

**El fin de la ultraactividad  
Regresión en materia de derechos labo**

**Jorge Elizondo  
El Cohete a la luna, junio 2026**

Las últimas noticias sobre la actividad gremial nos informan que la Secretaría de Trabajo de la Nación, dependiente del Ministerio de Capital Humano, ha dado inicio al procedimiento de convocatoria a la renegociación de los convenios colectivos de acuerdo al art. 137 de la Ley de Modernización Laboral 27.802 y en cumplimiento de lo ordenado por el Decreto 407/26. La renegociación de los convenios de actividad alcanza inicialmente a 446 gremios.

El Ministerio de Capital Humano afirma que la convocatoria a sindicatos y entidades empresarias se realiza “para fortalecer la negociación colectiva y promover acuerdos entre trabajadores y empleadores que contribuyan al desarrollo de relaciones laborales modernas, previsibles y adaptadas a la realidad productiva de cada sector”.

Esta convocatoria del organismo a cargo de Julio Cordero – ex CEO de Techint– es consecuencia del fin de la ultraactividad de los convenios, uno de los sueños de la gran burguesía local y transnacional.

La ultraactividad es un rasgo fundamental de la regulación de las convenciones colectivas de trabajo, y consiste en que —vencido el plazo fijado en el texto de la convención—

mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya. Así lo establecía el texto original del art. 6 de la ley 14.250, sancionada en 1953.

La ultraactividad permitió la subsistencia en nuestro país de convenios colectivos celebrados en las décadas del '70 y '80, que mejoraron las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, en virtud de la lucha desplegada por sus organizaciones sindicales.

A través de la ley 25.250 (Boletín Oficial 02/06/2000), el gobierno de la Alianza pretendió terminar con la ultraactividad al establecer la pérdida de vigencia de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos en un plazo de dos años contados a partir de la fecha en la cual una de las partes lo hubiere denunciado formalmente.

La urgencia del gobierno de De la Rúa en que el Congreso sancionara dicha ley determinó que fueran utilizados fondos de la SIDE para que el Senado cumpliera el objetivo impuesto por el poder económico. La situación de debilidad de la clase trabajadora y de sus direcciones sindicales, en virtud de la baja de los salarios y el crecimiento de la desocupación a partir de los '90, hacía prácticamente imposible que los sindicatos pudieran mejorar o al menos igualar las condiciones de trabajo obtenidas en dichos convenios colectivos.

A raíz de los delitos e irregularidades cometidos en el Senado con motivo del tratamiento del proyecto de la ley

25.250, esta fue declarada nula por el Congreso de la Nación en el 2004.

Con el actual gobierno, la clase dominante logra a través del art. 131 de la Ley de Modernización Laboral 27.802 modificar el texto del art. 6 de la ley 14.250 de la siguiente forma: “Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue”. “El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia sólo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional”.

A su vez, el art. 137 de la misma ley determina que en el plazo de un año contado desde su promulgación, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano “convocará a las partes legitimadas para negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los convenios colectivos que estuvieran vencidos, acorde a lo dispuesto por el artículo 6.º de la ley 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones”.

Pero el Decreto reglamentario n.º 407/2026 de fecha 29/05/2026 amplía el alcance de esta norma: “Art. 4.º: A los fines exclusivos de lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral Nº 27.802, la Autoridad de Aplicación considerará vencidos los convenios colectivos de

trabajo cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado”. Cuando no se consigne un período de vigencia, la Autoridad de Aplicación “podrá, al solo efecto de instrumentar la convocatoria prevista en el citado art. 137, tomar como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2016”. También podrá “prescindir de las previsiones convencionales relativas a la prórroga de vigencia”.

Ordena a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano “a que dentro del plazo de 30 días contados desde la entrada en vigencia del presente Decreto, inicie el procedimiento de convocatoria previsto en el referido artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral 27.802”.

Es precisamente lo que está haciendo en estos días el organismo laboral.

En síntesis: el decreto 407 no ha reglamentado, ni interpretado ni complementado el texto de la ley 27.802, sino que ha sustituido varias disposiciones, con el fin de apresurar el trámite de la convocatoria a las partes sindical y empresaria para negociar, renegociar y/o ratificar las cláusulas de los convenios colectivos que estuvieran vencidos.

- El Decreto considera vencidos los convenios colectivos cuyo plazo de vigencia consignado originalmente se hubiera extinguido o expirado. Le dice a la autoridad de aplicación que “puede prescindir” de las previsiones del convenio relativas a la prórroga de su vigencia,

considerando sólo la fecha original de extinción de este.

- Hay un exceso en las facultades reglamentarias del Poder Ejecutivo, pues se desconocen prórrogas de vigencia contenidas en el convenio, se modifican plazos contenidos en el art. 137 para la convocatoria a las partes sindical y empresaria. El plazo de un año contado desde la promulgación de la ley 27.802 es ignorado por el Decreto 407 y reemplazado por nuevos plazos: 30 días desde la fecha de entrada en vigencia de este y 31 de diciembre de 2026.
- Creemos que, en virtud de su contenido, que no es reglamentario, sino creador de nuevas normas que sustituyen lo dispuesto por el art. 137 de la ley 27.802, el Decreto 407/26 es inconstitucional.

La Secretaría de Trabajo de la Nación puede suspender las cláusulas normativas de los convenios.

La amplitud de las facultades que acuerda la ley de “Modernización Laboral” 27.802 a la Secretaría de Trabajo de la Nación en este tema supera las acordadas por anteriores gobiernos.

El art. 173 en su segundo párrafo afirma: “Por petición de cualquiera de las partes legitimadas para negociar un Convenio Colectivo de Trabajo, cualquiera sea su nivel, cuyas cláusulas normativas se hallaren vigentes sólo por ultraactividad, la autoridad administrativa del trabajo podrá decretar la suspensión de los efectos del acto de

homologación cuando se alegare y demostrare sumariamente que su aplicación genera distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población”.

El organismo administrativo de trabajo puede decretar la suspensión de las cláusulas normativas de ese convenio cuando la parte empresaria alegare la existencia de las circunstancias mencionadas –que serían determinadas y calificadas por la misma Secretaría de Trabajo– hasta tanto concluya su cometido la comisión paritaria de negociación del nuevo convenio.

Esta atribución conferida al organismo de aplicación —que favorece a la parte empresaria— atenta contra el derecho a la negociación colectiva y contra los derechos individuales de los trabajadores beneficiados por las cláusulas normativas del convenio. Esto se debe a que cesaría su cumplimiento mientras dure la negociación. En otros términos, los trabajadores quedarían sin convenio. Como producto de esta medida autoritaria y con ribetes extorsivos, se forzaría a las organizaciones sindicales a negociar nuevos convenios colectivos, probablemente a la baja, en condiciones recesivas y de aumento de la desocupación.

La negociación colectiva y el principio de progresividad

Diversos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (casos Aquino, Milone, Madorrán) han actualizado el debate jurídico acerca de los principios de progresividad y prohibición de regresividad de las normas laborales. Estos principios se remontan al contenido del art. 14 bis de la Constitución nacional, cuyo mandato insta a promover la justicia social.

El hecho de que la dictadura truncara en 1976 este desarrollo progresivo, tendencia acentuada a partir de los '90, no implica que estos principios hayan dejado de existir. Por el contrario, con la reforma de 1994, la Constitución nacional reconoce expresamente como pactos con jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos (art. 75, inc. 22). De esta forma, incorpora la obligación de progresividad en materia de derechos sociales.

Cabe mencionar, entre otros, al art. 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, como al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 1), que receptan expresamente la obligación de los Estados de promover el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales.

Siendo la negociación colectiva una fuente productora de normas jurídicas, el Estado argentino no puede legitimar a través de sus órganos administrativos o judiciales la existencia de disposiciones regresivas en los convenios colectivos que afecten los derechos de los trabajadores.

Existe una gran cantidad de convenios y acuerdos colectivos que afectan el derecho a la jornada limitada de trabajo, permitiendo la posibilidad de alargarla y de que la limitación de las ocho horas sólo se refiera al promedio de las horas trabajadas durante uno o varios meses; que limitan el derecho a las vacaciones, permitiendo su fraccionamiento; que determinan la polifuncionalidad, que genera graves problemas de salud a los trabajadores. Tales normas – comparadas con la legislación vigente y con los convenios que reemplazan– son menos favorables para los trabajadores, por lo que no resisten el test de no regresividad en materia de derechos sociales establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En tal sentido, consideramos que los artículos de la Ley de Modernización Laboral 27.802 y del Decreto 407/2026 que hemos analizado anteriormente deben ser interpretados conforme al art. 14 bis, a los pactos internacionales mencionados y a la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. De acuerdo a los mismos, un convenio posterior que –fuere del mismo ámbito o de ámbito menor– no puede contener normas que impliquen un retroceso en el marco de protección a los derechos de los trabajadores.

El organismo laboral (Ministerio o Secretaría de Trabajo) debe abstenerse de homologar convenios o modificaciones convencionales que violen el principio de progresividad, ya que el art. 2.1 del PIDESC determina que los Estados deben comprometerse a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos, lo que implica que –al menos– no legitime disposiciones regresivas.

En el caso de que existiere tal homologación, los jueces laborales deben abstenerse de aplicar normas convencionales que se hallen en contradicción con los principios de progresividad y de no regresividad de los derechos sociales, y que por ello deben ser declaradas nulas e inconstitucionales.

## Conclusiones

El apresuramiento demostrado por el gobierno para liquidar definitivamente los “viejos convenios” –los más favorables para los trabajadores, y de actividad en su mayoría– y sustituirlos por “convenios modernos” –ultraflexibilizadores y de empresa– revela que se trata de un objetivo estratégico de las corporaciones locales y transnacionales.

Es cierto que la tendencia a la negociación por empresa no es algo nuevo; ya fue practicada asiduamente a partir de los '90 por las direcciones sindicales y las representaciones

empresarias. Pero la prevalencia absoluta que la ley 27.802 acuerda al convenio colectivo de ámbito menor (de empresa) sobre el de ámbito mayor (de actividad) no puede ser aceptada si el convenio de empresa o sectorial impone condiciones menos favorables a los trabajadores.

Tampoco puede aceptarse que a través de la negociación colectiva se disponga de lo que para el derecho del trabajo es indisponible: las ocho horas de trabajo, a través de la utilización de las “jornadas promedio” y el “banco de horas”. Este derecho surgió a través de normas imperativas que se imponen desde el Estado a las patronales, limitando su poder. La negociación entre trabajadores y empresarios no puede vulnerar estos derechos indisponibles.

Sería un grave error presentarse a la convocatoria de renegociación de los convenios sin un plan de lucha coordinado por las organizaciones y las centrales obreras tendiente a lograr un mejor convenio o al menos la ratificación del existente. No hay posibilidad alguna de emprender la negociación colectiva sin luchas, sin el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores y sus organizaciones, que las leyes 27.742 y 27.802 restringen, y que reconocen el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional y la OIT con el respaldo de la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia.

