NEGOCIACIÓN COLECTIVA *IN PEIUS.* FLEXIBILIZACIÓN HETERÓNOMA Y PROMOCIÓN DE FLEXIBILIZACIÓN AUTÓNOMA.

CAMILA DAL MOLIN[1]

Resumen

En el presente trabajo se analiza la sucesión y articulación de fuentes de Derecho del Trabajo, particularmente las Convenciones Colectivas de Trabajo, bajo la modificación que la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 realizó sobre la Ley 14.250 de negociación colectiva desde una perspectiva del principio de Progresividad.

Palabras clave: Convenciones colectivas de Trabajo - Sucesión de Normas - Principio de Progresividad.

Abstract

This paper analyzes the temporal succession and interaction of labor law sources, particularly collective bargaining agreements, in light of the amendments introduced by Labor Modernization Act No. 27,802 to Act No. 14,250, from the perspective of the principle of progressivity.

Keywords: Collective Bargaining – Temporal Succession of Legal Norms – Principle of Progressivity.

I. Introducción.

Las normas que la propia Ley de "Modernización[2] Laboral" vino a modificar son,casi todas, peyorativas además de repeler a la propia Constitución Nacional. El juego de fuerzas político-parlamentarias y el reinado de una perspectiva economicista, así como la utilización de fundamentos relativos a "crisis" llevaron al Derecho del Trabajo, prácticamente en su conjunto, a circunstancias que son regresivas además de antisindicales.

Las reformas llevadas adelante, sin embargo, no resultan novedosas a nuestro ordenamiento interno, teniendo como inicio de un proceso regresivo la última dictadura militar. Durante la

---

[1] Abogada laboralista de la Universidad de Buenos Aires, diplomada en Gestión Legislativa por la Universidad Nacional de La Plata, docente de Relaciones Individuales del Trabajo y de Relaciones Colectivas del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires, Secretaria de la Comisión Bicameral Interparlamentaria Argentina-México.

[2] Ley de Modernización Laboral N° 27.802,Publicada en el Boletín Oficial del 06-mar-2026 .

década de los noventa, además, la Argentina vivió un proceso que se denominó "flexibilización laboral", donde el gobierno del entonces Presidente Menem pretendió por intermedio de normas de origen estatal y con fundamentos en crisis económicas o en cambios en la forma de producir bajar los imperativos de orden público laboral que los trabajadores tienen como mínimos en función de la propia relación desigual ante los empleadores.

Los aspectos centrales de estas políticas pueden resumirse, de acuerdo con Ermida Uriarte (Ermida Uriarte,2007), en dos grandes líneas. La primera es la disminución de los beneficios laborales concretos y la instauración de los denominados "contratos basura" e incluso la expulsión o el travestismo de trabajadores, a los que se los excluía de la protección de la normativa laboral, vía tercerización, subcontratación, creación de falsas cooperativas, empresas unipersonales, etc. La segunda fue la privatización de los regímenes de pensiones que se produjo en doce países latinoamericanos, nuestro país, claro, entre ellos.

El saldo en Argentina de la aplicación de este tipo de políticas por más de una década, además de una profunda crisis económica, social y política hacia comienzos de los años 2000, supuso procesos de descentralización de la negociación colectiva, flexibilización de las condiciones de trabajo, el aislamiento de los sindicatos como actores protagónicos del debate político y la destrucción de fuerzas productivas.

En referencia a la negociación colectiva en particular, uno de los aspectos centrales de la desregulación de los derechos laborales fue la pretensión legal de negociar convenios colectivos por empresa, permitiendo además el "descuelgue" convencional de los de mayor ámbito. Este elemento permitía a las empresas imponer ciertas condiciones en una correlación de fuerzas claramente más beneficiosa a quienes poseían el capital.

La negociación descentralizada, de este modo, cumplía la función de atomizar a los trabajadores y facilitaba la imposición de convenios colectivos en condiciones flexibles de trabajo, es decir, peyorativas.

La negociación colectiva fue un instrumento de flexibilización impuesta por la ideología dominante. La postura de la mayoría de los sindicatos fue defensiva y fueron renuentes a negociar condiciones desventajosas, de allí el relativamente bajo promedio de negociaciones durante el período, sumado al creciente desempleo y las tasas de informalidad laboral[3].

En el contexto actual se logró modificar legislativamente una serie de normas que reducen estos imperativos además de promover otros ámbitos de negociación colectiva y la forma en

[3] La tasa de desempleo abierta en el año 2002 superaba el 23% y la privatización de las principales empresas estatales imprimieron un contexto de reducción de fuentes de trabajo aún mayor (superando el 57% de puestos de trabajo perdidos). El salario en términos reales hacia 2002 no superaba los 900 pesos argentinos. Héctor Recalde (2012), *Una Historia Laboral Jamás Contada*, Ed. El Corregidor.

que el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo se relaciona con la finalidad de atomizar y debilitar la negociación colectiva.

El entendimiento de que la abundancia de normativas laborales o sus estructuras resultan impedimentos para la economía y el mercado implicó e implica la necesidad de otorgamiento de mayores potestades a las empresas y el fortalecimiento de la autonomía de la voluntad como creadora de normas, con imperativos indisponibles a la vez más bajos. Esto significará necesariamente una revisión peyorativa -en términos de protección- de la normativa laboral que, alejándose de su consideración como indicador de progreso social, pasa a ser tratada como una variable de la economía, lo que Alain Supiot denomina "el reinado de los números" (Supiot, 2019), es decir, basarse en coeficientes deshumanizando absolutamente a quienes se pretende proteger.

Si bien desde diciembre del 2023 se han ido modificando distintas normas que refieren a las relaciones colectivas del trabajo[4] la sancionada en marzo del corriente año, Ley N° 27.802, parece resultar aquella que más daño generará en el entramado tuitivo de la normativa laboral.

El presente trabajo pretende analizar cómo las disposiciones de esta ley respecto a la sucesión de convenios colectivos en tiende a ser perjudicial para derechos de trabajadores incorporados en su contrato individual o cómo desde la norma legal se pretende imponer ciertos ámbitos de negociación y la participación de la autoridad administrativa.

II. Sucesión y articulación de fuentes.

El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo presenta características que les son propias por la jerarquización dentro del mismo de la autonomía colectiva, en forma de Convenio Colectivo de Trabajo y, además por el propio orden de prelación normativo que se diferencia de la pirámide kelseniana en tanto entran en juego principios directrices de la materia y la mira puesta en el sujeto a tutelar.

El "contrato" negociado colectivamente posee fuerza de ley imperativa para el ámbito personal y geográfico que ha sido pactado, una vez homologado por la autoridad correspondiente.

Las Convenciones Colectivas de Trabajo se encuentran jerarquizadas por encima de la propia autonomía individual en las fuentes de este orden normativo en tanto conforman un piso que es superior al contrato individual y, así insertas, además poseen las propias dinámicas que entran en juego entre este sistema kelseniano por la aplicación del Principio Protectorio y sus

[4] El Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/23, entre ellos.

medios técnico jurídicos que irradia sobre toda la jerarquía de fuentes aplicando aquellas normas que resultan más favorables al trabajador en cada caso individual realizando la comparación conforme la propia ley lo prevé.

Estas Convenciones tienen como característica saliente, que son los propios actores colectivos desde sus fortalezas quienes negocian y regulan cuestiones relativas a la actividad y que le otorgan legitimidad y aplicabilidad, cumplidos los requisitos formales, al contrato individual. Se incorporan al sistema tuitivo del contrato individual siendo normas indisponibles a la baja desde la práctica negociada individual.[5]

Así, la convención se incorpora al sistema de fuentes del contrato individual del trabajo y ocupa lugar dentro de las reglas que el principio protectorio le otorga como directriz al sistema laboral.

Desde este punto de vista, el análisis del desmejoramiento de las condiciones laborales por intermedio de un convenio colectivo y reemplazadas esas condiciones existentes, por la vía de la negociación colectiva no es pacífica. La intangibilidad de los derechos incorporados al contrato por el sujeto trabajador y la libertad de negociar se encuentran en tensión.

El análisis propuesto de articulación y sucesión de esta fuente en particular y de su afectación directa a todo el sistema normativo laboral no puede realizarse sin una visión histórica de lo que la ley de fondo preveía y prevé para este tipo de relación entre fuentes.

La infame ley 25.250[6] traía consigo un artículo que modificaba la Ley 14.250, de Negociación Colectiva, incorporando particularmente capítulos referidos al ámbito de negociación y a la coexistencia, articulación y sucesión de Convenios Colectivos de Trabajo.

A tal efecto, la norma en cuestión preveía que un convenio de ámbito menor no se afectaría por uno posterior de ámbito mayor, salvo que en el primero de éstos se hubiere pactado la adhesión al último. Asimismo, el de ámbito menor prevalecía sobre el anterior del ámbito mayor salvo que el menor se hubiera firmado con la condición de articularse a éste. Componía un ataque al modelo sindical por la vía de su producto.

Sobre sucesión de convenios preveía que, si el convenio anterior y el posterior fueran del mismo ámbito y nivel, se podría disponer sobre los derechos reconocidos en el anterior. Eso es lo que se denominó "disponibilidad colectiva", el instituto que forma parte de las teorías

---

[5] Art. 12. — Protección de los trabajadores. Irrenunciabilidad.
Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

(Artículo sustituido por art. 6º de la Ley Nº 27.802 B.O. 6/3/2026. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial.)

[6] REFORMA LABORAL- Ley 25.250. Sancionada: Mayo 11 de 2000. Promulgada: Mayo 29 de 2000.

flexibilizadoras de la normativa laboral pretendiendo legitimar desde la negociación -muchas veces pretendida negociación- la baja de derechos laborales.

"La disponibilidad colectiva no es una novedad normativa. La legislación de distintas vertientes con incidencia en la negociación colectiva reunió un variado menú de posibilidades de afectación desmejorativa directa de condiciones de los contratos individuales de trabajo insertas en las convenciones colectivas, mediante el imperio directo de la ley o la habilitación para que se acepte autónomamente" (Arese, 2008). El instituto se sostiene aún hoy en alguna normativa laboral argentina, procurando que por intermedio de negociaciones se pueda disponer sobre el pago de rubros remuneratorios o sobre licencias anuales.[7]

El escándalo que implicó la sanción de la ley 25.250 y la crisis social, política y económica que la rodeó facilitó que la ley 25.877, posterior normativa sobre la materia, restableciera el orden de prelación convencional tradicional y propio de nuestro modelo sindical.

La dinámica de la Negociación Colectiva permite que los convenios puedan adecuarse a las cambiantes circunstancias que se plantean desde lo económico, tecnológico, la posición del sector, lo social, etc.

El problema, entiendo, que conlleva adherir la tesis desarrollada hasta aquí es que se deja de lado la importancia que en la estructura de la negociación colectiva tiene el Estado nacional y más diré, el gobierno nacional.

Este participa en la relación entre las asociaciones sindicales y los empleadores, por un lado, a través de la normativa de fondo que regula la actividad y por el otro, siendo autoridad de aplicación. Podemos establecer cuatro elementos en los que el Estado interviene en el ámbito colectivo en referencia a negociación colectiva:

a) el otorgamiento de la personería gremial, acto que implica el reconocimiento a ese sindicato como el único actor autorizado para la firma de convenios colectivos.
b) Constitución de la comisión negociadora, ya que la modificación de la Ley de Modernización Laboral sobre el procedimiento de negociación otorga aún mayores facultades a la autoridad administrativa.[8]
c) La homologación de acuerdos, a los fines de que se transforme en instrumento de cumplimiento obligatorio.

[7] Ley N° 24.467 - Pequeña y Mediana Empresa. Sancionada: Marzo 15 de 1995. Promulgada: Marzo 23 de 1995.

[8] Ley 23.546 (T.O. 2004), modificada por la Ley N° 27.802

d) Publicación de convenios homologados, con la finalidad de que sean inoponibles a terceros.

Cabría preguntarse, entonces, sobre la neutralidad en la participación estatal más allá de la propia autonomía y poder de fuego que las asociaciones sindicales pueden tener, además de poder contar con un Poder Judicial que diera las suficientes garantías requeridas para este tipo de intervenciones.

Para el caso de la posibilidad de negociar colectivamente por debajo del convenio anterior, lo que se debería poner en discusión es si esa "baja" requiere que se motive en contraprestaciones, por caso, el sostenimiento de puestos de trabajo. No se discute la posibilidad legal, se discute en todo caso sus consecuencias y si éstas repelen o no la Constitución nacional o los tratados internacionales, conforme los propios principios que rigen la normativa laboral.

Así, el perjuicio que las políticas o la situación económica infringe a los trabajadores -tasas de desempleo altas y más aún en trabajadores jóvenes, informalidad laboral que alcanza valores del 47% de la población económicamente activa, o "formales" pero sin el paraguas de la Ley de Contrato de Trabajo o "formales" pero con una hora de trabajo a la semana- se puede consolidar normativamente. De esta suerte lo que se protege ya no es al trabajador sino a la pauperización de sus condiciones de vida y labor.

La idea imperante de que la desregulación de los mercados de trabajo es una respuesta adecuada y legítima a las crisis financieras, se traduce en un escalonado socavamiento de derechos sociales y laborales consagrados internacionalmente.

Con posterioridad a la Ley 25.250, se modificó la articulación y sucesión de convenios por Ley N° 25.877 del año 2004.

En referencia a articulación, al contrario que la ley que vino a derogar preveía que los convenios de ámbito mayor podrían establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes. Asimismo, preveía que "Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor (…)"

En referencia a sucesión normativa, el convenio posterior podría modificar un anterior de igual ámbito, no aclarándose en el articulado en qué sentido podría hacerlo el posterior temporalmente, es decir dejando librado a la materia a negociar el cómo resolverlo, pero no esto sin debates doctrinarios al respecto.

César Arese (Arese, 2008) realizó un análisis de aquellas posturas doctrinarias que admitían particularmente a negociar "en cualquier sentido" en tanto se mantuvieran los límites del

orden público laboral entre los que encontró adherentes como Santoro Passarelli, Jorge Rodríguez Mancini, Américo Plá Rodriguez, entre otros, con sus propios condicionamientos, entre otras enumeró:

a) la mutabilidad normativa, es decir que toda legislación es cambiable, aún en la propia ley heterónoma;
b) transitoriedad y temporalidad de la convención, quienes suscriben saben que se trata de condiciones que son transitorias y por lo tanto pueden caducar;
c) aplicación del principio de modernidad, el principio de irreversibilidad de los convenios colectivos in peius conspira contra la modernidad y la ley anterior posterior deroga la ley anterior como principio general del Derecho;
d) Inexistencia de supervivencia normativa, la norma o normas mejores comparables son derogadas por la nueva convención y no existen como fuente del contrato individual, no pudiendo prevalecer sobre la nueva disciplina colectiva;
e) Razonabilidad convencional, el progresismo de las convenciones puede ceder frente a la necesidad de adaptación de sus cláusulas a las exigencias de la competencia, los costos, la internacionalización de la economía, las renovaciones tecnológicas, etc.

Por otra parte dicha ley preveía que un convenio de ámbito distinto, mayor o menor, modifica el anterior en tanto contenga condiciones que sean más favorables al trabajador y que, la comparación de estos debía ser realizada por instituciones.

Toda esta normativa y las discusiones doctrinarias que generó, sin embargo, no se encuentran aún hoy por los caminos de la paz ya que una nueva ley de reforma vino a trastocar la ley laboral de fondo.

La ley 27.802[9] fue sancionada el corriente año, en su extensión modifica cientos de artículos además de derogar Estatutos particulares y pretender cambiar desde la ley la lógica del sistema de relaciones colectivas en Argentina.

En referencia a convenciones colectivas en particular, además de eliminar la ultraactividad que la ley establecía en el artículo 6, en referencia a la relación entre convenios, prevé la prevalencia del convenio de ámbito menor, en contra del sistema de asociaciones sindicales que prefiere asociaciones más grandes y representativas, lo que conlleva necesariamente a una atomización del movimiento obrero nacional y una debilidad negocial al momento de modificar las unidades de negociación en ámbitos con menor representatividad.

---

[9] Ley de Modernización Laboral - Publicada en Boletín oficial el 6 de marzo de 2026. https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/339128/20260306

A mayor abundancia, cuando refiere en la redacción vigente a articulación, los convenios colectivos de empresa podrán establecer formas de articulación con ámbitos diferentes y éstos mismos podrán hacer remisión expresa a las materias a negociar en los de ámbito mayor.

Como se inició el presente desarrollo, las fuentes del derecho del trabajo poseen no sólo un orden jerárquico sino también un orden de prelación y en este sentido, la redacción actual del artículo 19 prevé que un convenio posterior modifica *en cualquier sentido* a un convenio colectivo anterior de igual ámbito y un convenio de ámbito menor prevalece dentro de su ámbito personal y territorial frente a uno de ámbito mayor, sea este anterior o posterior.

La ley ha venido entonces a cerrar discusiones referidas a "hacia dónde" puede negociarse libremente, manteniendo como límite la ley, las partes ahora podrán negociar -en su ámbito- convenios colectivos que resulten desmejorativos a los derechos de los trabajadores. Si a este supuesto le sumamos el hecho de que un sindicato de empresa podrá quitarle personería gremial[10] a uno de actividad, y que lo que éste negocie prevalecerá por sobre lo negociado antes o después por el de ámbito mayor, los trabajadores de por sí hiposuficientes negociales en la relación, quedarán aún más desprotegidos.

III. No regresión.

Es sabido que los principios que rigen una materia son aquellas directrices que la hacen distinta dogmáticamente de otra, en el caso del Derecho del Trabajo del principio Protectorio establecido en la Constitución Nacional se derivan otros que le dan un cómo al ejercicio del mismo.

Esto principios cumplen, conforme la doctrina mayoritaria, tres funciones: una función orientativa, una función integradora y una función normativa. Cada una de esas funciones hace referencia a la funcionalidad de los principios dentro del ordenamiento jurídico y, para el caso en cuestión, los principios de Derechos Humanos y los principios del Derecho del Trabajo debieran haber sido orientadores e informadores para que el legislador lleve a cabo una modificación de tamaña relevancia.

Un principio de los derechos sociales que, a los fines del análisis del presente, debería tenerse como señero, es el de progresividad, entendiendo este como un criterio de avance paulatino en el establecimiento de condiciones necesarias para garantizar mejores derechos

[10] Artículo 29. — Podrá otorgarse personería gremial a un sindicato de empresa cuando su cantidad de afiliados cotizantes fuere, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, superior a la cantidad de afiliados cotizantes en el ámbito de la misma empresa a la asociación con personería preexistente, cualquiera sea el grado o el ámbito material, territorial y personal de actuación de esta última.
A tales fines, se aplicará en lo pertinente las reglas de procedimiento previstas en el artículo anterior, con el efecto establecido en su párrafo cuarto respecto del ámbito de la empresa.
(Artículo sustituido por art. 141 de la Ley N° 27.802 B.O. 06/03/2026. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

económicos, sociales o culturales. Nos referimos a este como el que tiende a lograr el mejoramiento permanente de las condiciones de vida de la persona trabajadora e implica una responsabilidad para el legislador a la hora de tomar una decisión legislativa.

Esta directriz es reconocida por las normas constitucionales e internacionales de Derechos Humanos como regla jurídica y, como principio, es una directriz o postulado que inspira o debería inspirar el sentido de las normas laborales. Se encuentra inserto en nuestro plexo normativo por diversos tratados internacionales que cuentan con jerarquía constitucional de acuerdo al artículo 75 inc 22 de nuestra Constitución nacional.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos[11], que establece el compromiso de los Estados Partes para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos; y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[12], donde los Estados se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de los recursos para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos allí reconocidos.

Asimismo, el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece en su artículo 11.1 una "mejora continua" de las condiciones de existencia de toda persona. La obligación mínima asumida por el Estado es la de no regresión, es decir no adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran conforme el texto del propio instrumento internacional los derechos de los trabajadores.

Pero además del propio artículo referido a Tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, la Constitución manda al Congreso Nacional en el inc. 19 a *"(...) Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo(...)"*.

En un contexto regresivo, la noción de progresividad adquiere otros niveles de relevancia, sobre todo a la luz de lo que nuestra norma cimera dispone.

---

[11] CAPITULO III. DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES
Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados

[12] Artículo 2
1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

La noción de regresión puede tener dos posibles formas de análisis, la primera en cuanto a resultados de política pública. La segunda, comparando fuentes de derechos de forma que se pueda analizar si la misma ha sido escrita de forma desmejorativa para los derechos económicos, sociales y culturales.

Al analizar la regresión posible en los resultados de una política pública, ésta lo es cuando hayan empeorado la situación en comparación con otras elegidas de un punto de partida anterior que funciona como parámetro, para aplicarla requiere de una serie de indicadores o referencias empíricas.

Normalmente, para la aplicación de una política pública se parte de un diagnóstico y del mismo se evalúan posibles medidas, eligiendo una o varias a los fines de poder mejorar los resultados, caso paradigmático será el de la Ley 27.802 que en miras de generación de empleo y lograr registración de relaciones laborales quita sujetos protegidos de la norma de fondo y propone (nuevamente, como la Ley conocida como "Bases") un blanqueo de trabajadores que, a las vistas de los propios números publicados por INDEC no ha funcionado.

Por otro lado, como señalamos, la noción de regresividad puede aplicarse a normas jurídicas, es decir haciendo referencia a la extensión de los derechos concedidos por una norma. Para determinar que una norma es regresiva, es necesario compararla con la norma que ésta ha modificado o sustituido y evaluar si la norma posterior suprime, limita o restringe derechos o beneficios concedidos en la anterior.

En este análisis comparativo de fuentes el estándar de juicio de regresividad consiste en evaluar si el nivel de protección que ofrece el ordenamiento jurídico ante una misma situación de hecho ha empeorado, en materia laboral consistirá en la evaluación de la norma laboral más favorable y en la aplicación de todos los medios técnico jurídicos que el principio Protectorio despliega por el sistema de fuentes.

La no regresión, como principio rector de Derechos Humanos, veda al legislador y al titular del poder reglamentario en la adopción de medidas que deroguen o reduzcan el nivel de los derechos económicos, sociales y culturales, con lo cual debería constituir una garantía de mantenimiento de los derechos y de su nivel de goce o en el mejoramiento de los mismos.

A partir del sistema de negociación colectiva los sindicatos buscan traducir mejoras de derechos imperativos alcanzados por normas estatales. El Convenio, acto de origen contractual, tiene el mérito de ser de aplicación general a través del reconocimiento estatal que habilita esos derechos a todos los trabajadores comprendidos en la categoría profesional.

La homologación no cambia la naturaleza de lo que se ha pactado en cuanto a la esencia de

esos derechos, pero sí extiende los derechos a otros sujetos, en tanto tiene cuerpo de contrato pero alma de ley.

Debemos poner foco en la discusión de si un Convenio Colectivo, herramienta de consolidación de derechos de los trabajadores, por sobre los mínimos inderogables de la legislación laboral, puede ser modificado a la baja, es decir transformado en un instrumento de derogación de derechos y si esto puede ser realizado de manera válida sin afectar el principio de progresividad y toda la estructura protectoria intrínseca del derecho laboral.

IV. Conclusión.

La discusión doctrinaria acerca de si resultaba válido que un convenio posterior contenga derechos "a la baja" pero por encima de los límites legales ha quedado, con la sanción de la Ley de Modernización y la modificación de la 14.250, superada. Ahora es el propio cuerpo legal quien admite que en la sucesión de convenios sean derechos de trabajadores cedidos o puestos en discusión de una manera peyorativa.

Es aquí menester también mencionar el fallo plenario Fontanive[13] , por medio del cual la Cámara se preguntó si la entrada en vigencia de un convenio obstaba a seguir incrementando la bonificación por antigüedad prevista en una resolución anterior respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio. Se debatía si un acuerdo celebrado por representaciones de trabajadores y empleador homologado podía suprimir un beneficio estipulado en otro convenio de semejante ámbito de fecha anterior y la respuesta fue afirmativa. Ello en virtud del artículo 24 de la ley 14.250 (Texto según ley 24877), que establece que un convenio colectivo posterior puede modificar un convenio colectivo anterior de igual ámbito y que, de acuerdo al voto del Dr. Guisado en dicho fallo *"si la voluntad del legislador hubiera sido habilitar únicamente las modificaciones favorables, lo habría dicho"*.

Bien, ahora el legislador lo ha previsto y no sólo en este punto, sino que además dispone el artículo 137 de la Ley de Modernización que manda a la autoridad de aplicación a convocar negociaciones colectivas en el plazo de un año en el caso de que las anteriores no estuvieran vigentes conforme la ultraactividad[14], que como se mencionó también fue modificada.

---

[13] Fallo Plenario N.º 325. "Fontanive, Mónica Liliana c/ PAMI s/ diferencias de salarios", del 9 de mayo de 2011.

[14] Capítulo IV

Artículo 137.- En el plazo de un (1) año contado desde la promulgación de la presente ley, 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 de Trabajo que estuvieran vencidos, acorde a lo dispuesto por el artículo 6° de la ley 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones.

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

El movimiento obrero, entonces, en función de representar los intereses de los trabajadores, tiene dos problemas: el primero, son las consecuencias de no aceptar negociar a cualquier costo, aún cuando haya sido compelido por la autoridad administrativa y, el segundo de ellos esm ante un sistema que discursivamente ha ganado en el pueblo y es el de las estructuras rígidas laborales versus el desarrollo económico, oponerle otro.

La voluntad de las partes es condición para la negociación colectiva y hace a la libertad sindical, pero no debemos dejar de entrever los contextos en los que esas negociaciones son llevadas adelante, el mero hecho de que sea legítimo el acto por las formas en las que se llevó a cabo no significa que deba ser legitimado cuando este no cumple con los principios básicos del derecho del trabajo y más aún, el paraguas de todos ellos: el protectorio.

El jurista no debe desentenderse de la cuestión política e ideológica que se monta detrás de cada formulación legal, porque la ley es una producción del poder político y su perfil dependerá de la correlación de fuerzas sociales que puedan inclinar la balanza en uno u otro sentido (Duarte,2014).

El sistema de negociación colectiva y su dinámica renovable, modificable y temporal tiene sentido en tanto exista estabilidad en el funcionamiento de negociación, si se altera esta regla de juego (suspendiendo o suprimiendo la libre negociación) se derrumba esta naturaleza esencial del sistema o se genera desconfianza en sus resultados.

Las asociaciones sindicales, que escasamente pudieron dar su opinión al momento de discutir la ley de fondo que aquí se pone en tela de juicio, entendemos resistirá los embates con las herramientas que, aún hoy, cuentan para defender al sujeto trabajador no solamente en sus condiciones de empleo, sino también en sus condiciones de vida.

El producto de esas negociaciones deberá ser analizado siempre bajo la legitimidad de los sujetos que negocian, de la libertad que han tenido para hacerlo, de los derechos que se proponen y de los principios rectores no solamente en la materia, sino también en el entramado de derecho internacional. Mal podrá entenderse que habrá justificación en la regresión cuando se eliminen mejores derechos de los trabajadores si se trata de condiciones que resultan esenciales para la dignidad humana.

---

aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población. En tales condiciones, la suspensión podrá ser decretada hasta tanto concluya su cometido la comisión paritaria de negociación del nuevo convenio colectivo

V. Bibliografía.

Arese, César (2008). *Derecho de la Negociación Colectiva.* Rubinzal Culzoni

Recalde, Mariano (2024). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. EDUNPAZ Editorial Universitaria.

Ermida Uriarte, Oscar (2007). *La política laboral de los gobiernos progresistas.* Fundación Friedrich Eebert, Revista Nueva Sociedad N° 211.

Valverde, Antonio Martín. *Concurrencia y Articulación de Normas Laborales*. Ensayos https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-politica-social/numero-119-juliosetiembre-1978/concurrencia-y-articulacion-de-normas-laborales-1

Goldín, Adrían O. (1991). *Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos.* Cuadernos de Investigaciones 22, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires.

Kabat, M. Harari I., Egán J., Fernández, R. y otros (2014). *Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina. Aportes para una comparación de las trayectorias históricas de distintas ramas de actividad.* Revista Mundos Do Trabalho Vol 6, número 12 https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/50595?show=full

Duarte, David (2014). *El principio de progresividad y el Derecho del Trabajo*. Revista de Derecho Laboral, año 2014, ISBN 978-987-30-0437-7, Rubinzal Culzoni Editores.

Toselli, Carlos Alberto (2011). *El principio de Progresividad y su aplicación Jurisdiccional*, Revista Eletronica - Tribunal Regional do Trabalho da 4 Regiao, Río Grande do Sul, Brasil, Año VII, número 119.

Courtis, Christian (2006). *La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales: apuntes introductorios.Ni un paso atrás.* Ediciones del Puerto.