

EL SALARIO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA LEY 27.802: UNA RECONFIGURACIÓN REGRESIVA DEL ORDEN PÚBLICO LABORAL

Por María Paula Lozano¹

1. La reforma del salario en la Ley 27.802: redefinición y fragmentación

La reforma laboral operada a través de la denominada “Ley de Modernización Laboral” 27.802 se inscribe en una tendencia orientada a reconfigurar la relación capital/trabajo en Argentina, mediante la ampliación de los márgenes de disponibilidad - individual y colectiva - en la determinación de las condiciones laborales, especialmente en materia salarial y de negociación colectiva, contradiciendo el orden público laboral y los principios básicos de la especialidad.

En este marco, la reforma introduce modificaciones sustantivas en dos dimensiones estructurales del sistema: a) la definición y composición del salario, y b) la arquitectura de la negociación colectiva.

Este texto propone analizar críticamente estas modificaciones desde el prisma del orden público laboral, el bloque de constitucionalidad y los principios del derecho internacional de los derechos humanos laborales, con especial atención sobre sus efectos regresivos y su impacto diferencial en mujeres y disidencias.

En materia salarial, la ley 27.802 introduce un conjunto de modificaciones que alteran de manera sustantiva la configuración jurídica del salario en el derecho del trabajo argentino.

En primer lugar, mediante la sustitución del artículo 103 bis LCT - efectuada por el artículo 31 de la ley 27.802 - y del art. 105 LCT mediante el art. 34 de la LML - se profundiza la reducción del concepto de remuneración, ampliando el universo de prestaciones calificadas como beneficios sociales

¹ Abogada (UBA); Licenciada en Sociología (UBA); Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, Universidad Castilla La Mancha (UCLM); Profesora Adjunta de Derecho Social y Derecho Colectivo del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP); Docente de posgrado (UNLP), abogada litigante, asesora sindical y publicista.

excluidos de dicha categoría y, por ende, de su incidencia en aportes, contribuciones y demás efectos legales².

A su vez, el artículo 32 de la misma norma complementa este proceso al reforzar la posibilidad de canalizar diversas prestaciones económicas por fuera del salario, consolidando un esquema de segmentación de la contraprestación laboral que debilita su carácter íntegro³.

Finalmente, la incorporación del artículo 104 bis LCT - dispuesta por el artículo 33 de la Ley 27.802 - introduce un mecanismo central de la reforma al habilitar la creación de "*componentes retributivos dinámicos adicionales*", por encima de los salarios "*de carácter obligatorio*", que pueden ser establecidos tanto por negociación colectiva - de actividad, rama, región o empresa - por acuerdo individual o decisión unilateral del empleador.

Dichos componentes - que pueden ser transitorios, fijos o variables - se determinan en función del mérito personal del trabajador o de aspectos propios de la organización y pueden ser incorporados, modificados o suprimidos con la frecuencia que se disponga, sin que les resulten aplicables la continuidad tácita, la ultraactividad ni la costumbre, lo que refuerza su carácter esencialmente disponible y desvinculado de las garantías propias del salario⁴.

Mientras los primeros dispositivos operan sobre el plano estructural del salario - redefiniendo qué debe considerarse remuneración -, el último introduce una lógica de individualización y variabilidad en la determinación del ingreso. En conjunto, estas modificaciones configuran un proceso de fragmentación salarial que erosiona la centralidad del salario como institución de orden público, debilita su función igualadora y contradice normas constitucionales y supraleales.

²El art. 31 de la ley 27.802, que sustituye el art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, amplía la categoría de los beneficios sociales excluidos de la remuneración.

³ El art. 32 que modifica el art. 104 LCT establece que en ningún caso las propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales.

⁴ Art. 33.- Incorporase como artículo 104 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, el siguiente texto: "Art. 104 bis: Otros componentes remunerativos. Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación".

2.- El artículo 104 bis LCT: salario variable, discrecionalidad y lógica de mercado

La incorporación del artículo 104 bis a la Ley de Contrato de Trabajo – el *salario dinámico* tal cual se anunció - introduce un punto de inflexión en la configuración jurídica del salario. Bajo la denominación de “otros componentes retributivos”, la norma habilita la creación de prestaciones económicas adicionales a los conceptos salariales obligatorios, que pueden incorporarse a través de la negociación colectiva - en sus distintos niveles -, por acuerdo individual o incluso por decisión unilateral del empleador.

Este diseño normativo implica una ruptura con la concepción clásica del salario como contraprestación por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y como instituto central del orden público. En efecto, no solo habilita la fragmentación de la retribución, sino que también introduce amplios márgenes de discrecionalidad en su determinación, debilitando los mecanismos tradicionales de protección del ingreso del trabajador. Por otra parte, al dejar en manos del empleador la posibilidad de incorporar esas sumas a la remuneración, afecta el derecho de propiedad del trabajador.

A ello se suma un aspecto particularmente relevante: la norma no solo define el contenido de estos componentes, sino también los modos de su creación, habilitando indistintamente su establecimiento por negociación colectiva, acuerdo individual o decisión unilateral del empleador. Esta equiparación no resulta neutra. Mientras la negociación colectiva se inscribe en el marco de la autonomía colectiva y al menos en términos formales, supone un cierto equilibrio de poder entre las partes, la habilitación del acuerdo individual y, especialmente, la decisión unilateral del empleador para la determinación del salario, acrecienta el poder patronal, profundizando la asimetría estructural de la relación capital trabajo.

De este modo se produce un desplazamiento desde un modelo de regulación colectiva hacia formas crecientes de individualización y unilateralidad, debilitando los mecanismos de tutela propios del derecho del trabajo y ampliando

los márgenes de discrecionalidad empresarial en la configuración del ingreso de la persona trabajadora.

Por otra parte, las reformas realizadas en tanto permiten escindir componentes del ingreso del régimen jurídico propio de la remuneración, con efectos directos sobre la base de cálculo de múltiples derechos laborales y de la seguridad social, profundizan un proceso de “desalarización”. En efecto, la modificación de los artículos 103 bis y 105 de la Ley de Contrato de Trabajo – que como se dijo, amplían el universo de prestaciones excluidas del concepto de remuneración - consolida un esquema de segmentación del salario que debilita su carácter integral.

Asimismo, la introducción de componentes retributivos vinculados al mérito, la productividad o el desempeño promueve una lógica de individualización del salario, cuya determinación queda, en gran medida, en manos del empleador. Esta forma de estructuración del ingreso, lejos de resultar neutral, tiende a reproducir y profundizar desigualdades preexistentes: afecta la representación gremial, divide al colectivo de trabajadores, penaliza trayectorias laborales discontinuas - particularmente en el caso de mujeres y disidencias -, invisibiliza el impacto del trabajo de cuidados y debilita el carácter del salario como herramienta de igualdad.

Ante la ausencia de un sistema integral de cuidados, mujeres y diversidades suelen transitar trayectorias laborales intermitentes, condicionadas por la carga desproporcionada de tareas de cuidado - lo que se expresa, entre otras formas, en la denominada “doble jornada” - o por la necesidad de aceptar modalidades de trabajo a tiempo parcial. En este contexto, la introducción de esquemas salariales basados en el “mérito” o en la disponibilidad horaria, agravados por herramientas como el banco de horas, puede traducirse en mecanismos indirectos de exclusión o discriminación. Así, la imposibilidad material de adecuarse a esas exigencias - derivada de responsabilidades de cuidado no reconocidas - puede ser leída como falta de desempeño o insuficiencia individual, cuando en realidad responde a desigualdades estructurales. Este enfoque resulta incompatible con lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 31 sobre Derecho

Humano al Cuidado, en cuanto reconoce que el cuidado no solo constituye una necesidad y un derecho, sino también un trabajo⁵.

En el marco de la reforma, se propicia que el salario deje de operar como garantía de vida digna y mecanismo de redistribución para transformarse en un instrumento de diferenciación. Este cambio afecta el sentido del artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual reconoce que el salario mínimo vital y móvil constituye un piso inderogable del orden público laboral, orientado a asegurar condiciones de vida dignas para las personas trabajadoras, reconociendo las nueve necesidades que como mínimo debe asegurar la remuneración.

La fragmentación y disponibilidad de componentes retributivos que introduce la reforma tienden a debilitar esa función estructural del salario, igualadora y justa, al permitir que una parte significativa del ingreso quede sujeta a lógicas ajenas a un estándar protector.

En conjunto, estas disposiciones erosionan la naturaleza alimentaria del salario, al habilitar espacios de disponibilidad que resultan de dudosa compatibilidad con el bloque federal de constitucionalidad, con el Convenio 95 OIT, con el principio de irrenunciabilidad, con el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor, en particular en lo relativo a la garantía de condiciones de trabajo justas y equitativas y al principio de progresividad y no regresividad⁶.

2. La negociación colectiva en la reforma: principios, estructura y desplazamientos

En materia de negociación colectiva, la ley 27.802 introduce transformaciones relevantes en la articulación entre niveles convencionales y en la vigencia temporal de los convenios colectivos de trabajo, debilitando principios estructurales del sistema, tales como la ultraactividad y la regla de la norma más favorable⁷.

⁵ OC 31/2025 Corte IDH, El contenido y alcance del derecho humano al cuidado y su interrelación con otros derechos <https://www.corteidh.or.cr/OC-31-2025/>

⁶ Art 14 bis Constitución Nacional, art. 14 bis; Art. 7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Art. 26 Convención Americana sobre Derechos Humanos; y Opinión Consultiva 27/21, párrs. 143 a 149 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos,.

⁷ Ver en la ley 27.802, el “Título XIV. Modificaciones a la ley N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones”. Arts. 130 a 137.

La negociación colectiva constituye uno de los pilares de la libertad sindical. Los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han sostenido de manera constante que dicha libertad no se agota en la facultad de organización, sino que comprende también el derecho a la acción sindical, siendo la negociación colectiva su instrumento central.

Desde el punto de vista jurídico, se trata de una fuente autónoma de derecho que permite a los sujetos colectivos - organizaciones sindicales y empleadores - producir normas de alcance general con eficacia erga omnes, lo que constituye una de las notas distintivas del derecho colectivo del trabajo.

El sistema de negociación colectiva se estructura sobre un conjunto de principios que delimitan su funcionamiento y su legitimidad: la libertad sindical, la autonomía colectiva, la buena fe negocial, la democracia y participación, la continuidad del sistema y de las condiciones pactadas, y la regla de la norma más favorable.

Estos principios no solo organizan el sistema, sino que también operan como límites a la autonomía colectiva, en tanto impiden su utilización para desmejorar condiciones laborales.

En este marco, hasta la sanción de la LML 27.802, el régimen argentino se caracterizaba por la centralidad de los convenios colectivos por actividad, la eficacia erga omnes de los convenios homologados, la prevalencia de la norma más favorable y la prohibición de regresividad convencional. En igual sentido, las leyes 20.744 y 14.250 consagraban un esquema claro de articulación normativa, según el cual los convenios colectivos solo podían mejorar la ley, los contratos individuales únicamente podían establecer condiciones más favorables que las convencionales, y toda cláusula que implicara una desmejora para el trabajador resultaba nula (arts. 7, 8, 9 y 13 LCT 20.744).

Este diseño configuraba un orden público laboral de carácter protector, en el cual la negociación colectiva cumplía una función de ampliación progresiva de derechos.

La reforma altera este esquema al profundizar la tendencia a habilitar la denominada "disponibilidad colectiva" y, especialmente, al modificar las reglas de articulación entre niveles convencionales. En efecto, al sustituir el artículo 18 de la

ley 14.250, prescribe que los convenios colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor. Y al sustituir el artículo 19 de la ley 14.250 establece la prevalencia del convenio de ámbito menor sobre el de ámbito mayor, aún cuando este último sea anterior o posterior, alterando así el criterio tradicional que otorgaba primacía a los convenios de actividad⁸.

En este contexto, la negociación colectiva resulta habilitada, en determinados supuestos, a modificar condiciones legales en sentido peyorativo, desplazar la regla de la norma más favorable e introducir mecanismos de flexibilización. Entre ellos, cabe mencionar - en el marco ya delineado por la "ley de bases" 27.742 - la posibilidad de ampliar el período de prueba por vía convencional, sustituir el régimen indemnizatorio por sistemas de cese laboral, así como la incorporación de regulaciones más flexibles en materia de jornada, descansos y estructura salarial.

4. Sistema de fuentes y disponibilidad colectiva: la transformación de la negociación y su problema constitucional

La reforma introduce una modificación sustantiva en la estructura del sistema de negociación colectiva al alterar las reglas de articulación entre convenios.

En particular, la sustitución de los artículos 18 y 19 de la ley 14.250 consagra la prevalencia del convenio de ámbito menor sobre el de ámbito mayor, con independencia de su anterioridad o posterioridad. Este criterio implica un desplazamiento del esquema vigente hasta la reforma, basado en la centralidad

⁸ Capítulo III. Articulación de los Convenios Colectivos

Art. 135.- Sustitúyese el artículo 18 de la ley N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones, por el siguiente:

Art. 18: Los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor.

Los Convenios Colectivos de empresa, podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Asimismo, podrán hacer remisión expresa de las materias a negociar en los Convenios de ámbito mayor que resulten aplicables en el ámbito personal y territorial del Convenio de ámbito menor.

Art. 136.- Sustitúyese el artículo 19 de la ley N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones, por el siguiente:

Art. 19: Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

a) Un convenio colectivo posterior modifica en cualquier sentido a un convenio colectivo anterior de igual ámbito;

b) Un convenio de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor, anterior o posterior.

de los convenios de actividad como nivel predominante en la determinación de las condiciones de trabajo.

Este cambio impacta directamente en el sistema de fuentes del derecho del trabajo, en tanto modifica los criterios de jerarquía y articulación entre normas colectivas. En lugar de un modelo estructurado sobre la homogeneidad relativa de condiciones dentro de una actividad o sector, se consolida un esquema de creciente descentralización, en el cual adquieren mayor relevancia los acuerdos de empresa y, con ello, una mayor heterogeneidad en las condiciones de trabajo. En este marco, el convenio de ámbito menor pasa a incidir sobre las condiciones laborales en cualquier sentido, incluso de manera peyorativa.

Sobre esta base, se profundiza la denominada “disponibilidad colectiva”, entendida como la habilitación para que la negociación colectiva regule condiciones de trabajo incluso en sentido menos favorable que los mínimos legales.

Este desplazamiento plantea un problema central en términos de orden público laboral, en la medida en que contradice la función protectoria del derecho del trabajo y la propia lógica del sistema de fuentes.

Desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos, la admisibilidad de este tipo de mecanismos encuentra límites claros.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 27/21⁹, ha señalado que permitir la derogación “in peius” de derechos laborales mediante negociación colectiva vulnera el principio de progresividad, desconoce la función protectoria del derecho del trabajo y agrava la desigualdad estructural entre trabajadores y empleadores. En este sentido, los mínimos legales constituyen un piso inderogable que no puede ser desplazado por acuerdos colectivos cuando ello implique una regresión en la protección de derechos.

En el plano interno, esta conclusión se ve reforzada por la vigencia de normas estructurales del orden público laboral que no han sido modificadas por la reforma. En particular, los artículos 7 y 8 de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley 14.250 continúan estableciendo que las condiciones de trabajo consagradas

⁹ Opinión Consultiva Oc-27/21, 5/5/2021, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf

legalmente solo pueden ser mejoradas por la negociación colectiva y los contratos individuales, y que toda cláusula que implique una desmejora resulta nula. Según este principio, la ley sólo puede ser desplazada por el convenio colectivo que establezca condiciones más favorables para la persona trabajadora; por su parte, el contrato de trabajo sólo puede prevalecer sobre la ley o el convenio colectivo si establece condiciones más favorables para el trabajador.

Estas disposiciones consagran la regla de la norma más favorable y el principio de irrenunciabilidad, configurando límites claros a la autonomía colectiva.

A su vez, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido que la autonomía colectiva no puede válidamente contradecir la Constitución Nacional, reafirmando la supremacía del bloque de constitucionalidad como parámetro de validez de los acuerdos colectivos. En este sentido, en el precedente “Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.”, el Tribunal —con remisión a lo resuelto en “Madorrán”— destacó que la Constitución Nacional es ley suprema y que todo acto que se le oponga resulta inválido, cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo que incluye a la autonomía colectiva¹⁰.

Las reformas analizadas alteran el sistema de fuentes vigente en nuestro país conforme el bloque de constitucionalidad. Por un lado, desplazan contenidos desde la ley hacia la negociación colectiva; por otro, trasladan progresivamente facultades desde la autonomía colectiva hacia la esfera individual, ampliando los márgenes de disponibilidad sobre condiciones que usualmente se encontraban sustraídas a la voluntad de las partes. Tal como ha sido señalado por la doctrina, cuanto mayor es este desplazamiento, menor es la intensidad protectoria del ordenamiento¹¹.

En el caso argentino, este proceso se proyecta en el debilitamiento del convenio colectivo de actividad como eje estructurante, el fortalecimiento del nivel de empresa y la consecuente fragmentación de las condiciones laborales. A ello se agrega un impacto directo sobre la organización sindical, en tanto la

¹⁰ CSJN, Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A., 4 de Junio de 2013, <https://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-diaz-paulo-vice-nte-cerveceria-malteria-quilmes-sa-fa13000073-2013-06-04/123456789-370-0003-1ots-eupmocsollaf>

¹¹ Ver Adrián Goldin, “Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea del derecho del trabajo”, Relaciones Laborales (Madrid) Número 19, Octubre de 2010. <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-FT/FTgeneral.Goldin1.pdf>

descentralización negociadora tiende a promover la atomización de la representación colectiva y a debilitar la capacidad de acción de las entidades sindicales en ámbitos más amplios.

Estas transformaciones no resultan neutras desde una perspectiva de género. Por el contrario, tienen un impacto diferencial sobre mujeres y diversidades, en la medida en que los esquemas de remuneración variable y la creciente individualización de las condiciones laborales tienden a penalizar trayectorias discontinuas, invisibilizar el trabajo de cuidados y reproducir desigualdades estructurales preexistentes.

La propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha advertido que los estereotipos de género constituyen una barrera para el ejercicio pleno de los derechos laborales y sindicales. En este marco, la negociación colectiva debería constituir una herramienta orientada a revertir estas desigualdades, mediante la incorporación de cláusulas que promuevan la redistribución del tiempo de trabajo y de cuidados, el reconocimiento de licencias igualitarias y la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en línea con los estándares del Convenio 190 de la OIT.

En definitiva, la reconfiguración del sistema de negociación colectiva y la expansión de la disponibilidad colectiva no solo alteran la estructura normativa del derecho del trabajo, sino que también comprometen su función protectora y su compatibilidad con el bloque de constitucionalidad, al habilitar mecanismos que pueden derivar en una regresión en la protección de los derechos laborales.

5. Conclusiones

La reforma laboral analizada implica una reconfiguración estructural del derecho del trabajo en la Argentina, en la medida en que altera elementos centrales de su sistema de fuentes y su función protectora. Tanto en materia salarial como en el ámbito de la negociación colectiva, se advierte un desplazamiento significativo desde un modelo centrado en la tutela colectiva hacia esquemas crecientes de disponibilidad, fragmentación e individualización.

En el plano salarial, la incorporación del artículo 104 bis LCT, junto con la ampliación de los supuestos excluidos del concepto de remuneración, debilita la

concepción del salario como contraprestación integral por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y como institución central del orden público laboral, afectando su función igualadora, garante de dignidad e instrumento de redistribución social.

Este proceso impacta directamente en la dinámica de la negociación colectiva salarial.

Las paritarias constituyen la herramienta central para la determinación del valor de la fuerza de trabajo, en articulación con el salario mínimo, vital y móvil previsto en el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece un piso inderogable de protección. Sin embargo, en la práctica, este piso no logra operar efectivamente como referencia del sistema salarial, en gran medida como consecuencia del incumplimiento de la manda constitucional y legal que lo instituye.

En el contexto actual, atravesado por la fragmentación del salario y la habilitación de componentes variables y discrecionales, se redefine el rol de las organizaciones sindicales, que enfrentan el desafío de revertir esa disociación, sostener el estándar mínimo legal y constitucional, evitando que la negociación colectiva sea utilizada como vehículo de desmejora de las condiciones salariales.

Ello implica reafirmar su función como garante de remuneraciones integrales, homogéneas y suficientes, evitando su degradación como instrumento de flexibilización, en línea con el carácter indisponible de los derechos laborales y con los principios que estructuran el orden público laboral.

En el plano colectivo, la modificación de las reglas de articulación entre convenios y la expansión de la denominada “disponibilidad colectiva” alteran principios estructurales del sistema, tales como la prevalencia del convenio de actividad, la ultraactividad y la regla de la norma más favorable.

Estas transformaciones deben ser analizadas en el marco de normas que permanecen plenamente vigentes - en particular, los artículos 7, 8 y 13 de la Ley de Contrato de Trabajo y los artículos 7 y 8 de la Ley 14.250 -, que consagran el carácter protector del orden público laboral, la regla de la norma más favorable y la nulidad de toda cláusula que implique una desmejora de las condiciones de trabajo.

En este sentido, el artículo 13 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone expresamente que las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas, lo que proyecta un límite directo a los mecanismos de disponibilidad introducidos por la reforma, siendo inválidos.

Estas disposiciones deben ser interpretadas a la luz del bloque de constitucionalidad, consolidado a partir de la reforma constitucional de 1994 - artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional - , que otorga jerarquía constitucional y/o suprallegal a los instrumentos internacionales de derechos humanos en las condiciones de su vigencia. De ello se deriva la obligación de aplicar el derecho interno conforme a los principios que informan ese ordenamiento, entre ellos el principio pro persona, el principio de progresividad y no regresividad, el principio de igualdad y no discriminación y el enfoque de género.

En este marco, la habilitación de mecanismos que permiten la desmejora de condiciones laborales por vía de la negociación colectiva o de la autonomía individual no solo resulta problemática desde el punto de vista de la coherencia del sistema, sino que también abre la posibilidad de cuestionar su validez jurídica. Tal como ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 27/21, los mínimos legales constituyen un piso inderogable y la negociación colectiva no puede ser utilizada como instrumento de regresión en la protección de derechos laborales.

Desde la perspectiva del sistema de fuentes, las reformas analizadas consolidan una tendencia a desplazar contenidos normativos desde la ley hacia la negociación colectiva y, a su vez, desde ésta hacia la autonomía individual. Como ha sido señalado por la doctrina, el modo en que se distribuyen estos contenidos determina el grado de protección del ordenamiento: a mayor desplazamiento hacia la autonomía individual, menor es la intensidad tutelar del sistema. En el caso argentino, ello se traduce en el debilitamiento del convenio colectivo de actividad, el fortalecimiento del nivel de empresa y una creciente heterogeneidad de las condiciones de trabajo.

Estas transformaciones no resultan neutras en términos de género. Por el contrario, impactan de manera diferencial sobre mujeres y disidencias, en tanto los esquemas de remuneración variable y la individualización de las condiciones laborales tienden a penalizar trayectorias discontinuas, invisibilizar el trabajo de cuidados y reproducir desigualdades estructurales. La propia Corte Interamericana ha advertido que los estereotipos de género constituyen una barrera para el ejercicio efectivo de los derechos laborales y sindicales (OC 27/21), lo que refuerza la necesidad de fortalecer - y no debilitar - los mecanismos colectivos de regulación.

En este contexto, la negociación colectiva debe ser reafirmada como una herramienta de ampliación de derechos y de reducción de desigualdades, orientada a garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas. Ello implica promover su utilización para la redistribución del tiempo de trabajo y de cuidados, la incorporación de licencias igualitarias y la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en línea con los estándares internacionales vigentes.

En definitiva, la reforma analizada no solo reconfigura el sistema laboral, sino que pone de manifiesto la cuestión de los límites de la autonomía - individual y colectiva - frente al orden público laboral y al bloque de constitucionalidad. En la medida en que habilita mecanismos susceptibles de implicar regresiones en los estándares de tutela, corresponde afirmar la plena operatividad de las normas y principios laborales que establecen la invalidez de toda disposición que los contradiga, no solo como resguardo del sentido del derecho del trabajo, sino como exigencia del mandato constitucional de protección de la persona trabajadora.