de la OIT (1948) sobre libertad sindical de jerarqu3a constitucional (Art. 75 inc. 22 CN). Estas limitaciones se profundizaron con el DNU 340/2025 (mayo de 2025), que derog3 la resoluci3n anterior para establecer un r3gimen a3n m3s represivo: expandi3 la definici3n de esencialidad a cualquier actividad econ3mica 'estrat3gica', impuso multas a sindicatos (Art. 10°), automatiz3 descuentos salariales por d3as de huelga (Art. 8°), y penaliz3 como 'obstrucci3n a la circulaci3n' (C3digo Penal, Art. 194) las manifestaciones en espacios p3blicos (Art. 13°) (V3ase Tabla 1).

Tabla 1: Comparativa entre reformas recientes (2023-2025)

Reformas	Principales cambios
DNU 70/2023	Per3odo de prueba extendido: 8 meses (medianas empresas)/ 1 a3o (PyMEs). Reducci3n de indemnizaciones: exclusi3n del aguinaldo del c3lculo. Fondo de cese laboral (8% del salario). Eliminaci3n de multas por trabajo no registrado.
Ley Bases 27.742 (2024)	Exclusi3n de contratos de obra/servicio de la LCT (regulados por C3digo Civil). "Regularizaci3n laboral": condonaci3n de deudas patronales por no registraci3n. Sustituci3n de indemnizaciones por fondos de cese (v3a negociaci3n colectiva).
Resoluci3n 1/2024	Restricci3n de huelgas a "servicios esenciales". Exige preaviso de 10 d3as y listas de "personal m3nimo". Criminaliza protestas que afecten "bienes jur3dicos protegidos".
DNU 340/2025	Ampli3 la definici3n de esencialidad a cualquier actividad econ3mica "estrat3gica". Impuso multas a sindicatos. Automatiz3 descuentos salariales por d3as de huelga y penaliz3 las manifestaciones en espacios p3blicos.

Fuente: elaboraci3n propia en base a la normativa sistematizada.

El PPC, creado en la d3cada de 1990 y regulado por la Ley de Empleo N° 24.013/91 (arts. 98-105) y los decretos N° 328/88, 265/02 y 2.072/94, cobra especial relevancia en la actualidad. Originalmente destinado a proteger a las empresas en quiebra o crisis financiera, su aplicaci3n se ampli3 para permitir ajustes en los costos laborales sin cumplir con las indemnizaciones del r3gimen general de despidos. Su finalidad fue la posibilidad de negociar con los sindicatos y el Estado para implementar medidas como reducciones salariales o cambios en las condiciones laborales sin que exista una verdadera crisis de fondo. Entre los casos de implementaci3n del PPC, destacamos el aqu3 abordado de GTA de noviembre de 2024, solicitado alegando problemas financieros (STEySS, 2024) aprovechando este mecanismo para eliminar puestos, imponer reducciones salariales y cambios en los turnos, sector y/o puesto de trabajo e indemnizaciones. Mientras el resto de las plantas firm3 el acuerdo, la planta La China –de la seccional de la alimentaci3n en Concepci3n del Uruguay– fue la 3nica en negarse.

En una entrevista radial, De Grazia afirm3:

Las otras plantas lo aceptaron y se firm3 el procedimiento preventivo de crisis, excepto el Sindicato de la Alimentaci3n de Concepci3n del Uruguay, inclusive, actuando en contra de la dirigencia nacional, que entendi3 que era razonable la postura [...]. (La Calle, 2025).

Cabe señalar que GTA no es un caso aislado, sino parte de una tendencia más amplia donde diversas patronales recurrieron al PPC u otros mecanismos de ajuste. La aceitera Vicentin presentó un PPC en diciembre de 2024 para acelerar su concurso de acreedores y forzar un acuerdo sindical que desdoblaba el bono, congelaba salarios y eludía contribuciones, pero en marzo de 2025 incumplió garantizando los salarios de febrero. Casos similares se replicaron este año: Bridgestone y Fate intentaron PPC sin éxito frente al Sutna; más de 20 autopartistas cordobesas lo usaron para justificar despidos; y Aceros Zapala lo presentó alegando caída de exportaciones. En otras provincias, Ledesma despidió 165 trabajadores en Jujuy, El Tabacal 50 en Salta, Praxair aplicó cesantías con fines antisindicales, y SanCor eliminó 200 puestos en un contexto de retrasos salariales. Empresas como Anselmo Morvillo, Acindar, Tenaris-Techint y King Agro recurrieron a quiebras, suspensiones o cesantías masivas. El propio Secretario General de la STIA local, Klenner, mencionó que “lo que buscan es reestructurar la empresa, quedarse con la mitad del personal, tal como lo hizo Baggio, trabajar todo en un solo turno, y luego hacer contrataciones temporales con tercerizados” (Tiempo Argentino, 2025; Aire Digital, 2025; IProfesional, 2025; El Miércoles Digital, 2025).

El sector avícola entrerriano y la anatomía de un gigante: “Grupo GTA”

El sector avícola en Entre Ríos se consolidó como uno de los principales productores nacionales con cerca del 50% de la faena de pollo y el 25% de la producción de huevos del país (Dirección General de Estadística y Censos de Entre Ríos, 2023). Su industrialización comenzó en la década de 1950 con la introducción de líneas híbridas, se profundizó en los setenta mediante la integración vertical y se potenció en los noventa con apertura económica y modernización tecnológica (García Presas y Craviotti, 2015). La estructura productiva combina granjas medianas y grandes con contratos de integración: las empresas suministran insumos y controlan precios, mientras los productores aportan instalaciones y mano de obra, conservando cierta autonomía técnica. Actualmente hay 2.641 granjas, concentradas en Uruguay, Colón y Gualaguaychú, con creciente uso de tecnologías automatizadas que favorecen la concentración y la desaparición de granjas pequeñas (Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca, 2025).

Entre los conglomerados líderes, GTA es un caso paradigmático que implementó integración vertical desde reproductoras hasta comercialización, y modernizó su planta “La China” en Concepción del Uruguay, elevando la faena de 9.000 a más de 200.000 pollos diarios hacia el 2000, obteniendo habilitaciones internacionales, incluido el Mercado Común Europeo. Hoy emplea a 7.000 trabajadores en Argentina y Uruguay, produce 700.000 pollos diarios –el 20% de la producción nacional– y exporta el 25% a 67 países (Grupo GTA, s.f.). Su estructura incluye plantas en Buenos Aires, Entre Ríos, Córdoba y Uruguay, y su propietario, Joaquín De Grazia, como vicepresidente de CEPA, articula los intereses del sector a nivel nacional e internacional. Este contexto explica las relaciones de subordinación y dependencia en el sector y permite situar el análisis de salarios, despidos y respuestas obreras dentro de un marco de concentración productiva y poder empresarial.

El Sindicato de la Industria de la Alimentación (STIA)

El STIA, con larga tradición sindical y fuerte presencia en los lugares de trabajo, se organiza en Secretaría Gremial y comisiones internas (CI), cuyos delegados son elegidos por voto directo y articulan a los trabajadores con el sindicato nacional (Basualdo, 2010). Durante el conflicto de GTA, esta estructura permitió organizar asambleas, mantener comunicación entre sectores y sostener coordinación más allá del ámbito local.

El sector avícola se rige por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N° 724/15, firmado entre la FTIA y CEPA, vigente hasta su renovación en 2019, que regula condiciones laborales, categorías y salarios, incluyendo contratación estacional y eventual (CCT Nro. 724/15, 2019; art. 99-100 LCT; art. 69-74 Ley 24.013). Establece normas para evitar la tercerización indebida, garantizando que los trabajadores

temporales tengan los mismos derechos que los permanentes, y disposiciones para condiciones de trabajo seguras, como uniformes, calzado de seguridad, elementos de protección y reducción de jornada en cámaras frías. El art. 15 del CCT (2019) establece que la velocidad de trabajo –por ejemplo, la de la noria– debe adecuarse a la cantidad de personal disponible, al tipo de maquinaria, al ritmo normal de producción y a la salud psico-física de los trabajadores. Sin embargo, durante el conflicto, la empresa incumplió esta norma: pese a que varios puestos habían quedado vacantes por jubilaciones, licencias por vacaciones o lesiones, y sin que se dispusieran reemplazos, la velocidad de la noria se mantuvo inalterada.

Resulta pertinente destacar que el CCT 724/15 solo se limita a la terminal de la cadena de producción (faena, eviscerado, trozado y envasado), tal como se detalla en las categorías del art. 5, dejando fuera a los trabajadores dedicados a la cría y engorde en granjas. Aunque el CCT no los menciona de manera directa, estos están protegidos por sus cláusulas dado que su labor está funcionalmente vinculada a la planta procesadora, gracias al principio de primacía de la realidad (Art. 14 LCT), que prioriza la verdad concreta de la relación laboral por encima de formalismos. Asimismo, el Art. 25 del CCT y el Art. 30 LCT prohíben expresamente que las empresas eludan obligaciones laborales mediante maniobras como la tercerización abusiva: si la empresa controla su trabajo, fija sus tareas o los trata como empleados encubiertos (aunque los contrate mediante cooperativas o tercerizaciones), la ley ampara a los trabajadores para reclamar todos los derechos del convenio.

El CCT también aborda aspectos relacionados con la representación gremial, estableciendo la figura de la Comisión de Relaciones Internas como intermediaria entre los trabajadores y la empresa, con la función de velar por el cumplimiento del convenio y garantizar que los derechos laborales sean respetados (CCT Nro. 724/15, 2019). Es necesario advertir que las negociaciones colectivas del STIA se producen por empresa y no por rama de actividad, definitorio de marcos institucionales débiles, donde las organizaciones empresariales y sindicales se caracterizan por ser descentralizadas (González et al., 2011). Precisamente, esta debilidad estructural del sindicalismo sectorial facilitó el escenario de conflicto que estallaría en GTA, donde las demandas laborales chocaron con una estrategia patronal amparada por el marco regulatorio vigente.

Salarios, despidos y lucha en Granja Tres Arroyos: una crónica de la respuesta obrera

El conflicto en GTA estalló a finales de noviembre de 2024, cuando la empresa anunció un recorte salarial del 21% bajo la figura de un “PPC”, acompañado de la amenaza de 400 despidos. La medida, justificada en la “competencia desleal”, generó el inmediato rechazo de los trabajadores, quienes iniciaron paros parciales y asambleas informativas para organizar la resistencia (Babel Digital, 2025a). En enero de 2025, la situación se agravó con la ejecución de 80 despidos, violando la conciliación obligatoria vigente. La empresa intentó trasladar la faena al frigorífico Beccar, donde también tiene participación accionaria, pero los trabajadores de allí se negaron a realizar “faenas extraordinarias” en solidaridad con la lucha de sus compañeros bajo la consigna “No vamos a faenar a nuestros compañeros”.

Los empleados de Beccar se solidarizaron con los de Granja Tres Arroyos y dijeron que no. Aunque Vereda –el sindicalista de ellos– había firmado que sí, los obreros dijeron que no iban a ‘carnear’ [faenar] a sus compañeros [...] (Entrevista E1, Esposa de un trabajador, 14/02/2025)

El 27 de enero, la ST dictó una nueva conciliación obligatoria por 15 días, durante los cuales la empresa debía reincorporar a los despedidos y ponerse al día con los pagos salariales; pero GTA incumplió los términos del diálogo y mantuvo su postura intransigente. La conciliación pasó a cuarto extendiéndose hasta el 10 de febrero, pero la empresa insistió en condicionar la reapertura de la planta a la aceptación del recorte salarial (Chajarí al día, 2025).

En la primera semana de febrero, mujeres y parejas de los trabajadores comenzaron con reclamos en la puerta de la fábrica exigiendo el pago de las cuotas alimentarias adeudadas, logrando el cobro de las mismas, lo que motivó la continuidad de acciones de protesta. En un contexto de asambleas permanentes, los

trabajadores realizaron un paro total. Frente a la negativa de la patronal a pagar salarios atrasados y vacaciones, y no regularizar la situación con las obras sociales, familias, mujeres y obreros comenzaron un acampe frente a la planta que duró hasta la firma del ACC. Allí dieron origen a la “Alianza familiar trabajadora” (Testimonio grupal anónimo de trabajadores y familiares, 17 de febrero de 2025; Barreto y Decombard, 2025. Participación personal). La participación de mujeres –mayoritariamente esposas e hijas de trabajadores– no fue un apoyo secundario, sino un eje estratégico que reconfiguró el conflicto. Al exigir el pago de cuotas alimentarias, politizaron la crisis de reproducción social que el ajuste patronal provocaba en los hogares (Federici, 2020).

En la madrugada del 19 de febrero, GTA inició un *lockout* patronal y colocó un cartel con el anuncio: “No hay faena hasta nuevo aviso”. La acción sostenida por los trabajadores fue continuar en sus puestos haciendo acto de presencia o “huelga de brazos caídos”. Esta acción, calificada como “provocación” por los trabajadores, desató una asamblea general que decidió una movilización a la Plaza Ramírez, sede de la Intendencia local. Los manifestantes sostuvieron consignas como “Ni cierre, ni vaciamiento” y “No al recorte, ni a los despidos”. A partir de ello se movilizaron los días 19 y 20 hacia el Municipio para pedir la intervención del intendente José Lauritto y solicitarle que interceda en el conflicto laboral con la empresa que suspendió la faena de pollos (Barreto y Decombard, 2025. Participación personal; Uno Entre Ríos, 2025).

El 21 de febrero, una nueva asamblea multitudinaria ratificó el rechazo unánime al “PPC” y exigió una propuesta alternativa de la empresa. Dos días después, una marcha histórica recorrió Concepción del Uruguay con la consigna “Hay que avisarle a De Grazia que se acabó la esclavitud”. La masiva movilización del 23 de febrero dejó en evidencia el respaldo transversal a la lucha por parte de la comunidad uruguayense. El 24 de febrero se realizó una audiencia en la ST en Buenos Aires. Los delegados sindicales mantuvieron su postura firme: “No aceptamos el recorte salarial, tampoco firmamos el preventivo, ni queremos despidos”. La empresa insistió en el PPC y amenazó con cerrar la planta por un mes sin goce de sueldo, si no se aceptaba el ajuste. En la audiencia también se planteó una segunda propuesta que nunca puso por escrito, donde prometía reincorporar a los despedidos y mantener las condiciones laborales por un año. Sin embargo, la falta de garantías generó desconfianza entre los trabajadores (La izquierda diario, 2025).

La ST estableció un plazo de 48 horas para una respuesta y exigió que la votación fuera individual y secreta. Ante esta exigencia, el sindicato convocó a una nueva asamblea e instancia de votación en un salón cedido por la municipalidad de Concepción del Uruguay, a la que asistieron alrededor de 650 trabajadores. Aunque en principio la participación estaba restringida exclusivamente a los asalariados, las familias se hicieron presentes y lograron imponer su acompañamiento, configurando así un espacio colectivo que desbordó los límites formales de la convocatoria. Durante la jornada, los trabajadores criticaron tanto el método de votación como la presión impuesta por la empresa. Además, cuestionaron fuertemente el discurso del secretario general, quien afirmaba que la decisión era individual, pero insistía en que cada uno debía “cargar en su conciencia” si elegía dejar afuera a sus compañeros ante un recrudecimiento del conflicto. Finalmente, la votación arrojó un resultado ajustado: el “Sí” ganó por solo 28 votos. Un sector de trabajadores increpó al dirigente gremial, denunciando maniobras de presión y fraude, ya que participaron de la votación sectores no implicados en la negociación, como encargados, administrativos y empleados de recursos humanos. En estas condiciones, la tensión creció hasta que el secretario general tuvo que retirarse escoltado por policías, tras intensas confrontaciones (Barreto y Decombard, 2025. Participación personal).

El 26 de febrero se firmó el “acuerdo marco” en la ST. Sin embargo, en los días siguientes, GTA intensificó la presión para imponer la rebaja salarial del 9%, negando copias del documento a los trabajadores y forzándolos a firmar sin leerlo. Además, avanzó con la flexibilización de condiciones laborales, ofreció “retiros voluntarios” y despidió trabajadores con causas fabricadas. Según Joaquín De Grazia, el propio sindicato le mencionó que “hay más de 200 personas que aceptarían un retiro voluntario” (De Grazia con Barreto, 25/02/2025). El 17 de marzo, la empresa notificó nuevos despidos bajo el artículo

244 de la Ley de Contrato de Trabajo, alegando "abandono de trabajo". Entre los afectados se encontraban empleados con lesiones laborales crónicas, algunos de los cuales participaron activamente en la lucha. Desde la firma del PPC, GTA implementó una estrategia de persecución sindical: siete trabajadores fueron despedidos mediante causas fabricadas, mientras que otros fueron reubicados arbitrariamente, trasladando a empleados con mayor antigüedad al sector "playa" –área con mayores riesgos de lesiones–. A estas medidas se sumó el retraso en los pagos: la empresa dividió el abono de la segunda quincena de marzo en cuotas, generando opacidad salarial que impedía a los trabajadores verificar los montos recibidos. Estos últimos acontecimientos reflejan estrategias de disciplinamiento, y reactivaron la conflictividad dentro del establecimiento.

El Proceso Preventivo de Crisis como herramienta de precariedad: el Acuerdo Colectivo de Crisis en Granja Tres Arroyos y la burocratización sindical

El ACC firmado entre el STIA de Concepción del Uruguay y la empresa GTA (S.A.C.A.F.I.), el 26 de febrero de 2025, que se enmarca en un PPC, refleja las tensiones y contradicciones de las reformas laborales habilitadas por las políticas gubernamentales. El mismo comienza con una declaración de crisis económica-financiera por parte de la empresa, alegando una situación apremiante que pone en riesgo la continuidad de la explotación productiva y los puestos de trabajo. Sin embargo, esta afirmación no está respaldada por datos concretos que demuestren la existencia de una crisis real. En una entrevista De Grazia responde: "[...] estamos vendiendo la misma cantidad de pollos a los precios que el mercado indica" (De Grazia con Barreto, 25/02/2025). En efecto, el sector avícola (productos primarios y sus derivados transformados), del que forma parte GTA, se encuentra en crecimiento en la estructura de exportaciones nacionales (Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca, 2024).

El acuerdo establece una reducción del presentismo del 12% al 10%, liquidándose exclusivamente sobre el concepto "COD 1010" del recibo de haberes. Esta medida representa una pérdida de ingresos para los trabajadores, ya que el presentismo es un componente importante de sus salarios. Además, se acuerda que, a partir del 1 de febrero de 2025 y hasta el 31 de enero de 2026 (pudiendo ser prorrogado por otros 12 meses), los conceptos remunerativos se considerarán no remunerativos para el cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social (SIPA, INSSJyP, Asignaciones y FNE), comprometiendo aspectos como las jubilaciones y el seguro de desempleo. Aunque el acuerdo establece que los trabajadores continuarán percibiendo el mismo ingreso, esta medida refleja una transferencia de costos de la empresa hacia los trabajadores. Este hecho fue presentado en negociaciones anteriores entre la empresa y la FTIA en el Ministerio de Trabajo (2021, 2023), habiéndose implementado en los años 2021 y 2023.

Otro aspecto significativo es la eliminación del adicional del 9% sobre el salario de convenio, que se abonaba voluntariamente por la empresa.

Tendrán un sueldo a disposición, que se le va a pagar en tres o cuatro cuotas, para que vaya haciendo, como –digamos– un ‘acostumbramiento suave’. Ese 9% desaparece de su recibo de sueldo y el 12% queda en 10% sobre el salario básico. [...] se lo pagamos para ‘comprar ese derecho’, no lo pedimos regalado (De Grazia con Barreto, 25/02/2025).

Aunque el acuerdo establece que los trabajadores serán indemnizados por este concepto en 8 cuotas mensuales, esta medida representa una pérdida de ingresos a corto plazo. La misma, se explicita, queda sometida a voluntad individual de cada trabajador. La indemnización no compensa la pérdida del beneficio que los trabajadores habían adquirido y que formaba parte de sus expectativas salariales. Además, el hecho de que se pague en cuotas mensuales refleja una dilación en el cumplimiento de las obligaciones de la empresa.

Por otra parte, la flexibilización laboral otorga a la empresa la facultad de reasignar tareas, modificar turnos y transferir personal sin necesidad de autorización formal, lo que representa una pérdida de estabilidad y seguridad laboral para los trabajadores, transgrediendo la Ley de Contrato de Trabajo y el CCT.

“[...] Por razones de necesidad u operatividad [...] la EMPRESA podría reasignar, habitual o transitoriamente aun dentro de la misma jornada, las tareas de un establecimiento, sector o puesto de trabajo y/o el personal podrá ser transferido a otro sector y/o puesto de trabajo” (Acuerdo Colectivo de Crisis, 2025).

El acuerdo también incluye una cláusula que permite a la empresa desvincular trabajadores por mutuo acuerdo en los términos previstos en el art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Además, establece que la empresa se compromete a no despedir trabajadores sin causa justificada ni por motivos económicos durante la vigencia del acuerdo. Sin embargo, esta medida es limitada, ya que deja abierta la posibilidad de despidos una vez que finalice el acuerdo. En efecto, dicha medida fue incumplida a días del acuerdo, cuando la empresa envió telegramas de despido donde los motivos invocados no constituyen justa causa de desvinculación, sino que se remiten a hechos trascendidos hace aproximadamente una década atrás. Se sancionó a trabajadores por diferentes motivos, a fines de crear causas de nuevos despidos y suspensiones que constituyen prácticas antisindicales.

El rol del sindicato en este acuerdo es otro aspecto crítico. Aunque STIA participó en la negociación junto con la FTIA, el acuerdo refleja una aceptación de concesiones, como la reducción salarial y la flexibilización laboral. Además, se estipula –en conocimiento del sindicato– que la aceptación del acuerdo queda sometido a voluntad de cada trabajador, y que los pagos serán negociados individualmente. Posteriormente, ante la negativa a firmar individualmente el acuerdo cediendo derechos adquiridos, la empresa comenzó a perseguir a los trabajadores con presiones para hacerlo. Desde la administración de la planta incentivaron a firmar una hoja en blanco para luego completarla por administrativos con los detalles del acuerdo. Ante esta situación el STIA no se pronunció, lo que sugiere que priorizó la estabilidad empresarial sobre los derechos de los trabajadores, reflejando una burocratización del sindicalismo que debilita la posición obrera en futuras negociaciones.

El concepto de burocracia sindical implica que la dirigencia gremial comparte, en última instancia, intereses con la burguesía, siendo útil como dique de contención; lo que no implica necesariamente un divorcio total entre burocracia y base, sino que muestra cómo la actuación de los dirigentes depende de la fuerza, organización y conciencia de los trabajadores (Santella, 2010). Ello es un reflejo de lo que Anderson (1978) incluye dentro de las limitaciones del sindicalismo: puede ampliar derechos, pero también institucionalizar conflictos en beneficio del orden vigente. Esto se evidencia, por ejemplo, en el apoyo de la dirigencia sindical a convenios colectivos más flexibles, como en el caso de GTA.

Luego de la votación del ACC, los trabajadores en mayoría pidieron fervientemente la renuncia del secretario general, articulando movimientos contrarios a la conducción del gremio. Esto generó una distancia entre las bases y la dirigencia gremial, y la gestación de espacios diferenciados ideológicamente de las cúpulas.

Reflexiones finales

El conflicto laboral en GTA revela una dinámica estructural de la ofensiva capitalista en la Argentina contemporánea, donde la flexibilización laboral –legitimada por reformas regresivas y articulada con instrumentos jurídicos heredados de la década de 1990 en el que se introdujeron diversas medidas flexibilizadoras como el PPC– opera como mecanismo central de transferencia de costos económicos hacia la clase trabajadora. La hipótesis inicial se valida empíricamente: el PPC, diseñado en los años noventa para empresas en quiebra, fue instrumentalizado por GTA –un conglomerado avícola en expansión– bajo el “clima de época” desregulador instaurado por el gobierno de Milei, profundizando la precarización mediante despidos selectivos, recortes salariales (9% en el adicional histórico y reducción del presentismo al 10%), y flexibilización funcional (reasignación arbitraria de tareas). Este caso demuestra que las reformas laborales recientes no solo modifican normas, sino que reconfiguran correlaciones de fuerza: al debilitar protecciones estatales y sindicales, habilitan a las patronales a reactivar herramientas de ajuste como el PPC, transformando crisis económicas en oportunidades para intensificar la explotación. En términos

analíticos, el estudio contribuye a comprender cómo mecanismos jurídicos de décadas anteriores se reactivan en el presente y cómo, en un sector poco explorado como el avícola, la concentración empresarial (Grupo De Grazia) y la negociación descentralizada potencian la vulnerabilidad laboral.

La respuesta a las preguntas de investigación evidencia una doble articulación. Primero, las reformas impactaron en los derechos laborales al facilitar la erosión de conquistas históricas: GTA aprovechó la reducción de indemnizaciones y las restricciones a la huelga (Res. 1/2024) para imponer el ACC, que legalizó retrocesos en condiciones de trabajo y salarios, incumpliendo incluso el Convenio Colectivo Sectorial (724/15) en aspectos como ritmos productivos. Segundo, el STIA operó como dispositivo burocrático al imponer una votación individual –con denuncias de fraude– que avaló el acuerdo, priorizando la estabilidad empresarial frente a las bases. No obstante, el caso GTA trasciende el diagnóstico de regresión. Ilustra la emergencia de resistencias híbridas que combinaron organización obrera tradicional (paros, asambleas permanentes), redes familiares (la “Alianza Familiar Trabajadora”) y solidaridades territoriales, desbordando los marcos sindicales clásicos. Estas prácticas no solo cuestionaron a la patronal, sino que tensionaron a la burocracia del STIA, gestando espacios de autonomía obrera que persisten pese al acuerdo impuesto. Además, el conflicto revela patrones de género en la precarización: mientras la empresa flexibilizaba derechos laborales ‘duros’ (salarios, despidos), las mujeres confrontaron la flexibilización de los ‘lazos sociales’ (desatención de cuotas alimentarias, obras sociales). Su rol cuestiona narrativas sindicales tradicionales que invisibilizan el trabajo reproductivo como frente de lucha, aspecto que deberá ser ampliado en futuros estudios que profundicen la perspectiva de género en los procesos sobre conflictividad.

El conflicto, lejos de cerrarse con el ACC, inauguró una fase de persecución antisindical (despidos bajo el Art. 244 LCT, reubicaciones abusivas) y reactivó la organización de base, evidenciando que los retrocesos normativos no anulan la agencia obrera. Futuras investigaciones deberán indagar cómo estas dinámicas se replican en otros sectores estratégicos (automotriz, agroindustria), donde el PPC ya está siendo instrumentalizado. En síntesis, GTA sugiere que la precarización en la era Milei es un proyecto político de desposesión, pero también que la resistencia persiste como contrapoder en construcción.

Roles de colaboración

Escritura–revisión y edición: Camila Barreto.

Escritura–revisión y edición: Micaela Decombard.

Anexo

Tabla 2: Análisis sincrónico: Experiencias y prácticas simultáneas durante el conflicto

<i>Dimensión</i>	<i>Concepto clave</i>	<i>Ejemplos en GTA "La China"</i>
Organización cotidiana	Autogestión y reproducción social	Acampe: Turnos, cocina comunitaria, redes de cuidado infantil. Asambleas diarias: Toma de decisiones colectivas frente a la fábrica.
Repertorios de acción	Estrategias de protesta	Acciones simbólicas/ocupación: Acampe, asambleas, protestas en puerta. Acción directa en planta: "Huelga de brazos caídos" (19/feb). Movilización masiva: Marcha (23/feb).
Relaciones hogar-fábrica	Vinculación vida familiar/comunitaria	Demandas laborales/de reproducción social: Grupo "Alianza Familiar Trabajadora" (reclamo cuotas alimentarias). Redes de solidaridad territorial: Apoyo de docentes, sindicatos, organizaciones sociales/culturales, vecinos al acampe.
Mediación sindical	Dinámica entre representación sindical y bases	Ruptura de mecanismo asambleario: STIA impone votación individual/secreta. Crisis de legitimidad: Desconfianza de bases, acusaciones de fraude/presión para aceptar PPC.

Fuente: elaboración propia en base a observación etnográfica.

Fuentes

Repositorio fotográfico

Barreto, Camila Araceli; Decombard, Micaela Vanesa, 2025, "Repositorio fotográfico- Conflicto Granja Tres Arroyos", <https://datos.unlp.edu.ar/citation?persistentId=perma:10915datasetJ1X2NQ>, UNLP.

Entrevistas

Entrevista E1. (14 de febrero de 2025). *Comunicación personal*.

Testimonio grupal anónimo de trabajadores y familiares. (17 de febrero de 2025). *Comunicación personal*.

Entrevista E8. (18 de febrero de 2025). *Comunicación personal*.

Leyes y normas

Código Penal de la Nación Argentina (Ley 11.179, texto ordenado 1987). Boletín Oficial de la República Argentina.

Constitución Nacional de la República Argentina (texto actualizado 1994).

Convenio Colectivo de Trabajo N.º 724/15 (2019). Texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo – Rama Procesamiento de Aves, 7 de noviembre de 2019 (Argentina).

Decreto 328/1988 [Poder Ejecutivo Nacional]. Comunicación que deberán efectuar los empleadores antes de disponer suspensiones, reducciones de jornada laboral o despidos por causas económicas. Boletín Oficial de la República Argentina, 8 de marzo de 1988.

Decreto 2072/1994 [Poder Ejecutivo Nacional]. Plan para Empresas en Crisis. Boletín Oficial de la República Argentina, 29 de noviembre de 1994.

Decreto 265/2002 [Poder Ejecutivo Nacional]. Crisis de Empresas: Apertura del procedimiento. Boletín Oficial de la República Argentina, 8 de febrero de 2002.

Decreto 70/2023 [Poder Ejecutivo Nacional]. Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina. Boletín Oficial de la República Argentina, 20 de diciembre de 2023.

Decreto 340/2025 [Poder Ejecutivo Nacional]. Régimen de excepción de la Marina Mercante Nacional – Boletín Oficial de la República Argentina, 21 de mayo de 2025.

Ley 20.744 (1974). Régimen de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto 390/1976. Boletín Oficial de la República Argentina, 21 de mayo de 1976.

Ley 24.013 (1991). Ley de Empleo. Boletín Oficial de la República Argentina, 17 de diciembre de 1991.

Ley 25.250 (2000). Reforma laboral. Boletín Oficial de la República Argentina, 2 de junio de 2000.

Ley 27.426 (2017). Reforma previsional. Modificación de leyes 24.241, 26.417 y 20.744. Boletín Oficial de la República Argentina, 18 de diciembre de 2017.

Ley 27.742 (2024). Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Boletín Oficial de la República Argentina, 8 de julio de 2024.

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (N.º 87).

Resolución 864/2021 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Acuerdo entre el Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación y Granja Tres Arroyos S.A. para la preservación de empleos durante la crisis COVID-19. Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo, 26 de julio de 2021.

Resolución 1818/2023 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Acuerdo entre el Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA PBA) y Granja Tres Arroyos S.A. para preservar empleos durante la crisis por gripe aviar. Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo, 8 de septiembre de 2023.

Resolución 1760/2024 [Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Acuerdo colectivo de crisis entre el Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación de la Provincia de Buenos Aires

y Granja Tres Arroyos S.A.C.A.F.I. Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo, 17 de diciembre de 2024.

Resolución 1/2024 [Secretaría de Transformación del Estado y Función Pública]. Régimen de Personal en Situación de Disponibilidad. Boletín Oficial de la República Argentina, 12 de agosto de 2024.

Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación de Concepción del Uruguay y Granja Tres Arroyos S.A.C.A.F.I. (26 de febrero de 2025). *Acuerdo colectivo de crisis* [Acuerdo laboral]. Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Negociación Colectiva (EX-2024-1274955878-APN-DGDTEYSS MCH).

Informes oficiales, documentos y estadísticas

Dirección General de Estadística y Censos de Entre Ríos (2023). Informe del sector avícola 2023. Gobierno de Entre Ríos. <https://www.entrerios.gov.ar/dgec/sector-agricola/>

Grupo GTA. (s.f.). *Historia*. <https://www.grupogta.com.ar/nosotros/historia>

Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca (2024). Comercio internacional. Exportaciones Agroindustriales. Ministerio de Economía.

Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca (2025). Faena Nacional de aves habilitada por SENASA. Ministerio de Economía.

Radiales y otras

Aluvión de preventivos de crisis: extorsión para vulnerar los convenios (2 de marzo de 2025). *Tiempo Argentino*. https://www.tiempoar.com.ar/ta_article/preventivos-de-crisis-extorsion-vulnerar-convenios/

Barreto, Hugo (locutor) (25/02/2025). *Entrevista con Joaquín de Grazia* [emisión de radio].

Conflicto en Tres Arroyos: reclamos de pagos atrasados y de cuota alimentaria (13 de febrero de 2025). *Babel Digital*. <https://www.babeldigital.com.ar/nota/20509-Granja-Tres-Arroyos-despidio-a-65-trabajadores>

Concepción del Uruguay. Granja Tres Arroyos: la empresa sigue con el chantaje y hoy otra audiencia clave (22 de febrero de 2025). *La Izquierda Diario*. <https://www.laizquierdadiario.com/Granja-Tres-Arroyos-la-empresa-sigue-con-el-chantaje-y-hoy-otra-audiencia-clave>

Crisis en el acero: por el desplome en la demanda se multiplican los despidos entre las siderúrgicas (10 de marzo de 2025). *iProfesional*. <https://www.iprofesional.com/negocios/424030-crisis-en-el-acero-se-multiplican-los-despidos-entre-las-siderurgicas>

Granja avícola entrerriana paralizó la faena y crece la incertidumbre en sus trabajadores (19 de febrero de 2025). *Chajarí al Día*. <https://chajarialdia.com.ar/?p=278860>

Joaquín De Grazia: "Con la única planta que tengo conflicto es con La China, en Concepción del Uruguay" (22 de febrero de 2025). *La Calle*. <https://lacalle.com.ar/joaquin-de-grazia-con-la-unica-planta-que-tengo-conflicto-es-en-la-china-de-concepcion-del-uruguay/>

José Lauritto sobre Granja Tres Arroyos: "La decisión de los despidos ya está tomada" (19 de febrero de 2025). *Uno Entre Ríos*. <https://www.unoentrerios.com.ar/la-provincia/jose-lauritto-granja-tres-arroyos-la-decision-los-despidos-ya-esta-tomada-n10180377.html>

SanCor comenzó con despidos y la incertidumbre se extiende a los tambos (27 de enero de 2025). *Aire Digital*. <https://www.airedesantafe.com.ar/aire-agro/sancor-comenzo-despidos-y-la-incertidumbre-se-extiende-los-tambos-n607167>

Tres Arroyos despedirá 400 empleados de su planta en Concepción del Uruguay (24 de enero de 2025). *El Miércoles Digital*. <https://www.elmiercolesdigital.com.ar/tres-arroyos-despedira-400-empleados-de-su-planta-en-concepcion-del-uruguay/>

Referencias

- Álvarez Newman, D. (2020). La flexibilización laboral en disputa. *Bordes*, (17), pp. 247–254. <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/bordes/article/view/792>
- Anderson, P. (1978). Alcances y limitaciones de la acción sindical. En *Economía y política en la acción sindical* (Cuadernos de Pasado y Presente, 44, pp. 89–114). Siglo XXI.
- Antunes, R. (2009). *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Boitempo.
- Atkinson, J. (1987). Flexibilidad de empleo en los mercados laborales. *Zona abierta*, (41-42), pp. 1-42.
- Basualdo, V. (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943–2007. En D. Azpiazu, M. Schorr y V. Basualdo: *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina* (pp. 81–157). Cara o Ceca.
- Boyer, R. (2018). *Transformation des capitalismes, nouveaux modes de gestion du travail et subjectivité des salariés (1970- 2016)*. Institut des Amériques.
- Burawoy, M. (1998). The Extended Case Method. *Sociological Theory*, 16(1), 4-33. <https://doi.org/10.1111/0735-2751.00040>
- Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. Editorial Nuestro Tiempo.
- Campos, M. y Garófalo, D. (2012). Alimentación: Un estudio sobre las características de la conflictividad laboral y la negociación colectiva durante el periodo 2006–2010. En *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*.
- De la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza Toledo y J. C. Neffa (Comps.), *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro* (pp. 11–30). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (Eds.). (2012). *Manual de investigación cualitativa* (Vol. 1: *El campo de la investigación cualitativa*). Gedisa.
- Di Cósimo, D. O. (2009). La respuesta de los sindicatos a la reforma laboral del menemismo. Ideas, negociación e intercambio (1989–1999) [Ponencia]. *XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*. Universidad Nacional del Comahue.
- Federici, S. (2020). *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. PM Press.
- García Presas, A. L. y Craviotti, C. (2015). Saberes prácticos y expertos en el complejo avícola entrerriano. *AVA*, (26), pp. 155–174.
- González, C., Medwid, B. y Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, 16(25), pp. 155–181.
- Gutman, G. E. y Ravarello, P. (2002). Transformaciones recientes de las industrias de la alimentación en Argentina: transnacionalización, concentración y (des)encadenamientos tecnológicos. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, (17), pp. 65–92.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. H. Blume.
- Kawulich, B. B. (2005). La observación participante como método de recolección de datos. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 6(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-6.2.466>

- Marticorena, C. (2014a). *Trabajo y negociación colectiva: Los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad* (1.^a ed.). Imago Mundi.
- Marticorena, C. (2014b). Relaciones de fuerza, relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva: Alcances y características de la descentralización en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, 17(23), pp. 127–145. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5120111>
- Marticorena, C. (2015). “Revitalización” sindical y negociación colectiva en Argentina (2003–2011). *Perfiles Latinoamericanos*, 23(46), pp. 173–195.
- Marticorena, C. y D’Urso, L. (2020). Los/as trabajadores/as frente a la pandemia: regulaciones, negociación colectiva y conflicto. *El trabajo en los tiempos de la COVID-19*, pp. 1–18. CEIL-CONICET.
- Marticorena, C. y Soul, J. (2024). Far right times in Argentina: Social and labour conflicts at the beginnings of Milei’s government. *Global Labour Journal*, 15(2), pp. 130–135. <https://doi.org/10.15173/glj.v15i2.5862>
- Marx, K. (2009). *El Capital*. Libro I. Capítulo XI. Siglo XXI.
- Neffa, J. C. (2023). Intensificación del trabajo y cambio de su sentido: Consecuencias del nuevo modo de desarrollo. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 7(15), pp. 1–32. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/238368>
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina. *Revista Trabajo*, (3), MTEySS.
- Perelman, M. D. (2020). Para una antropología amplia del trabajo desde y en Argentina. En H. M. Palermo y M. L. Capogrossi (Eds.), *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo* (pp. 231–264). CABA: CEIL-CONICET; CIECS.
- Piva, A. (2016). La desorganización de la acción de clase en la Argentina reciente y los problemas conceptuales para el estudio del conflicto obrero. *Estudios Políticos*, (48), pp. 73–93. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n48a05>
- Santella, A. (2010). Un aporte al debate teórico sobre la burocracia sindical. *Nuevo Topo. Revista de historia y pensamiento crítico*, (8), pp. 133–148.
- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers’ movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615702>
- Standing, G. (2013) *El precariado: Una nueva clase social*. Pasado y Presente.
- Trajtemberg, D. y Pontoni, G. (2017). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975–2014). *Estudios del Trabajo*, (54), pp. 5–26.
- Webb, S. y Webb, B. (1920). *History of Trade Unionism*. Longmans.

Notas

1 Con el fin de mantener la precisión institucional, se utilizará la denominación “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social” para las actuaciones correspondientes al período previo a diciembre de 2023. A partir de la asunción de Javier Milei, cuando fue degradado al rango de “Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, se empleará esta última denominación para referirse a las actuaciones actuales del organismo público.