



## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

**Artículo 1º.** - Modificase el artículo 1º de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 1º.- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

En el caso de los convenios colectivos provinciales, las asociaciones profesionales de empleadores, los empleadores o los grupos de empleadores intervinientes deberán tener domicilio legal o sede principal en la provincia en la que se suscriba el acuerdo.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales.”

Para los fines de la presente norma, se entenderá por “asociación sindical con personería gremial” aquella entidad que acredite inscripción activa en el Registro de Asociaciones Sindicales de la Nación dependiente del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En forma supletoria, también estarán alcanzadas las asociaciones registradas a nivel provincial, siempre que cumplan con los siguientes requisitos mínimos de representatividad, equivalentes a los exigidos a nivel nacional:

- a) Acreditar una afiliación equivalente, como mínimo, al treinta por ciento (30 %) del total de trabajadores registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) para el sector o actividad correspondiente en el ámbito de la provincia.
- b) Acreditar que la masa salarial correspondiente a los trabajadores afiliados representa, como mínimo, el cuarenta por ciento (40 %) del total de las remuneraciones registradas para la actividad en el ámbito de la provincia, conforme datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) o fuente oficial equivalente.
- c) Estatutos actualizados y publicados conforme a la normativa provincial, incluyendo la nómina de autoridades vigente.

Las asociaciones sindicales con inscripción provincial que no acrediten los estándares mínimos de representatividad establecidos en la presente ley no podrán ser reconocidas como parte negociadora con efectos generales, ni celebrar convenciones colectivas con alcance erga omnes dentro del ámbito de aplicación correspondiente.



**Artículo 2°.-** Modificase el artículo 2° de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 2°.- En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación nacional, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.”.

**Artículo 3°.-** Modificase el artículo 5 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 5°.- Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por la autoridad administrativa laboral competente, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.”

**Artículo 4°.-** Modificase el artículo 6° de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario. Las convenciones colectivas provinciales sustituirán a las nacionales que se encontraren vigentes.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.”

**Artículo 5°.-** Modificase el artículo 11 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 11.- Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, la autoridad administrativa laboral competente deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.”

**Artículo 6°.-** Modificase el artículo 12 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 12.- La autoridad administrativa laboral competente en el ámbito de cada provincia o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación serán las autoridades de aplicación de la presente ley



y vigilarán el cumplimiento de las convenciones colectivas provinciales y nacionales, respectivamente."

**Artículo 7°.-** Modificase el artículo 13 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 13.- Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente. Los representantes de los empleadores deberán tener sede en la provincia sobre la cual tenga vigencia el convenio colectivo."

**Artículo 8°.-** Modificase el artículo 15 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 15.- Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar a la autoridad administrativa laboral competente en el ámbito de las provincias o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior, conforme a la competencia que corresponda a cada uno de dichos órganos.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por la autoridad administrativa correspondiente —nacional o provincial—, según la jurisdicción, y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores."

**Artículo 9°.-** Modificase el artículo 16 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 16.- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos territoriales y personales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- Convenio Provincial, Regional o Nacional.
- Convenio Provincial o Nacional intersectorial.
- Convenio Provincial o Nacional por actividad.
- Convenio Provincial o Nacional por profesión, oficio o categoría.
- Convenio Provincial de empresa o grupo de empresas.



La celebración de convenios colectivos regionales o nacionales requerirá que la actividad involucrada se desarrolle en al menos dos provincias con características sustancialmente homogéneas en términos organizativos, productivos y laborales."

**Artículo 10.-** Modificase el artículo 18 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

Un convenio colectivo provincial nunca podrá considerarse de ámbito menor respecto de un convenio colectivo nacional."

**Artículo 11.-** Modificase el artículo 19 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.
- c) Un convenio colectivo provincial podrá prevalecer respecto del convenio nacional cuando regule la misma actividad en su ámbito territorial y establezca condiciones más favorables para los trabajadores."

**Artículo 12.-** Modificase el artículo 21 de la ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 21.- Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, la autoridad administrativa laboral competente en el ámbito



de las provincias o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de sus competencias, establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios."

**Artículo 13.-** Derogase el artículo 10 de la ley 14.250.

**Artículo 14.-** Modifícase el artículo 4 de la ley 23.546, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 4º.- En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2º de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley Nº 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz, pero sin voto.

a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

II. Designar negociadores con mandato suficiente.

III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.

II. Costo laboral unitario.

III. Causales e indicadores de ausentismo.

IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.



VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

I. Mantenimiento del empleo.

II. Movilidad funcional, horaria o salarial.

III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.

IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.

II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.

III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.

IV. Rehabilitación de la actividad productiva.

V. Situación de los créditos laborales.

d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código



Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección de la autoridad administrativa laboral competente en el ámbito de las provincias o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, conforme a la competencia que le corresponda."

**Artículo 15.-** Modificase el artículo 6 de la ley 23.546, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 6º.- Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por la autoridad administrativa laboral competente en el ámbito de las provincias o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación en sus respectivas competencias, en su carácter de autoridad de aplicación."

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

**Artículo 16.-** Modificase el artículo 7 de la ley 23.546, el cual quedará redactado de la siguiente manera:



ARTÍCULO 7º.- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley N° 14.786. Sin perjuicio de ello, las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito de la autoridad administrativa competente. El Poder Ejecutivo Nacional determinará las funciones, organización y normas de procedimiento de dicho servicio, asegurando su autonomía. Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establecerán disposiciones equivalentes en el marco de sus competencias.

**Pamela F. Verasay**  
**Lisandro Nieri**



## FUNDAMENTOS

Señor Presidente,

Las modificaciones que venimos a plantear no son un mero retoque legislativo, sino que buscan redefinir el andamiaje de las relaciones laborales colectivas en nuestro país, profundizando los principios esenciales de la ley laboral.

El régimen argentino de negociación colectiva ha sido históricamente centralizado, con predominio de convenciones colectivas de alcance nacional, celebradas en su mayoría por actores sindicales y empresariales con representación nacional. Sin embargo, esta estructura responde a un diseño institucional que, aunque útil para homogeneizar condiciones laborales, no contempla adecuadamente las diversidades productivas, sociales y económicas del país, ni respeta plenamente el principio de federalismo consagrado en la Constitución Nacional. En este marco, la necesidad de instituir paritarias provinciales o regionales se impone como una corrección normativa imprescindible y como un mecanismo de real descentralización institucional.

El proyecto que ponemos en debate presenta una reforma sustancial a la ley N° 14,250, incorporando expresamente la posibilidad de concluir los acuerdos colectivos provinciales, siempre que las partes intervinientes -sindicatos y empleadores- tengan actuación en la jurisdicción correspondiente. Por lo tanto, los sindicatos deben tener suficientes miembros y una escala salarial suficiente, exigiendo un piso razonable de afiliación y masa salarial, con datos objetivos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Esta previsión normativa es legítima y necesaria, ya que evita la fragmentación del sistema sin sacrificar el principio de representatividad real y suficiente. El fundamento constitucional de esta reforma se encuentra en el artículo 75, inciso 19, que establece que corresponde al Congreso "proveer lo conducente al desarrollo humano y al progreso económico con justicia social", promoviendo políticas diferenciales en función del territorio. También en el artículo 121 de la Carta Magna, que reconoce que las provincias conservan todo el poder no delegado al Gobierno Federal, lo que incluye competencias laborales no transferidas. Desde esta perspectiva, las paritarias provinciales no sólo son posibles, sino también constitucionalmente compatibles y políticamente necesarias.

La negociación colectiva territorializada nos permite ajustar las ofertas para adaptarse a todas las diferentes formas en que hacemos cosas. La industria del vino en Mendoza no es la misma que el negocio de azúcar en Tucumán, y el trabajo portuario en la costa no es como la metalmecánica en Córdoba. Un único convenio nacional impide incorporar variables regionales como el costo de vida, las condiciones climáticas, el



desarrollo del mercado interno o la densidad sindical efectiva. Esta homogeneización, lejos de igualar derechos, muchas veces genera inequidades e impide a los actores locales definir su propio estándar de protección laboral.

Del mismo modo, tener acuerdos provinciales no significa que el sistema nacional se esté debilitando o desmoronando. El proyecto mantiene las cosas claras entre diferentes acuerdos, se centra en lo que es mejor para los trabajadores y sabe que a veces las grandes ofertas nacionales permiten que las áreas locales más pequeñas manejen ciertas cosas. Dentro de este marco, el nuevo artículo 18 expresa claramente que un acuerdo colectivo provincial no puede considerarse de menos jerarquía con respecto a uno nacional, y que puede regular sus propios asuntos cuando hay suficientes bases y representación.

Por otro lado, dar a los organismos administrativos provinciales el poder de aprobar y supervisar los acuerdos dentro de su área aumenta la estructura federal general. No se trata simplemente de distribuir funciones, sino de reafirmar el papel de los gobiernos provinciales en la garantía de los derechos laborales, en línea con su papel constitucional de los custodios del pozo local.

En definitiva, avanzar hacia un sistema mixto de negociación colectiva que reconozca tanto el nivel nacional como el provincial -con criterios objetivos de representatividad y reglas claras de articulación- no solo es una decisión técnica adecuada, sino un imperativo político y jurídico para garantizar un federalismo laboral genuino, dinámico y eficaz. Las paritarias provinciales son, en este sentido, un acto de madurez institucional que pone a la negociación colectiva al servicio de las realidades concretas de los trabajadores y empleadores en cada rincón del país.

Estoy pidiendo el apoyo de todos y está bien en este proyecto de ley.

**Pamela F. Verasay**  
**Lisandro Nieri**