MITRANI CABALLERO

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL: Reglamentación de aspectos del Derecho Colectivo.

El 1° de junio de 2026 se publicó en el Boletín Oficial el Decreto n° 407/2026 (el "Decreto"), mediante el cual el Poder Ejecutivo Nacional reglamentó distintos aspectos de la Ley de Modernización Laboral ("LML") relativos al Derecho Colectivo del Trabajo.

A continuación, presentamos una síntesis del régimen legal y de los principales aspectos de su reglamentación.

1. Convocatoria a negociar Convenios Colectivos de plazo vencido:

El art. 137 de la LML estableció que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de su promulgación, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ("STEySS") del Ministerio de Capital Humano ("MCH") convocará a las partes legitimadas para negociar y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT") cuyo plazo de vigencia estuviera vencido.

La reglamentación instruye a la STEySS a iniciar el procedimiento de convocatoria dentro de los 30 días de la entrada en vigencia del Decreto.

A tal efecto, y respecto de aquellos CCT que no tuvieran una fecha expresa de vencimiento o no hubieran previsto un período de vigencia, se tomará como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026.

2. Representación del sector empleador en la negociación colectiva:

En el caso en que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado el anterior CCT o que la existente no fuese suficientemente representativa, la reglamentación prevé que se considerarán legitimadas para participar en la negociación colectiva las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias que acrediten representación suficiente en el ámbito personal y territorial de que se trate, que no podrá ser inferior al 10% de la cantidad de trabajadores comprendidos en dicho ámbito.

A su vez, cuando el CCT resulte aplicable en más de una jurisdicción, la autoridad de aplicación podrá admitir hasta 2 representantes adicionales del sector empleador correspondiente a dichas jurisdicciones, cuando ello resulte necesario para la adecuada integración del ámbito de representación.

3. Regulación de las cláusulas convencionales de los CCT:

3.1. Alcance:

Se incluyen dentro de las cláusulas obligacionales -cuya ultraactividad fue desactivada por la LML- aquellas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional, en favor de las partes signatarias o de entes, asociaciones, fondos, institutos o estructuras creadas, sostenidas o administradas por disposiciones convencionales, cualquiera sea su denominación, estructura o integración, aun cuando resulten admisibles o exigibles conforme a disposiciones convencionales específicas o prevean prestaciones accesorias o instrumentales para los trabajadores o empleadores comprendidos.

3.2. Topes máximos: cómputo y criterios de aplicación:

Se establece que los topes máximos previstos en la LML respecto de los aportes y contribuciones establecidos por CCT a favor de los sindicatos (2%) y de las cámaras, asociaciones agrupaciones o personas jurídicas integradas parcial o totalmente por empleadores (0,5%) se calcularán sobre el salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador y se computarán en forma global respecto del conjunto de cargas económicas impuestas por el CCT, sin que pueda excederse dicho límite por vía de fragmentación entre distintos conceptos o beneficiarios.

Todo CCT que, a la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación, contenga cláusulas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o carga económica en favor de las partes signatarias o de terceros, cualquiera sea su denominación e integración, y exceda los límites arriba indicados, deberá ser readecuada. Sin perjuicio de ello, el pago efectuado hasta completar el tope global aplicable liberará al obligado al pago.

No serán homologados ni registrados los CCT que excedan los límites arriba indicados.

Los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto establecido en beneficio directo o indirecto de cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas integradas total o parcialmente por empleadores o cuyos órganos directivos están integrados por representantes de los empleadores, siempre que no excedan el mencionado tope, sólo serán obligatorias para aquellas empresas que estén afiliadas a las mismas.

4. Integración de los cuerpos directivos de los sindicatos:

Se establece que los cuerpos directivos de los sindicatos deberán tener una cantidad de miembros que no exceda una razonable proporcionalidad con el número de afiliados cotizantes. Una directiva razonable, aunque de difícil aplicación práctica por su contenido genérico.

5. Cotejo de personería gremial:

Cuando se trate de dos sindicatos que tuvieran igual zona de actuación, la asociación simplemente inscripta que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea, como mínimo en el 5% de sus afiliados cotizantes.

Cuando se trate de un sindicato de empresa, a los efectos de acreditar la cantidad promedio de los trabajadores que intente representar, deberá presentar ante la autoridad de aplicación una certificación emitida por el empleador, de la que resulte la cantidad promedio mensual de trabajadores dependientes durante los 6 meses anteriores a la petición.

6. Crédito de horas para delegados:

Se establece que el crédito de horas deberá ejercerse de modo compatible con la continuidad operativa del establecimiento y no podrá afectar sectores críticos de la explotación o del servicio. Tampoco podrá acumularse ni cederse.

A efectos de su utilización, el delegado deberá comunicarlo al empleador con una antelación razonable, no inferior a 48 horas.

7. Postulación a cargos de representación sindical: notificación e inicio de la protección

El trabajador se tendrá por postulado como candidato desde que el órgano sindical hubiera recibido la lista respectiva, con todas las formalidades necesarias para su oficialización.

El sindicato deberá comunicar al empleador dicha circunstancia en forma fehaciente, indicando el nombre y apellido del trabajador, su documento, cargo al que se postula, lista, establecimiento

y fecha de recepción de la presentación. Hasta tanto dicha comunicación no se produzca, la postulación no será oponible al empleador.

La falta de oficialización definitiva de la candidatura, así como la obtención de un número de votos inferior al 5% de los votos válidos emitidos, cuando ello quedare firme, producirá el cese de la protección gremial.

8. Medida cautelar de suspensión de la prestación laboral en caso de peligro para personas o bienes de la empresa:

Se establece que el empleador podrá solicitar la medida cautelar de suspensión de la prestación laboral prevista para el supuesto en que la permanencia del delegado o representante sindical en su puesto pudiere ocasionar un peligro potencial para las personas -se desempeñen o no en la empresa- o bienes -materiales, inmateriales, usados, consumidos u ofrecidos- de la empresa o para su funcionamiento normal, siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la aludida suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad.

9. Supuesto específico de cesación de la tutela sindical:

Sin perjuicio de otros supuestos de extinción de la tutela sindical, se establece que ello ocurrirá asimismo respecto de quienes fueron oportunamente electos como representantes en una empresa o establecimiento que el sindicato respectivo dejare de incluir dentro del ámbito de su personería gremial. En tal caso subsistirá la protección por el año posterior al cese del mandato.

Quedamos a disposición para asistirlos en todas aquellas cuestiones vinculadas a la nueva regulación que resulten de vuestro interés.

Saludos cordiales.