

TR LA LEY AR/DOC/2203/2026
ADLA 2026-9, 76 DT 2026 (septiembre), 117
Fragapane, Florencia

LA REGLAMENTACIÓN DEL RÉGIMEN SINDICAL EN EL DEC. 407/2026, ANÁLISIS DE SUS
PRINCIPALES DISPOSICIONES Y DE LAS PRECISIONES INTRODUCIDAS POR EL DEC. 612/2026

Publicado en: ADLA 2026-9, 76 DT 2026 (septiembre), 117

Sumario: I. Introducción.— II. Negociación colectiva.— III. Aportes, contribuciones y demás cargas convencionales.— IV. Representatividad y funcionamiento de las asociaciones sindicales.— V. Ejercicio de la representación sindical en la empresa.— VI. Principales interrogantes interpretativos.— VII. Consideraciones finales.

Cita: TR LA LEY AR/DOC/2203/2026

(*)

I. Introducción

La ley 27.802 de Modernización Laboral introdujo modificaciones relevantes en el régimen de las relaciones colectivas de trabajo, tanto en materia de negociación colectiva como respecto del funcionamiento y la actuación de las asociaciones sindicales.

Sus disposiciones fueron reglamentadas por el dec. 407/2026, dictado el 29 de mayo de 2026 y publicado en el Boletín Oficial el 1 de junio de 2026. Posteriormente, el dec. 612/2026, dictado el 17 de julio de 2026 y publicado el 20 de julio de 2026, incorporó precisiones relativas al régimen de aportes y contribuciones convencionales.

En materia de negociación colectiva, el dec. 407/2026 establece criterios para identificar los convenios colectivos alcanzados por el procedimiento de renegociación previsto en el art. 137 de la ley 27.802, incorpora pautas destinadas a determinar la representatividad del sector empleador y reglamenta el tratamiento de los aportes, contribuciones y demás cargas económicas o institucionales previstas convencionalmente.

A su vez, modifica distintos artículos de la reglamentación de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, aprobada por el dec. 467/1988. Las reformas comprenden aspectos vinculados con la integración de los cuerpos directivos, la registración y acreditación de afiliados, la disputa de la personería gremial, el ejercicio del crédito horario, la protección de los candidatos sindicales y las medidas cautelares que puede solicitar el empleador respecto de los trabajadores amparados por tutela sindical. El dec. 612/2026, por su parte, precisó los conceptos que integran la base de cálculo de los aportes y contribuciones convencionales y aclaró el régimen aplicable a los compromisos asumidos por los empleadores en favor de las asociaciones sindicales.

Ambas normas conforman, en conjunto, un nuevo marco reglamentario para determinados aspectos del sistema colectivo de trabajo. Algunas de sus disposiciones procuran precisar y tornar operativas las modificaciones legales, mientras que otras recurren a conceptos jurídicos abiertos cuyo alcance deberá determinarse en su aplicación concreta, a la luz de los principios de libertad sindical, autonomía colectiva y tutela de la representación gremial.

El presente artículo tiene por objeto analizar las principales disposiciones del dec. 407/2026 relacionadas con el derecho sindical, las precisiones posteriormente incorporadas por el dec. 612/2026 y su incidencia práctica en las relaciones colectivas de trabajo.

II. Negociación colectiva

II.1. Autoridad de aplicación en el régimen de trabajadores de plataformas

La ley 27.802 incorporó un régimen específico para los prestadores independientes que ofrecen servicios privados de movilidad de personas o reparto mediante plataformas tecnológicas. De acuerdo con el art. 127 de dicha norma, encomendó al Poder Ejecutivo determinar su autoridad de aplicación.

El art. 3° del dec. 407/2026 asigna esa función a la Secretaría de Transporte del Ministerio de Economía y a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano, cada una dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

Los considerandos del dec. 407/2026 aclaran, además, que la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad competente respecto de los convenios colectivos que pudieran celebrarse en el marco de esta actividad. De esta manera, el decreto diferencia la regulación general y técnica de la prestación, atribuida a la autoridad de transporte, de las cuestiones vinculadas con la negociación colectiva.

La solución adoptada por el decreto reconoce expresamente la posibilidad de que se desarrollen instancias de negociación colectiva dentro de un régimen que califica a los prestadores como independientes y excluye su vinculación con las plataformas del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

II.2. Renegociación de los convenios colectivos vencidos

El art. 137 de la ley 27.802 dispuso que, dentro del plazo de un año contado desde su promulgación, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social convocaría a las partes legitimadas para negociar, renegociar o ratificar las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo que se encontraran vencidos.

La convocatoria prevista en el art. 137 responde a la modificación introducida en el art. 6° de la ley 14.250, conforme la cual, una vez vencido el término de una convención colectiva, solamente mantienen su vigencia las cláusulas normativas referidas a condiciones y beneficios individuales del trabajo. Las cláusulas obligacionales, en cambio, subsisten únicamente cuando existe acuerdo de partes.

A fin de instrumentar la convocatoria, el art. 4° del dec. 407/2026 establece que se considerarán vencidos aquellos convenios cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado.

Cuando el convenio no contenga una fecha expresa de vencimiento o no determine un período de vigencia, la autoridad administrativa podrá tomar como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026. A esos efectos, podrá prescindir de las previsiones convencionales relativas a la prórroga de la vigencia, exclusivamente a los efectos de disponer la convocatoria.

El decreto aclara expresamente que estos criterios poseen alcance administrativo y que su utilización no altera la validez ni la aplicabilidad de las cláusulas convencionales. Por ese motivo, la convocatoria a renegociar no produce por sí misma la pérdida de vigencia de aquellas disposiciones que continúen aplicables conforme el régimen de ultraactividad previsto por la ley.

El decreto instruyó a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para iniciar el procedimiento de convocatoria dentro de los 30 días contados desde su entrada en vigencia.

En definitiva, la reglamentación procura dotar de operatividad al mecanismo previsto en el art. 137 de la ley 27.802 mediante la identificación de los convenios alcanzados y la fijación de criterios para iniciar el procedimiento de convocatoria.

II.3. Representación del sector empleador en la negociación colectiva

El art. 5° del dec. 407/2026 sustituye el art. 2° del dec. 199/1988 e incorpora un criterio cuantitativo para determinar la legitimación de las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias que pretendan participar en una negociación colectiva. Conforme la nueva reglamentación, estas entidades deberán acreditar representación suficiente dentro del ámbito personal y territorial de la negociación. Esa representación no podrá ser inferior al 10% de los trabajadores comprendidos en ese ámbito. Con este requisito, la reglamentación incorpora un parámetro objetivo destinado a verificar la representatividad de las entidades empresarias y a asegurar que quienes intervengan en la conformación de la voluntad colectiva posean una presencia efectiva dentro del sector involucrado.

No obstante, la representatividad de la parte empleadora continúa midiéndose de manera indirecta, a partir de la cantidad de trabajadores dependientes de las empresas representadas.

El decreto tampoco determina el período que deberá considerarse para efectuar el cálculo ni el procedimiento y la documentación mediante los cuales deberá acreditarse el cumplimiento del porcentaje exigido. Estos aspectos deberán ser definidos por la autoridad administrativa en cada procedimiento de negociación.

El decreto contempla expresamente el supuesto de los consorcios de propietarios y establece que su representación podrá ser ejercida por las asociaciones que los agrupen.

II.4. Incorporación de representaciones empresarias regionales

Cuando el convenio colectivo resulte aplicable en más de una jurisdicción, la autoridad de aplicación podrá admitir hasta dos representaciones adicionales del sector empleador correspondientes a esas jurisdicciones, siempre que su incorporación resulte necesaria para integrar adecuadamente el ámbito de representación.

La incorporación de este mecanismo permite contemplar las diferencias regionales que pueden presentarse dentro de una misma actividad y ampliar la participación de sectores empresarios que, aun estando comprendidos en el ámbito de aplicación

del convenio, podrían no encontrarse suficientemente representados por las entidades que tradicionalmente intervienen en la negociación.

La incorporación no opera de manera automática. Su procedencia queda sometida a la decisión de la autoridad administrativa, que deberá evaluar si la integración adicional resulta necesaria en función de las características territoriales, productivas y representativas del ámbito negociado.

En definitiva, el decreto amplía la posibilidad de incorporar representaciones empresarias regionales, aunque limita esa intervención a un máximo de 2 entidades adicionales y mantiene en cabeza de la autoridad de aplicación la decisión acerca de su procedencia.

III. Aportes, contribuciones y demás cargas convencionales

III.1. Calificación de las cláusulas obligacionales

El art. 6° del dec. 407/2026 sustituye el art. 6° del dec. 199/1988 y precisa qué disposiciones de los convenios colectivos deben ser consideradas cláusulas obligacionales.

Dentro de esta categoría quedan comprendidas las cláusulas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional en favor de las partes signatarias o de entidades, asociaciones, fondos, institutos o estructuras creadas, sostenidas o administradas convencionalmente.

Esta calificación resulta aplicable con independencia de la denominación, estructura o integración asignada al concepto y aun cuando la cláusula contemple prestaciones accesorias para los trabajadores o empleadores comprendidos.

El decreto establece expresamente que "[l]a denominación o calificación que las partes asignen a una cláusula no podrá alterar su naturaleza jurídica".

De este modo, la calificación de una cláusula como obligacional dependerá de su contenido, finalidad y beneficiario, y no de la denominación que las partes le hayan asignado durante la negociación colectiva.

III.2. Límites legales y cómputo global de las cargas convencionales

El art. 9° de la ley 14.250, conforme la redacción introducida por la ley 27.802, establece límites diferenciados para las cargas económicas previstas en los convenios colectivos.

Los aportes, contribuciones y demás conceptos que benefician directa o indirectamente a cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas vinculadas con el sector empleador no podrán superar el 0,5% de las remuneraciones de los trabajadores.

Por su parte, los aportes y contribuciones convencionales en favor de asociaciones de trabajadores, aplicables tanto a afiliados como a no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención, no podrán superar el 2% de las remuneraciones. Quedan excluidas de ese límite las cuotas de afiliación sindical y las cláusulas que reconozcan beneficios especiales derivados de la afiliación.

El límite previsto para los aportes y contribuciones aplicables a los trabajadores no comprende los aportes y contribuciones que los empleadores se comprometan a efectuar convencionalmente en favor de asociaciones sindicales, los cuales, conforme la aclaración posteriormente introducida por el dec. 612/2026, se rigen por el art. 9° de la ley 23.551 y su reglamentación.

El art. 7° del dec. 407/2026 dispone que estos límites deberán computarse globalmente respecto del conjunto de cargas económicas impuestas por cada convención colectiva.

De este modo, la división de las cargas entre distintos conceptos, beneficiarios o estructuras no permitirá superar el porcentaje máximo aplicable. Esta solución impide que la fragmentación formal de los conceptos convencionales permita eludir los límites establecidos por la ley.

Por ello, para verificar el cumplimiento del tope deberá considerarse la totalidad de las cargas comprendidas dentro de cada una de las categorías legales y no cada concepto de manera aislada.

Además, el decreto establece que no serán homologados ni registrados los convenios colectivos que excedan los límites previstos legalmente.

En cuanto a los aportes y contribuciones destinados a cámaras o asociaciones empresarias, la reglamentación reafirma lo dispuesto por el dec. 149/2025: solamente resultarán obligatorios para las empresas afiliadas a las entidades beneficiarias.

Su aplicación a empleadores no asociados requerirá aceptación voluntaria, la cual podrá ser revocada mediante comunicación fehaciente.

III.3. Readecuación de los convenios colectivos vigentes

El dec. 407/2026 dispone que los convenios colectivos que, al momento de su entrada en vigencia, contengan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos u otras cargas económicas superiores a los límites establecidos por el art. 9° de la ley 14.250 deberán ser readecuados.

Hasta que esa adecuación se produzca, el pago efectuado hasta el tope global aplicable liberará al obligado en la medida de dicho límite. En consecuencia, no podrá exigirse el pago del excedente convencional, sin perjuicio de la obligación de las partes signatarias de modificar las cláusulas incompatibles con el nuevo régimen.

La norma tiene incidencia directa sobre los convenios colectivos vigentes, aun cuando sus cláusulas hubieran sido celebradas y homologadas con anterioridad.

En ese contexto, las partes deberán revisar el conjunto de cargas económicas previstas convencionalmente, identificar su naturaleza y verificar si, consideradas globalmente, respetan los porcentajes legales.

III.4. Base de cálculo: precisiones introducidas por el dec. 612/2026

En su redacción original, el art. 6° *bis* del dec. 199/1988, incorporado por el dec. 407/2026, estableció que la base para calcular los límites del art. 9° de la ley 14.250 estaría constituida por el salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador.

Posteriormente, el dec. 612/2026, dictado el 17 de julio de 2026 y publicado en el Boletín Oficial el 20 de julio de 2026, amplió y precisó esa definición. Conforme a esta modificación, la base de cálculo comprende el salario básico convencional y las sumas remunerativas de origen convencional que sean normales, habituales y de frecuencia mensual.

Por el contrario, no integran la base aquellos conceptos que no reúnan conjuntamente esas características. El decreto excluye expresamente los siguientes conceptos: Premios, bonos, incluidos los vinculados con la productividad, participación en las ganancias, horas extraordinarias, sueldo anual complementario, plus vacacional, sumas no remunerativas y cualquier otro concepto que no sea abonado de manera normal, habitual y mensual.

La reglamentación adopta un criterio basado en la naturaleza remunerativa del concepto, su origen convencional y la frecuencia del pago. No resulta suficiente que un concepto sea remunerativo: para integrar la base deberá, además, provenir de la negociación colectiva y abonarse de manera normal, habitual y mensual.

La modificación introducida por el dec. 612/2026 amplía el alcance de la base de cálculo originalmente prevista. También comprende los adicionales convencionales que reúnan las condiciones establecidas por la norma, circunstancia que puede modificar el resultado del cálculo respecto del criterio inicialmente previsto por el dec. 407/2026.

III.5. Contribuciones patronales en favor de las asociaciones sindicales

El art. 2° del dec. 612/2026 establece una distinción específica respecto de los aportes y contribuciones que los empleadores se comprometan a efectuar convencionalmente en favor de asociaciones sindicales.

La norma aclara que estos conceptos no constituyen los aportes y contribuciones previstos en el segundo párrafo del art. 9° de la ley 14.250. Por lo tanto, no quedan comprendidos dentro del límite del 2% establecido por dicha disposición para los aportes aplicables a trabajadores afiliados y no afiliados.

Estas contribuciones patronales se rigen por el art. 9° de la ley 23.551 y por sus normas reglamentarias. Conforme ese régimen, deberán destinarse exclusivamente a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la asociación sindical.

A su vez, los fondos afectados a tales finalidades deberán ser objeto de una administración especial, llevada y documentada por separado respecto de los demás bienes y fondos sindicales.

La aclaración distingue dos categorías que podrían confundirse: por un lado, los aportes y contribuciones convencionales alcanzados por el límite previsto en el art. 9° de la ley 14.250 y, por otro, los compromisos patronales destinados a financiar obras sindicales específicas, sujetos al régimen de la ley 23.551.

En consecuencia, al analizar una cláusula convencional no bastará con identificar quién se encuentra obligado al pago y quién resulta beneficiario. También será necesario examinar su finalidad y el régimen jurídico en el que se sustenta, a fin de establecer el límite, destino y modalidad de administración aplicables.

IV. Representatividad y funcionamiento de las asociaciones sindicales

IV.1. Proporcionalidad en la integración de los cuerpos directivos

El art. 8° del dec. 407/2026 incorpora un nuevo primer párrafo al art. 10 de la reglamentación de la ley 23.551, para disponer que la cantidad de integrantes de los cuerpos directivos de las asociaciones sindicales deberá guardar una razonable proporcionalidad con el número de afiliados cotizantes.

La incorporación de este requisito vincula la dimensión de los órganos de conducción con la representatividad efectiva de cada entidad sindical. Sin embargo, no establece una relación numérica determinada ni define parámetros objetivos para evaluar cuándo la integración del órgano directivo deja de ser proporcional.

La expresión "razonable proporcionalidad" constituye, por lo tanto, un concepto jurídico abierto cuya aplicación requerirá una valoración concreta por parte de la autoridad administrativa.

Entre otros elementos, podrán adquirir relevancia la cantidad de afiliados cotizantes, el ámbito territorial de actuación, la estructura interna de la asociación y la necesidad de asegurar la representación de sus distintas secciones o ramas.

La falta de criterios cuantitativos expuestos plantea interrogantes acerca de cómo la autoridad de aplicación ejercerá este control y de los efectos que una eventual falta de proporcionalidad podría producir sobre los estatutos o procesos electorales de las asociaciones sindicales.

IV.2. Registración y verificación de afiliados

El art. 9° del dec. 407/2026 sustituye el art. 19 de la reglamentación de la ley 23.551 y modifica los requisitos que deben cumplir las asociaciones sindicales al solicitar su inscripción.

La entidad peticionante deberá acompañar copia certificada o testimonio del acta constitutiva y una declaración jurada de su patrimonio. Asimismo, la lista de afiliados deberá identificar, respecto de cada trabajador, al empleador, el establecimiento, la categoría y el ámbito en el que presta servicios.

La principal innovación consiste en que la autoridad de aplicación verificará esa información mediante su cotejo con los registros del Sistema Integrado Previsional Argentino y demás bases públicas pertinentes.

Cuando exista una falta de concordancia sustancial entre la nómina presentada y la información obtenida de los registros oficiales, el requisito legal no se tendrá por acreditado. La norma incorpora así un mecanismo de verificación cruzada orientado a corroborar que los trabajadores declarados se encuentren efectivamente vinculados con la actividad y el ámbito de representación invocados por la asociación sindical.

No obstante, el decreto no define qué deberá entenderse por "falta de concordancia sustancial" ni establece un procedimiento específico para que la entidad sindical pueda aclarar o subsanar las diferencias detectadas. Esta omisión adquiere particular importancia frente a posibles inconsistencias o demoras en la actualización de las bases públicas utilizadas para efectuar el control.

El decreto dispone, además, que las presentaciones deberán realizarse por medios electrónicos y que la asociación sindical deberá constituir un domicilio especial electrónico.

IV.3. Acreditación de la representatividad de los sindicatos de empresa

El art. 10 del dec. 407/2026 incorpora el art. 20 *bis* a la reglamentación de la ley 23.551 y establece un requisito específico para las asociaciones constituidas por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa.

El art. 25, inc. c), de la ley 23.551 dispone que la calificación de asociación más representativa se atribuirá a aquella que cuente con el mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que pretenda representar. A su vez, establece que ambos promedios deberán determinarse sobre los 6 meses anteriores a la solicitud.

Para acreditar la cantidad promedio de trabajadores comprendidos, el dec. 407/2026 exige que los sindicatos de empresa acompañen una certificación emitida por la empleadora, en la que se indique el promedio mensual de trabajadores dependientes correspondiente a ese período de 6 meses.

De este modo, la reglamentación incorpora la intervención de la empleadora en la acreditación de uno de los elementos relevantes para determinar la representatividad sindical. Sin embargo, no establece el plazo dentro del cual deberá emitirse la certificación ni regula expresamente el procedimiento aplicable en caso de negativa, demora o discrepancia respecto de la información consignada.

IV.4. Disputa de la personería gremial

El art. 11 del dec. 407/2026 sustituye el art. 21 de la reglamentación de la ley 23.551 y establece un parámetro cuantitativo para resolver los supuestos en los que dos asociaciones sindicales poseen igual zona de actuación.

La asociación que pretenda obtener la personería gremial deberá superar, como mínimo, en un 5% la cantidad de afiliados cotizantes de la entidad que ya posee esa personería.

La modificación incorpora un parámetro objetivo para acreditar la mayor representatividad, mediante la fijación de una diferencia porcentual concreta.

Asimismo, dispone que la autoridad administrativa deberá dictar resolución dentro de los 45 días de iniciado el procedimiento. La incorporación de este plazo busca otorgar mayor celeridad y previsibilidad a un trámite que puede producir consecuencias directas sobre la representación colectiva dentro del ámbito en disputa.

No obstante, el decreto no determina los efectos derivados del vencimiento del plazo sin resolución ni modifica las restantes etapas y garantías del procedimiento previsto legalmente.

IV.5. Medios de acreditación de los afiliados cotizantes

El art. 12 del dec. 407/2026 incorpora el art. 21 *bis* a la reglamentación de la ley 23.551 y amplía los medios que pueden utilizar los sindicatos de empresa para acreditar su cantidad de afiliados cotizantes.

Además del libro de registro de afiliados, la asociación peticionante podrá presentar las facturas emitidas como comprobantes del pago de las cuotas de afiliación, los recibos de haberes en los que conste la retención de la cuota sindical u otras certificaciones fehacientes emitidas por la empresa empleadora.

La norma admite así distintos elementos probatorios que permiten verificar no solo la afiliación formal, sino también el pago efectivo de la cuota sindical. Esta distinción adquiere especial importancia porque tanto la ley 23.551 como su reglamentación utilizan la cantidad de afiliados cotizantes como criterio para determinar la representatividad.

En conjunto, las modificaciones introducidas en este capítulo refuerzan los mecanismos de acreditación y control de la representación sindical. Al mismo tiempo, la intervención de registros públicos y certificaciones empresariales plantea nuevas cuestiones operativas que deberán ser resueltas de manera compatible con la libertad sindical, la protección de los datos personales y el derecho de defensa de las asociaciones involucradas.

V. Ejercicio de la representación sindical en la empresa

V.1. Crédito horario sindical

La ley 27.802 sustituyó el inc. c) del art. 44 de la ley 23.551 y estableció que cada delegado del personal dispondrá de un crédito de hasta 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, salvo que el convenio colectivo aplicable reconozca una cantidad mayor. Asimismo, dispuso que la utilización de ese crédito no podrá generar la interrupción de las actividades en el área de trabajo.

El art. 13 del dec. 407/2026 reglamenta este aspecto y establece que las horas sindicales deberán utilizarse de manera compatible con la continuidad operativa del establecimiento, sin afectar sectores críticos de la explotación o del servicio.

La utilización del crédito deberá ser comunicada al empleador con una anticipación razonable, que no podrá ser inferior a 48 horas. Además, las horas no podrán acumularse ni cederse.

La reglamentación busca compatibilizar el ejercicio de la función sindical con las necesidades de organización y continuidad de la actividad empresarial. Dado que las expresiones "continuidad operativa" y "sectores críticos" no se encuentran definidas, su alcance deberá determinarse en función de las características de cada actividad, establecimiento y puesto de trabajo.

La norma no contempla un régimen diferenciado para situaciones urgentes o imprevisibles, lo que podrá requerir criterios específicos para su aplicación.

V.2. Postulación de candidatos y oponibilidad frente al empleador

El art. 14 del dec. 407/2026 sustituye el art. 29 de la reglamentación de la ley 23.551 y precisa el momento a partir del cual un trabajador se considera postulado como candidato a un cargo de representación sindical.

La postulación se configura desde que el órgano sindical recibe la lista correspondiente con las formalidades necesarias para su oficialización. No obstante, para que esa circunstancia resulte oponible al empleador, la asociación sindical deberá comunicarla de manera fehaciente.

La comunicación deberá contener: Nombre y apellido del trabajador, documento de identidad, cargo al que se postula, lista que integra, establecimiento y fecha de recepción de la presentación por parte del órgano sindical.

Hasta que la comunicación no se produzca, la postulación no será oponible al empleador. Asimismo, la asociación sindical deberá emitir una constancia de recepción de la candidatura cuando el trabajador la solicite.

La reglamentación establece recaudos objetivos para acreditar tanto la existencia como la fecha de la postulación y reducir las controversias acerca del momento en que el empleador tomó conocimiento de ella.

Sin embargo, debe considerarse que el art. 50 de la ley 23.551 dispone que la asociación sindical deberá comunicar el nombre de los postulantes y que los propios candidatos también podrán hacerlo. La reglamentación se refiere específicamente a la comunicación efectuada por la asociación, por lo que deberá determinarse si la notificación fehaciente cursada directamente por el candidato, expresamente prevista por la ley, resulta suficiente para tornar oponible la postulación.

V.3. Cese de la protección del candidato

El art. 50 de la ley 23.551 reconoce al trabajador postulado para un cargo sindical una protección de 6 meses contados desde la notificación fehaciente al empleador. Durante ese período no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa ni sufrir modificaciones en sus condiciones de trabajo, salvo que exista una reorganización total del establecimiento o del sector.

La protección cesa cuando la candidatura no es oficializada definitivamente o cuando el candidato obtiene menos del 5% de los votos válidos emitidos. La reglamentación precisa que el cese se producirá una vez que alguna de esas circunstancias haya quedado firme y sea notificada fehacientemente al empleador.

La reglamentación vincula así la finalización de la tutela con dos requisitos: la firmeza de la decisión electoral y su comunicación al empleador. Hasta que ambos extremos se encuentren cumplidos, la protección derivada de la candidatura continuará siendo oponible.

V.4. Suspensión cautelar del trabajador amparado por tutela sindical

El art. 52 de la ley 23.551 mantiene como regla que los trabajadores amparados por tutela sindical no podrán ser despedidos, suspendidos ni ver modificadas sus condiciones de trabajo sin una resolución judicial previa que los excluya de la garantía.

La ley 27.802 incorporó la posibilidad de que, a pedido del empleador, el juez disponga dentro del plazo de 5 días la suspensión cautelar de la prestación laboral cuando la permanencia del trabajador en su puesto pudiera generar un peligro potencial para la seguridad de las personas, los bienes de la empresa o su funcionamiento normal.

El art. 15 del dec. 407/2026 precisa el alcance de esta medida. El empleador podrá solicitarla desde que surja y mientras subsista un peligro potencial para: Las personas, se desempeñen o no dentro de la empresa, incluidos trabajadores, consumidores, proveedores y usuarios, los bienes materiales o inmateriales utilizados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de la organización.

Para su procedencia, deberá acreditarse además que la suspensión de la prestación laboral del trabajador tutelado permitiría evitar o reducir el peligro invocado.

La medida posee naturaleza cautelar y requiere decisión judicial. Por lo tanto, la reglamentación no habilita al empleador a suspender unilateralmente al representante sindical ni sustituye la acción de exclusión de tutela necesaria para adoptar una medida definitiva.

El carácter abierto de las expresiones "peligro potencial" y "eficaz funcionamiento" exigirá valorar las circunstancias concretas, la entidad del riesgo invocado y la aptitud de la suspensión para evitarlo o reducirlo. La aplicación de la medida dependerá, por lo tanto, de la acreditación sumaria de sus presupuestos en cada caso.

V.5. Efectos de la modificación del ámbito de la personería gremial

El último párrafo del art. 15 del dec. 407/2026 regula el supuesto en el que una asociación sindical deje de incluir dentro del ámbito de su personería gremial a una empresa o establecimiento.

En ese caso, los representantes que hubieran sido elegidos en la empresa o establecimiento dejarán de ejercer las funciones previstas en los arts. 40 y 43 de la ley 23.551. En consecuencia, cesarán sus facultades de representación dentro del establecimiento, entre ellas la posibilidad de verificar el cumplimiento de las normas laborales, reunirse periódicamente con el empleador y formular reclamaciones en representación de los trabajadores.

Sin embargo, la pérdida de esas funciones no produce automáticamente el cese de la tutela sindical. El decreto establece expresamente que subsistirá la garantía prevista en el tercer párrafo del art. 48 de la ley 23.551.

La disposición diferencia, por lo tanto, el ejercicio efectivo de la función representativa de la garantía de estabilidad derivada del mandato. Aunque el cambio en el ámbito de la personería impida continuar desempeñando las funciones gremiales dentro de la empresa, el representante conservará la tutela durante el período legal correspondiente.

VI. Principales interrogantes interpretativos

VI.1. Utilización de conceptos jurídicos indeterminados

El dec. 407/2026 incorpora distintos conceptos cuyo contenido no se encuentra definido de manera precisa. Entre ellos se destacan la "razonable proporcionalidad" en la integración de los cuerpos directivos, la "falta de concordancia sustancial" en la verificación de afiliados, la "continuidad operativa" y los "sectores críticos" respecto del crédito horario, así como el "peligro potencial" y el "eficaz funcionamiento" de la empresa en materia de tutela sindical.

La utilización de estas expresiones permite adaptar la aplicación de la norma a la diversidad de actividades, estructuras sindicales y establecimientos comprendidos. Como contrapartida, su alcance deberá determinarse en función de las circunstancias de cada

caso, lo que amplía el margen de apreciación de las partes, de la autoridad administrativa y, eventualmente, de los órganos judiciales.

En materia de integración de los cuerpos directivos, la ausencia de una relación numérica predeterminada impide establecer anticipadamente cuándo la cantidad de autoridades excede una proporción razonable respecto de los afiliados cotizantes. La evaluación exigirá valorar conjuntamente los elementos cuantitativos y las características organizativas, funcionales y territoriales de cada asociación sindical.

Respecto del crédito horario, la determinación de qué debe entenderse por "sector crítico" dependerá de las particularidades de la actividad y del establecimiento. Podrán adquirir relevancia, entre otros factores, la función desempeñada por el representante, la posibilidad de organizar su reemplazo, las condiciones de prestación del servicio y las consecuencias que su ausencia temporal pudiera generar sobre la operación.

En cuanto a la suspensión cautelar del trabajador tutelado, corresponderá evaluar la entidad del peligro invocado, los elementos aportados para acreditarlo y la relación existente entre el riesgo alegado y la permanencia del trabajador en su puesto. También deberá verificarse si la suspensión de la prestación resulta adecuada para evitarlo o reducirlo, conforme exige expresamente la reglamentación.

La delimitación de estos conceptos dependerá de su aplicación administrativa y judicial. En ese proceso adquirirán especial relevancia las circunstancias acreditadas en cada caso y los principios de razonabilidad, proporcionalidad y buena fe.

VI.2. Alcance de la potestad reglamentaria y equilibrio de intereses

El dec. 407/2026 fue dictado con fundamento en las facultades conferidas al Poder Ejecutivo por el art. 99, incs. 1 y 2, de la Constitución Nacional. El dec. 612/2026, por su parte, invoca únicamente el inc. 2 de esa disposición.

En lo que respecta específicamente a la potestad reglamentaria, el art. 99, inc. 2, faculta al Poder Ejecutivo a expedir las instrucciones y reglamentos necesarios para la ejecución de las leyes, con la limitación de no alterar su espíritu mediante excepciones reglamentarias. La invocación adicional del inc. 1 en el dec. 407/2026 remite a las atribuciones generales vinculadas con la jefatura del Gobierno y la responsabilidad política sobre la administración general del país.

Las modificaciones reglamentarias examinadas reflejan la búsqueda de un equilibrio entre el ejercicio de la libertad sindical y la autonomía colectiva, por un lado, y las facultades de organización y dirección del empleador, por el otro. Su aplicación deberá contemplar tanto el ejercicio efectivo de la representación gremial como la continuidad de la actividad, el funcionamiento del establecimiento y la protección de las personas y los bienes.

Las cuestiones señaladas no permiten, por sí solas, concluir que exista una incompatibilidad entre la ley y su reglamentación. Sin embargo, podrán requerir precisiones administrativas o judiciales que delimiten su alcance y permitan establecer criterios uniformes para su aplicación, atendiendo a las circunstancias particulares de cada actividad y establecimiento.

VII. Consideraciones finales

La relevancia del dec. 407/2026 no se limita a la incorporación de nuevos requisitos formales. Sus disposiciones reflejan un sistema de relaciones colectivas orientado a la representatividad verificable, la transparencia de las cargas convencionales y la compatibilización de la actividad sindical con el funcionamiento de las organizaciones productivas.

El dec. 612/2026 complementa este esquema al precisar la base de cálculo de los aportes y contribuciones convencionales y el régimen aplicable a los compromisos asumidos por los empleadores en favor de las asociaciones sindicales.

La aplicación práctica de estas disposiciones dependerá, en buena medida, de los criterios que adopten la autoridad administrativa y los órganos judiciales al delimitar los conceptos abiertos utilizados por la reglamentación.

Su aplicación deberá atender a las particularidades de cada actividad y preservar un adecuado equilibrio entre la autonomía colectiva, la representación sindical y las facultades de organización empresarial.

(*) Abogada por la Universidad Nacional de La Matanza. Es magíster en Derecho Empresario por la Universidad de San Andrés y posgraduada en Conducción de Recursos Humanos por la Pontificia Universidad Católica Argentina. Se especializa en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Se desempeñó como secretaria de Conciliación en la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con intervención en negociaciones colectivas, paritarias y conflictos sindicales. Es docente y autora de publicaciones en materia laboral. Actualmente es fundadora y directora de Fragapane | Estudio Jurídico.