

Los sorprendivos artículos de la reglamentación de la reforma laboral que jaquean al sindicalismo

Pese a que la CGT buscaba que se atenuaran algunos puntos de la Ley 27.802, el decreto conocido ayer establece más límites a ciertos privilegios de los gremios en los convenios colectivos, las cuotas solidarias y a los delegados

Sorpresivamente, el decreto reglamentario de la reforma laboral que se publicó este lunes en el Boleín Oficial incluyó algunos artículos que avanzan sobre el poder sindical y generarán una nueva polémica sobre la ya existente tras la sanción de la Ley 27.802.

¿Los dirigentes gremiales esperaban un contenido más benévolo hacia ellos? Algunos de los más dialoguistas insistieron ante el Gobierno para que atenuara ciertos puntos de la norma de Modernización Laboral, pero no tuvieron señales muy auspiciosas. Cuando se conoció el decreto, las caras largas fueron parte del paisaje común en el sector de la CGT con mejor llegada al oficialismo. Aún así, y pese a la ofensiva judicial contra la ley (bastante debilitada), los gremialistas más moderados ya no ocultan que sus negociaciones sobre la reforma laboral

cuidá
la energía

sumate al
consumo
eficiente

edenor

dejaron a salvo “la caja” de los sindicatos y el núcleo central de las convenciones colectivas de trabajo, dos de las claves fundamentales en que se basa el modelo sindical argentino, acuñado hace casi 81 años por Juan Domingo Perón.

Aun así, el decreto reglamentario precisó aún más restrictivamente los límites de las cuotas solidarias y los aportes que benefician tanto a sindicatos como a cámaras empresariales al mencionar “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 resultaren admisibles o exigibles conforme a disposiciones convencionales específicas o prevean prestaciones accesorias o instrumentales para los trabajadores o empleadores comprendidos. La denominación o calificación que las partes asignen a una cláusula no podrá alterar su naturaleza jurídica”.

A continuación, si las cuotas solidarias excede los límites dispuestos (del 2%) “deberá ser readecuada” y advierte que “la base de cálculo estará constituida por el salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador”. Si lo supera, agrega, se liberará de la obligación del pago. Y se advierte que “no serán homologadas ni registradas las convenciones colectivas que excedan dichos límites”.

En el caso de aportes y contribuciones que van al sector empleador vía convenio colectivo, el artículo señala que “sólo serán obligatorias para aquellas empresas que estén afiliadas a las mismas”. Otro golpe para las cámaras que se

**Vacunate
contra la gripe**



benefician por millonarias sumas pactadas para capacitación, por ejemplo, como sucede en Comercio. Respecto de los convenios colectivos sin fecha expresa de vencimiento, se fija el 31 de diciembre de 2026 como fecha de referencia y la Secretaría de Trabajo deberá iniciar el proceso de renegociación dentro de los 30 días de vigencia del decreto, es decir el 1° de julio de 2026.

La reglamentación también le pone límites al “aparato sindical”: “Los cuerpos directivos de las asociaciones sindicales estarán integrados por una cantidad de miembros que no exceda una razonable proporcionalidad con el número de afiliados cotizantes”, establece el decreto.

Otro punto ríspido: entre los requisitos formales obligatorios que deben presentar las organizaciones gremiales ante la Secretaría de Trabajo para solicitar su inscripción oficial se agregó la declaración jurada del patrimonio.

Luego, baja el porcentaje de afiliados cotizantes que debe tener un sindicato que compite con otro por la mayor representatividad: del 10% pasa al 5%, algo que puede desatar el pánico de los gremios que tienen la personería.

Un alivio para las empresas: según el decreto, el crédito de horas mensuales de los delegados para tareas gremiales “deberá ejercerse de modo compatible con la continuidad operativa del establecimiento, y no podrá afectar sectores críticos de la explotación o del servicio”. Su utilización

“deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor a 48 horas” y “no podrá acumularse ni cederse”.

Además, otro punto clave para empresas: la protección del candidato a un cargo sindical caduca si no se oficializa la postulación si obtiene menos del 5% de los votos válidos.

