

## **REFORMA LABORAL.**

### **EL FIN DE LA ULTRA ACTIVIDAD**

**Adolfo Matarrese**

**La Causa Laboral, marzo 2026**

La reforma laboral abarca diversos aspectos de la relación laboral, tanto en lo individual como en lo colectivo. En este último caso vamos a analizar brevemente lo dispuesto sobre la relación entre Convenios Colectivos, fundamentalmente en su articulación como en la sucesión de los mismos. También nos vamos a referir al fin de la ultraactividad.

#### **1) ARTICULACIÓN DE CONVENIOS**

Para comenzar, la articulación, esto es la relación y coordinación de convenios entre sí, y la sucesión de los mismos, viene sufriendo diversos cambios que se relacionan con el signo político de las distintas administraciones, pudiendo distinguir entre aquellas modificaciones que asignan supremacía al convenio de ámbito menor sobre el de ámbito mayor y viceversa.

En el sistema actual, con la modificación efectuada por la ley 25.877 a los arts. 18 y 19 de la ley 14.250, quedó establecido el sistema de articulación que hoy nos rige, donde los convenios de ámbito mayor pueden establecer formas de articulación con los convenios de ámbito menor. Éstos últimos pueden tratar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor. Como el caso del CCT 395/05 SOIVA, que habilita a derogar normas del convenio mayor
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor. (premios de diversos tipos, descansos breves durante la jornada, etc.)
- c) Materias propias de la organización de la empresa, como sería establecer que las categorías del convenio se amolden a un sistema de producción, siempre que se respeten las retribuciones básicas de convenio.
- d) Condiciones más favorables al trabajador. En este caso se puede reformar cualquier norma del convenio y se aplica el principio de la norma más favorable.

La ley 25.250 (derogada por la ley 25.877) establece, en su capítulo IV, que el convenio de ámbito menor podía derogar normas del convenio de ámbito mayor, pero el firmante de éste podía participar en la comisión negociadora del convenio de ámbito menor, cosa que la reforma no contempla, sino que le da todas las potestades negociales al sindicato de empresa (ARTÍCULO 145 del proyecto que sustituyese el artículo 4o de la Ley N° 23.546).

De esta forma, la reforma laboral no solo vuelve sobre los pasos de la anterior reforma peyorativa de la 25.250, sino que la refuerza estableciendo expresamente la creación de sindicato de empresa con personería gremial, cosa que ya la jurisprudencia ha admitido (caso Refinerías de Maíz S.A.) pero que ahora se promueva. Si a ello le agregamos la facultad de negociar los intereses colectivos de los trabajadores, que establece la reforma, vamos a tener un cuadro de situación con una profunda atomización de la negociación colectiva, promoviendo el convenio de empresa en detrimento de todos los convenios de mayor nivel, y con la lógica posibilidad de no aplicarlos en el seno de la empresa.

En la práctica esto puede generar que el CE saque el adicional por antigüedad, viejo anhelo de las empresas para bajar los salarios. También dicho convenio podría no aplicar el CCT del ámbito mayor donde, por ejemplo, se puede establecer un aumento salarial. Con el tiempo y el efecto de la inflación, el piso puede llegar al Salario Mínimo Vital y Móvil que hoy asciende a \$ 334.800 para el mes de diciembre de 2025 (resol. RESOL-2025-9-APN-CNEPYSMVYM#MCH, B.O. 3-12-2025).

En nuestro sistema actual no hay muchas hipótesis donde las empresas pueden dejar de aplicar el convenio de ámbito mayor y negociar otro peyorativo. Las mismas se encuentran fundadas en casos de crisis de empresas, dispuestas en forma taxativa, en las siguientes hipótesis:

- a) En caso de quiebra, caduca el convenio en la empresa (art. 198 de la ley 24.522) y se debe negociar un nuevo convenio.
- b) Reestructuración productiva (art. 106 de la ley 24.013)
- c) PPC arts. 98 a 105 de la ley 24.013
- d) Pequeñas empresas arts. 90 y 92 de la ley 24.467, sección VI disponibilidad colectiva. SAC y vacaciones
- e) La CNTA puede disponer lo mismo para las pequeñas empresas.
- f) Cálculo de jornada en base a promedios, (art. 198 LCT)

## **2) SUCESIÓN DE CONVENIOS**

Como se ha visto, en el sistema actual los nuevos convenios de igual ámbito pueden modificar el anterior. La cuestión pasa por las cláusulas peyorativas y si las mismas se pueden aplicar a los contratos de trabajo preexistentes. El fallo plenario Rodríguez c/Telefónica 2-12-2004, se planteó si un adicional establecido en el art. 15 del CCT 201/92, que se incorporó cuando se incrementó la jornada, puede ser reducido al ser absorbido por un incremento salarial. La respuesta fue negativa ya que el mismo se había

incorporado al contrato de trabajo y era un derecho adquirido. Pero otros fallos dicen lo contrario.

Entendemos que la cuestión que debe analizarse, en primer lugar, es el método de comparación de convenios. La norma (art. 19 ley. 14.250) dice que se debe realizar por el sistema de conglobamiento por instituciones. Esto tiene la dificultad de que en un acuerdo colectivo se tratan muchas cuestiones o instituciones, y si se analiza cada una de ellas podemos llegar a resultados disímiles. Lo más acertado es comparar los convenios en forma integral y de allí colegir cuál es más beneficioso, tal como lo sostiene Alejandro Ferrari **(1)**.

Si ese resultado es peyorativo, es decir que se cede a cambio de nada, entendemos que el convenio no se puede aplicar ya que la comisión negociadora sindical ha excedido las facultades del mandato y tendría que haber contado con la aprobación de la Asamblea o Congreso de la Institución para hacerlo, tal como lo establece el inc. b) del art. 20 de la ley 23.551. Por ello, dicha comisión estaría violando el mandato de los trabajadores, siendo estos actos nulos de nulidad absoluta. Así de simple.

### **3) ULTRACTIVIDAD**

La ultraactividad de un CCT es la aptitud que tiene el mismo de seguir rigiendo luego del vencimiento acordado entre las partes. Se ha discutido si todas las cláusulas siguen siendo ultraactivas, es decir las normativas o las obligaciones, asignándole algunos esta propiedad a las primeras y aseverando que las segundas quedarían derogadas. A nuestro entender, la diferenciación de ese tipo de cláusulas no es tan exacta como afirma cierta doctrina, por lo que afirmar que ciertas cláusulas se extinguen luego de vencido el convenio nos llevaría a un análisis de cláusulas muy opinable, cuando un CCT es uno solo e indivisible a los efectos de su vigencia. El debate sobre dicha cuestión no es objeto del presente trabajo.

La eliminación de la ultraactividad es otro viejo anhelo de los empresarios, que tuvo consolidación en las reformas de la legislación que se realizaron en las administraciones de neto corte liberal, las que fueron reformadas, pero vemos que con el proyecto de reforma vuelven a la carga. La ley 25.250 (llamada ley banelco) lo estableció expresamente en su art. 8, modificando el art. 6 de la ley 14.250, siendo, a su vez reformado por la ley 25.877, volviendo a la ultraactividad con la reforma del art. 6 de la mencionada ley de convenios colectivos de trabajo. comprendidas

Ahora la reforma pretende plasmar el viejo deseo empresarial y lo hace de una forma que podríamos calificar como compleja y hasta técnicamente defectuosa, lo que puede generar que la finalidad del legislador no se satisfaga por violar normas del orden público.

En efecto, la reforma distingue, en cuanto a los efectos del vencimiento del convenio, entre cláusulas normativas, estas son las que otorgan derechos a los trabajadores, como ciertas

licencias y adicionales, y las cláusulas obligacionales, que son las que generan obligaciones entre las partes del convenio, como las licencias gremiales o número de delegados de acuerdo a la cantidad de trabajadores/as del establecimiento. Para la reforma, las que permanecen, una vez vencido el convenio, serían las normativas, las obligacionales quedarían sin efecto.

El art. 132 del proyecto de reforma, respecto de las cláusulas normativas vigentes por ultraactividad, establece lo siguiente: "De oficio, o 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. En tales condiciones, la suspensión podrá ser decretada hasta tanto concluya su cometido la comisión paritaria de negociación del nuevo convenio colectivo."

Como podemos observar, tratando de salir del asombro, se le atribuye a la autoridad de aplicación la facultad de suspender el acto administrativo de alcance general, cual es la homologación, por causas establecidas de modo genérico, como distorsiones económicas graves o que afecten normas dictadas en protección de todo o parte de la población, estableciendo un proceso administrativo donde la parte empresaria podría alegar estas causales, ofreciendo la prueba pertinente. El resultado sería otro acto administrativo que suspenda los efectos de la homologación.

En esta norma observamos dos escollos insalvables. Por un lado, tenemos el art. 18 de la ley 19.549 que dice: "ARTICULO 18.- Los actos administrativos de alcance general podrán ser derogados, total o parcialmente, y reemplazados por otros, de oficio o a petición de parte. Todo ello sin perjuicio de los derechos adquiridos que pudieran haber nacido al amparo de las normas anteriores y con indemnización de los daños efectivamente sufridos por sus titulares." La norma acepta la posibilidad de derogación, lo que es asimilable a la suspensión, pero salvaguardando los derechos adquiridos (sin perjuicio dice la norma), que no son otros que las cláusulas normativas de los convenios y los derechos adquiridos que se han incorporado el contrato de trabajo.

Por otro lado, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha expedido al respecto: "Cuando los resultados de las negociaciones colectivas quedan recortados o anulados por vía legislativa o por decisión de las autoridades administrativas se desestabilizan las relaciones laborales y queda mermada la confianza de los trabajadores en sus organizaciones sindicales, sobre todo cuando ese tipo de intervenciones que en gran medida implican restricciones salariales se producen de manera sucesiva. Estas intervenciones violan el principio de negociación libre y voluntaria de los convenios y revisten diferentes modalidades que han sido enérgicamente rechazadas por el Comité de Libertad Sindical son 10", debiendo destacar la que alude a la suspensión: "– la

suspensión o derogación por vía de decreto sin el acuerdo de las partes de convenciones colectivas; (Estudio general CE de 1994, párrafos 252 y 253, y Recopilación CLS de 1996, párrafo 871 a 880). (pag. 46,46)

De esta forma, la pretendida reforma, si se aprueba con el texto referido, no podrá tener aplicación en lo que respecta al fin de la ultraactividad de las cláusulas normativas.

***(1)Reforma Laboral ley 25.877, Ed Nova Tesis, primera edición 2020, pág. 126***