



Nuevo episodio en la ofensiva contra los sindicatos: gobierno y empleadores amenazan con forzar a la baja casi todos los convenios colectivos¹

A comienzos de esta semana y en el marco de la Ley de Modernización Laboral (nº 27.802) y su reciente reglamentación, el gobierno comunicó que convocará a las partes de los convenios colectivos de trabajo vencidos a que sean renegociados.

Hasta ahora dicho procedimiento no se ha puesto en marcha. Al menos no se conoce ninguna comunicación oficial que haya llegado a alguna organización sindical en este sentido. Todo indica que en los próximos días estarán llegando las primeras notificaciones. En el marco de cada una de esas renegociaciones (o de los nuevos convenios que se negocien) van a vislumbrarse las estrategias de negociación y conflicto que cada gremio despliegue para la defensa sectorial, pero con consecuencias para el conjunto de la clase.

Desde el inicio de su gestión uno de los principales objetivos del gobierno de Javier Milei fue controlar y obstaculizar la acción de las organizaciones sindicales. Se trata de una estrategia de desarme que incluyó la represión física, la persecución² vía denuncias públicas, sanciones económicas e intervención en la vida de los sindicatos sumado a modificaciones normativas.

El primer ataque se plasmó en el DNU 70/23, que motivó la primera huelga general en enero de 2024. La resistencia contra el capítulo laboral de esta norma fue relativamente exitosa y actualmente su aplicación se encuentra suspendida por decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Meses más tarde el Congreso Nacional aprobó la Ley Bases (nº 27.742) que retomó algunos de los aspectos que, en materia laboral, se habían incluido en el DNU 70/23. Esta ofensiva se

¹ Documento del Instituto de Estudios y Formación (IEF) de la CTA, Área Relaciones Laborales. Equipo de trabajo: Jimena Frankel, Luis Campos y Mariana Campos, 10 de junio de 2026. Este documento forma parte de una serie de materiales elaborados por el Instituto en el marco de la aprobación de la Ley de Modernización Laboral, disponibles en: <https://iefctaa.org/reforma-laboral-2026/>

² Entre los casos de mayor repercusión se encuentran las multas económicas enviadas a distintos gremios y organizaciones sociales a los pocos días de asumir el nuevo gobierno, el escrache a dirigentes sindicales durante huelgas generales, los cientos de allanamientos y causas penales contra referentes de movimientos sociales, la criminalización de sindicalistas, la represión de al menos 107 protestas y la reciente intervención de la UOM, datos proporcionados por el Monitor de Respuestas Represivas del IEF CTA.

profundizó con la Ley de Reforma Laboral (nº 27.802) y sus decretos reglamentarios. Si bien no es la primera vez que el movimiento obrero enfrenta a un gobierno alineado con los intereses empresariales, el actual contexto de alta informalidad y precarización laboral profundiza su posición de debilidad.

La reforma laboral se inscribe así en un plan de desarticulación del poder sindical que, en un escenario de empobrecimiento de la clase trabajadora, fortalece a los empleadores y busca debilitar a los gremios para inducirlos a negociar a la baja, erosionando progresivamente la negociación colectiva por rama de actividad y la organización.

En el presente informe se presenta un análisis que combina una síntesis de las principales reformas que introdujo la Ley de Modernización Laboral y su reglamentación en materia de negociación colectiva, con algunas preguntas y ejes disparadores que alertan frente a las futuras convocatorias.

1) Nivel de empresa, mata nivel de actividad

La ley de reforma laboral generó un cambio profundo en el sistema de negociaciones colectivas. Por un lado, estableció que los convenios de ámbito menor (empresa, localidad, provincia) prevalecen por sobre los de ámbito mayor (actividad, nación). Esto constituye una debilidad para el conjunto de trabajadores y trabajadoras porque las negociaciones colectivas por actividad, entre otras cosas, tienen como principal objetivo homogeneizar las condiciones laborales para todos los trabajadores de una misma actividad y ser el piso mínimo de negociación. Es decir, iguala las condiciones para todos y todas, más allá de la empresa o establecimiento del cual se trate. Ahora, al promoverse la negociación colectiva en ámbitos inferiores, cada colectivo de trabajadores deberá negociar las condiciones laborales con cada empresa o para una localidad o provincia generando una heterogeneidad en las condiciones de trabajo dentro de una misma actividad.

Por ejemplo, en el ámbito del comercio podrían negociarse distintas condiciones de trabajo para los empleados que trabajan en distintos supermercados u otros establecimientos. También podría suceder que se pacten salarios, licencias y vacaciones distintas para los trabajadores en función de la provincia en la que se desempeñan.

2) Divide y reinarás

La reforma también promueve la fragmentación del sujeto que negocia, ya que obliga a que la representación de los/las trabajadores/as esté en cabeza del sindicato de ámbito menor. Entonces, en cada lugar de trabajo puede intervenir un sindicato local o de empresa distinto. Algo que profundiza la atomización de la representación y de las condiciones de trabajo entre los/as trabajadores/as de una misma actividad.

3) Contenido a la baja

Como corolario, la ley de reforma laboral le otorga primacía a los convenios de empresa y permite la negociación a la baja. En otras palabras, los convenios colectivos por empresa prevalecerán siempre ante uno de actividad, anterior o posterior, con el único requisito de que no menoscabe el contenido mínimo establecido en la legislación general.

Por ejemplo, si en un convenio de actividad, se acordó una licencia por paternidad de 15 días, a nivel de empresa, no deberá tomarse dicha licencia como piso mínimo de referencia, sino que, su piso lo constituye lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, donde la licencia paterna es por dos días corridos. De esta manera, se podrá negociar para dicha empresa una licencia menor a la prevista en el convenio de actividad. Solo en caso de que el convenio de ámbito menor no regule este tema, resultará de aplicación la cláusula prevista en el convenio de actividad.

Preguntas urgentes

¿Cuáles son las principales conquistas plasmadas en los actuales convenios colectivos de trabajo que están en riesgo?

¿Cómo se articularán las negociaciones por empresa y por actividad dada la prevalencia de los ámbitos descentralizados en la nueva legislación?

¿Qué riesgos conlleva para la organización sindical por actividad?

4) Cláusulas que caen, cláusulas que quedan

En un convenio colectivo de trabajo, sea de actividad o de empresa, existen dos tipos de cláusulas:

- normativas: regulan condiciones de trabajo asociadas a aspectos individuales (como por ejemplo, la jornada laboral, las categorías, las licencias, los salarios, etc.);
- obligacionales: regulan temas asociados a la organización colectiva (principalmente aquellas que fortalecen el financiamiento de las organizaciones sindicales pero también pueden incluirse aquí las que amplían derechos para los gremios, como la creación de comisiones paritarias, derechos de información, ampliación de la cantidad de delegados, etc).

La reforma laboral eliminó la ultraactividad para las cláusulas obligacionales por lo que ellas quedaron sin efecto, independientemente que en algunas actividades o empresas se sigan aplicando en la práctica.

Entonces, si en un convenio (vencido) se establece la constitución de una comisión para el tratamiento de algún tema específico como salud laboral o género, esa comisión no tiene sustento convencional para funcionar.

Esta medida afecta no solo la actividad sindical en los lugares de trabajo, sino también el funcionamiento de algunos sindicatos, principalmente como consecuencia de la caída de cláusulas que tenían un peso importante en su financiamiento. Su reposición podría ser utilizada como una moneda de cambio para forzar una renegociación del próximo convenio a la baja.

Preguntas urgentes

La necesidad de restablecer las cláusulas obligacionales en los convenios, ¿será un mecanismo efectivo de extorsión para la renegociación inmediata de los convenios colectivos de trabajo vigentes por ultraactividad?

En la década del '90, también existieron mecanismos para presionar a las organizaciones sindicales a negociar a la baja. En ese entonces, una estrategia sindical fue sostener los convenios colectivos de trabajo por actividad sin renegociar su contenido, dado el contexto desfavorable para lxs trabajadores

¿Cómo será ese proceso en la actualidad? ¿Qué estrategias podemos reponer o inventar?

5) Revisión forzada

Los cambios en el régimen de negociaciones colectivas fueron acompañados por una disposición tendiente a forzar la revisión del contenido de todas las cláusulas de las negociaciones colectivas normativas, aquellas que hacen a las condiciones laborales de cada trabajador, actualmente vigentes por ultraactividad.

La ley de reforma laboral dispuso que en el plazo de un año la Secretaría de Trabajo tiene que convocar a las partes de cada uno de estos convenios para que renegocien o ratifiquen su contenido. Posteriormente, la reglamentación (decreto 407/2026) obligó a la Secretaría de Trabajo a instrumentar la reapertura de estas negociaciones en el plazo de 30 días desde su publicación en el Boletín Oficial. En particular, este decreto distingue tres situaciones:

- convenios vencidos vigentes por ultraactividad;
- convenios vencidos que tienen en su texto una cláusula que prorroga su vigencia hasta tanto se celebre uno que lo reemplace;
- convenios que no tienen fecha de vencimiento.

A los fines del procedimiento de renegociación, el decreto reglamentario estableció que los dos primeros casos podrán ser incluidos en este mecanismo de manera inmediata y que el tercero (convenios que no tienen fecha de vencimiento) podrán serlo a partir del 31 de diciembre de 2026.

Cabe preguntarse qué convenios colectivos entran dentro de estas disposiciones. La respuesta es que casi todos, ya que solo están excluidos aquellos cuya fecha de vencimiento no ha llegado aún. Es decir, solo quedarán fuera de este proceso los convenios colectivos de trabajo negociados en los últimos dos o tres años (la extensión habitual de los convenios colectivos).

Para llegar a esta conclusión es necesario destacar que los convenios colectivos de trabajo han estado en permanente renegociación durante las últimas décadas mediante acuerdos, pero eso no significa necesariamente que todas sus cláusulas fueron modificadas.

Vale aclarar que un convenio colectivo es un cuerpo normativo amplio que regula sobre diversos aspectos asociados a las relaciones individuales y colectivas de trabajo: salario, jornada, categorías, licencias, beneficios sociales, regulación de la actividad de delegados sindicales en los lugares de trabajo, constitución de comisiones paritarias, etc. Un acuerdo colectivo, por su parte, modifica al convenio agregando, modificando o aclarando algunos de sus aspectos.

En este sentido, las condiciones laborales salariales fueron renegociadas de manera casi ininterrumpida estos últimos años, mediante acuerdos que contenían actualizaciones de las escalas salariales. Pero también se incorporaron o modificaron otros contenidos no salariales. Vale mencionar las cláusulas asociadas a limitar las desigualdades de género en los espacios de trabajo: la ampliación de licencias de cuidado o la incorporación de sumas no remunerativas para el pago de instituciones o cuidadoras de niños de entre 45 días y 3 años de edad, en línea con lo que dispuso la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo en el año 2022 (decreto 144/2022).

Preguntas urgentes

Los convenios colectivos que se renegocien ¿podrán sostener y avanzar sobre aspectos asociados a limitar las desigualdades de género, tal como se registró en convenios y acuerdos a lo largo de los últimos años?

¿Qué lugar ocuparán las cuestiones asociadas al cuidado, como por ejemplo, las licencias?

Muchas actividades se rigen por convenios vigentes desde 1975, pero con muchas disposiciones que tuvieron cambios en los últimos años (por ejemplo todo lo referido a los salarios, no solo su monto sino también su estructura, adicionales, premios, etc). Dentro de este grupo entran algunas actividades como comercio, bancarios, metalúrgicos, construcción, cuero, etc. Otras se rigen por convenios negociados entre 1989 y 1990 (camioneros, textiles, químicos y petroquímicos, etc).

Otras por acuerdos celebrados durante los años 90 (alimentación, plásticos, telefónicos, etc). Otras por convenios más nuevos (aceiteros, entidades civiles y deportivas, etc). Pero en casi todos los casos se trata de acuerdos que están vigentes por ultraactividad.

Como consecuencia de esto, la Secretaría de Trabajo citará a todas las unidades de negociación de estos convenios para que renegocien o ratifiquen su contenido. Las partes no están forzadas a llegar a un acuerdo y en ese caso todas las cláusulas normativas del convenio en cuestión seguirán siendo obligatorias. Sin embargo, la ley de reforma laboral incluye algunas disposiciones que dan cuenta de la intención oficial.

En primer lugar, al quedar sin efecto las cláusulas obligacionales vigentes por ultraactividad, los obstáculos para financiar la actividad sindical podrán condicionar la voluntad de algunas organizaciones para que acepten renegociar a la baja los convenios colectivos.

En segundo lugar, la ley dificulta la conformación de las unidades de negociación por actividad aumentando los requisitos para la participación de las cámaras patronales. A partir de ahora se exige que acrediten representar como mínimo al 10% de los trabajadores del ámbito de la negociación. Por ende, si las empresas vacían las cámaras (por ejemplo a través de una desafiliación masiva) no habrá sujeto que negocie en nombre de los empleadores por rama de actividad y eso hará inevitable la negociación por empresa. Es decir, la dilación producto de los obstáculos para conformar el sujeto por la parte empleadores, puede forzar a que en algunos casos se elija la opción de negociar a nivel de empresa. Con el afán de renegociar un convenio, se puede avanzar con empresas con mayor facilidad para encarar este tipo de mecanismos.

Finalmente, le otorga a la Secretaría de Trabajo la facultad para dejar sin efecto la homologación de cláusulas vigentes por ultraactividad si lo solicita alguna de las partes y se demuestra sumariamente que ellas generan una distorsión económica grave que afecte el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población grave que afecte el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población.

Por ejemplo, las empresas podrían alegar que los sistemas de jornada limitada a 8 horas diarias, sin posibilidad de implementar bancos de horas, son antieconómicos; o que los sistemas de categorías laborales implican una distorsión económica que les impide competir con la producción extranjera.

Esta última facultad en los hechos opera como un mecanismo extorsivo para forzar negociaciones a la baja. En una mesa de negociación la Secretaría de Trabajo podrá “sugerir” la modificación de alguna cláusula, expresando informalmente que en caso de que las partes no lleguen a un acuerdo hará efectivo el retiro de su homologación dejándola sin efecto.

Preguntas urgentes

Si la Ley de Reforma Laboral habilitó la negociación de jornadas de trabajo flexibles (que incluye la posibilidad, por ejemplo, de incorporar mecanismos de bancos de horas), salarios dinámicos (asociados, por ejemplo, a la productividad) y/o el fraccionamiento de vacaciones, ¿cuáles de estos contenidos serán fomentados por la Secretaría de Trabajo para ser incorporados? ¿Y cuáles otros?

Y por otro lado, ¿qué tipo de contenidos podría ser considerado como potencial causante de “distorsiones económicas” o de afectar “el interés general”?