

El intervencionismo estatal en la negociación colectiva: sobre la representación empresaria y la homologación de convenios colectivos de trabajo

*Juan Pablo Mugnolo**

Resumen

La intervención estatal ha sido y es una característica del sistema argentino de relaciones colectivas de trabajo. Desde una perspectiva crítica se analizarán los efectos nocivos para la autonomía colectiva que como consecuencia del intervencionismo estatalista se constatan al momento de determinar la representación empresarial en la negociación colectiva y luego al homologar el convenio colectivo acordado por las partes.

Palabras clave: Estado, intervencionismo, empresarios, negociación colectiva.

State Interventionism in Collective Bargaining: About Employers representation and the Approval of Collective Bargaining Agreements

Abstract

State intervention has been and is a characteristic of the Argentine system of collective labor relations. From a critical perspective, the harmful

* Profesor Titular de Catedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho (UBA); Profesor de Cátedra en la Universidad de San Andrés; Doctor en Derecho por la Universidad de Granada; juanmugnolo@derecho.uba.ar.

effects on collective autonomy, because of state interventionism, affects the determining of the employer's representation in collective bargaining but also the approbation of collective agreement.

Keywords: State, Interventionism, Employers, Collective Bargaining.

I. Introducción

La negociación colectiva, como instrumento contractual de canalización de los intereses de trabajadores y empresarios, persigue muy variados objetivos que podrían concentrarse en dos líneas analíticas o explicativas.

De un lado, una línea específicamente económica¹ que discurre tras la búsqueda de mayores dosis de flexibilidad en la normativa laboral bajo el sobreentendido de que la regulación autónoma es más ágil y propicia para eventuales adaptaciones y cambios tecnológico-productivos, persiguiendo la aproximación de las reglas a las características y los problemas específicos de cada ámbito, especialmente a los de cada empresa.² Desde dicha óptica, la negociación colectiva aparece funcional a las necesidades cambiantes del mercado o, mejor dicho, del sistema productivo en una economía de mercado. De este modo ha ido abandonando su rol meramente reivindicativo de mayores beneficios para sus destinatarios, lo que suponía la consecución de intereses contrapuestos entre las partes, para ir asumiendo un mayor protagonismo, lo que se ha dado en llamar “negociación colectiva de gestión”.³

De otro lado se destaca una línea que he definido como política –en sentido amplio– en la que la negociación colectiva aparece procurando

1. En el sentido de la gráfica definición de “corazón de las relaciones industriales”, traída por Valdés Dal Re de P. Merli Brandini, “Ruolo e prospettive della contrattazione confederale”, en *Prospettiva Sindicale*, 1980, N°1, p. 16.

2. Cfr. García Murcia, Joaquín, *Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, 1998, pp. 25-26.

3. Vid. Monereo Pérez, José Luis, *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 272; Vid. Rey Guanter, S., “Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos”, en *La reforma de la negociación colectiva*, Madrid, Marcial Pons, 1995, p. 23.

trasladar a la vida económica los principios propios del pluralismo social⁴ y profundizando la democratización en las relaciones laborales,⁵ matizando así la imposición unilateral que pueda provenir desde el Estado, en función a su capacidad de intervención normativa, o desde el empresariado como acción casi natural dada por su estatus de superioridad contractual.

Tanto se trate de la prosecución de la ordenación o reglamentación del mercado de trabajo como de la regulación del poder negocial o contractual en clave plural, la negociación colectiva permite potenciar la reorientación de dicha fuerza instrumental hacia necesidades específicas de normación de las relaciones laborales. Dicha ductilidad que posee la negociación colectiva la convierte en un instrumento eficiente a fin de regular el complejo y diverso campo de las condiciones según los diferentes niveles de negociación (empresa o grupo de empresas, actividad, región), en torno a múltiples temas o contenidos (gestión micro/macroeconómica, reconversión industrial, productividad) y ante diversos contextos (crecimiento económico, recesión, desempleo, inflación).

La mentada adaptabilidad o maleabilidad que exhibe la negociación colectiva requerirá, para una exitosa gestión, una sofisticada intervención ordenadora que desde la autonomía colectiva o bien desde la acción unilateral estatal propicie “reglas” que rijan su proceso y garanticen su eficacia normativa.

Dadas las características propias de nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo, la acción unilateral estatal se propone como la instancia principal, si no única, en lo que a la ordenación de la negociación colectiva respecta; fenómeno que no solo tributa a un sistema de relaciones colectivas de trabajo altamente intervenido por el Estado, sino también a una nula iniciativa en tal sentido por parte de los empresarios y sindicatos que, en definitiva, la explica.

En función de dicha preponderancia regulatoria heterónoma sobre la negociación colectiva, procuraré en este breve ensayo jurídico identificar

4. En palabras de Valdés Dal Re, “permite a los trabajadores proteger sus intereses mediante medidas de autorregulación y representación”, Cfr. Valdés Dal Re, F., *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, p. 15.

5. En tanto y en cuanto habilita la posibilidad de intervenir en la adopción de las decisiones que fijan su condición social; Cfr. OIT, “La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado”, Ginebra, 1973, p. 14.

algunos aspectos que demandarían una revisión del legislador a fin de potenciar la eficiencia y eficacia normativa del sistema de relaciones colectivas de trabajo.⁶

II. Anomia en la representatividad de la representación empresaria en la Negociación Colectiva

En lo que respecta a la intervención estatal sobre la organización colectiva empresaria, cabe mencionar que en la secuencia legislativa argentina se produce un fenómeno que Ermida Uriarte denominó de asimetría, ello es, una alta reglamentación heterónoma (reglamentarista, limitadora y restrictiva) dirigida a los sindicatos de trabajadores que se manifiesta de manera inversamente proporcional para con las organizaciones de empleadores.⁷ En tal virtud, resultará difícil detectar una regulación demasiado específica sobre las organizaciones de empleadores, incluso en aquellos países donde las experiencias corporativas han sido más intensas.⁸

Sin embargo, no ha ocurrido lo mismo en lo atinente a la intervención estatal vía el establecimiento de reglas heterónomas sobre legitimidad y representatividad donde las acciones de política jurídica han sido un tanto más activas.

En muchos casos, la representatividad de los sujetos empresariales se explica ya no solo ante la necesidad de contar con un sujeto colectivo legitimado para actuar de manera eficaz (con representación suficiente) en la negociación colectiva sino que también puede constituirse en un requisito o técnica para dotar de eficacia general a los convenios colectivos

6. Sistema al que, tomando a Goldin, he caracterizado como aparato productor de normas en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Mugnolo, Juan Pablo (dir.), Caparrós, Lucas y Golman, Martín (coords.), Ed. Ediar, Buenos Aires, 2019, p. 60.

7. Cfr. Ermida Uriarte, Oscar, *La negociación colectiva en América Latina*, Trotta, p. 109.

8. Como ejemplo típico podemos destacar las experiencias corporativas que desde mitad de siglo en América Latina han tenido fuertemente las relaciones laborales hasta estos días –destacamos el Brasil de Getulio Vargas y la Argentina, con la Ley 14.295 de asociaciones de empleadores (1954-1955) que establecía parámetros para la constitución de organizaciones empresariales que eran necesarias para actuar de contraparte del sector sindical durante el gobierno de Juan Domingo Perón como las más significativas con sus matices.

supraempresariales. En la experiencia argentina, las opciones legislativas en materia de representatividad de las organizaciones empresarias se han enfocado principalmente en atender prioritariamente las pretensiones negociales del sujeto sindical que en materia de estructura de la negociación colectiva demandaban la existencia de su contraparte para el negocio jurídico y que el Estado se ocupaba de garantizar.

La Ley 14.295 de asociaciones de empleadores (1954-1955) procuró atender dichas demandas sindicales. Tanto así que establecía parámetros para la constitución de organizaciones empresariales en clara concordancia con la representatividad dada a la parte sindical mediante la técnica de personería gremial (donde se priorizaban las asociaciones por sobre los grupos dispersos). No obstante, la existencia de parámetros ha sido un hecho destacable pero aislado de nuestra secuencia histórica normativa,⁹ pues durante el resto de tiempo de vigencia de la actual Ley 14.250, la selección y elección del representante patronal se vio supeditada al accionar discrecional del Ministerio de Trabajo, cuyos criterios objetivos se mantuvieron ausentes, sin tratamiento normativo.¹⁰

Paradójicamente, esa ausencia de normas que regulasen la representatividad y legitimidad negocial de las organizaciones empresarias no fue un obstáculo para la negociación supraempresarial, pues la ausencia de regulación sobre “los parámetros” legitimantes para convertirse en sujeto negocial apto no significó la no intervención estatal, sino que, por el contrario, justamente la ausencia de esos parámetros objetivos generó un amplio margen para la acción discrecional de la autoridad administrativa laboral (estatal). Semejante margen para intervención estatal, contenido en la política jurídica, responde a la necesidad histórica y sistémica de garantizarle al sujeto sindical la certeza de contraparte frente a sus necesidades o expectativas negociales.

9. Dicha norma establecía como parámetros para determinar la mayor representatividad del sector, en su art. 24 y en el art. 14 del decreto 6582/54: a) el número de trabajadores ocupados por esos empleadores, y b) la importancia económica de las empresas representadas. La mentada regulación estatal duró muy poco tiempo y fue reemplazada por una ausencia absoluta de parámetros legales que reglasen la dotación de representatividad y su consecuente correspondencia con las aptitudes negociales del sector empresario.

10. Cfr. Fernández Humble, J. C., “Tendencias en la intervención del Estado en la negociación colectiva”, XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AADTSS, Tomo II, Buenos Aires, 1994, p. 13.

Dicha situación anómica respecto al establecimiento de parámetros objetivos a fin de determinar la representatividad y aptitud negocial de las organizaciones empresarias intentó ser resuelta por primera vez y luego de muchos años por la Ley 25.250 (2000).¹¹

La actual normativa, fruto de la última reforma laboral producida en el año 2004, posee un claro criterio intervencionista en la determinación del sujeto negociador por el sector empresario habilitando la intervención del Ministerio de Trabajo para aquellos casos en 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, siguiendo los parámetros que establecerá la reglamentación.¹²

El contenido del artículo 2° de la Ley 14.250, claramente restrictivo del campo de acción de la autonomía colectiva, se corresponde con las líneas de política jurídica o legislativa que, salvo en algunas excepciones, tradicionalmente han discurrido la vía intervencionista estatal que se mantiene hasta estos días. Idéntica filosofía inspiró aquellas normas legales que contemplan situaciones en que se generen conflictos en la conformación de la unidad de contratación y también sobre las pautas para su resolución. Dicho artículo consigna que la autoridad de aplicación establecerá la representación del sector empresario en aquellos casos en 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

11. En la reforma operada en el año 2000 (ley 25.250) se pueden hallar excepciones a dicha política intervencionista. Así, el artículo 6° de la ley 25.250 reemplazó el artículo 2° de la ley 14.250 por un texto en el cual se salía de la lógica que le atribuía al Ministerio de Trabajo amplias facultades para establecer la representación de la parte empleadora, el porcentaje de empleadores y trabajadores aparecía como excesivo y de difícil cumplimiento. *Vid.* Fernández Humble, J. C., “Unidad de negociación. El nuevo artículo 2° de la ley 14.250 (ley 25.250) y su reglamentación”, en *Derecho Laboral*, número extraordinario *La reforma laboral II - ley 25.250*, Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, julio de 2000, p. 137 y ss.

12. Oportunamente, a tres años de la sanción de la ley 25.877, señalé con preocupación la ausencia de reglamentación que establezca parámetros objetivos para determinar la unidad de representación del sector empresario; Cfr. Valdés Dal Re, F. y Mugnolo, J. P., “La estructura de la negociación colectiva”, en AA VV, *Relaciones Colectivas de Trabajo*, Mario Ackerman (dir.), Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007, p. 163.

representativa o que no hubiere ninguna, siguiendo los parámetros que establecerá la reglamentación. Reglamentación que hace 19 años espera su aparición en el campo jurídico.

El vacío legal generado por la ausencia de la norma reglamentaria que establezca parámetros objetivos a fin de determinar la representación empresarial no pareciera habilitar a la autoridad administrativa del trabajo a actuar discrecional ni arbitrariamente y, menos aún, que dicha discrecionalidad no pueda incluso resultar antijurídica en tanto vulnerable de la autonomía colectiva,¹³ componente de la libertad sindical garantizada constitucionalmente. La autoridad administrativa del trabajo, ante el mencionado contexto de ausencia de parámetros, solo podría haber apelado a los parámetros establecidos en el artículo 2º de la Ley 14.250.

El amplio margen de discrecionalidad garantizado por aquella ausencia de reglamentación, tomando en cuenta los tiempos transcurridos y los antecedentes históricos en la materia, constituye más bien una decisión –“por abstención”– de política jurídica en materia de relaciones colectivas del trabajo que debe imperiosamente ser revisado. La intervención administrativa sin márgenes legales que delimiten su accionar pone en peligro la autonomía que las partes ostentan para la discusión y concreción del negocio colectivo, y le agrega una fuerte dosis de imprevisibilidad jurídica que, a la larga, desgastará la eficacia del sistema de negociación colectiva. Dicha anomalía requiere una intervención legislativa que devuelva seguridad jurídica y garantice la eficacia de la negociación colectiva.

III. Intervencionismo estatal y autonomía colectiva en la homologación de convenios colectivos de trabajo

En el sistema de negociación colectiva argentino, los convenios colectivos adquieren eficacia general “desde el momento de su homologación” tal como lo establece la ley. La doctrina ha receptado y reproducido sin una revisión crítica dicha construcción jurídica que pone en cabeza del Poder

13. *Vid.* Caparrós, Lucas J y. Golcman, Martín F., “La intervención del Estado en la determinación de los sujetos colectivos negociadores y las medidas cautelares como alternativa tutelar. A propósito de la nueva ley de medidas cautelares contra el Estado”, DT2013 (noviembre), 2820, Cita Online: AR/DOC/3578/2013.

Ejecutivo la facultad exclusiva de dotar de efectos *erga omnes*. La aceptación sin más de dicha construcción legislativa, tanto desde la academia como desde la acción jurisdiccional, sin dudas se explica en el contexto histórico e internalizado de un sistema de relaciones colectivas de trabajo intensamente intervenido por el Estado, al cual se tributa ya casi sin matices.

Dicha “tesis” sostiene que la eficacia general que adquieren determinados convenios colectivos de trabajo radica en aquella intervención estatal que a través del PEN (MTSS), tras el mero dictado de un acto administrativo, le otorga el efecto *erga omnes*.

Mi hipótesis, probablemente equivocada, sostiene que la eficacia general del Convenio Colectivo de Trabajo tiene origen en “otra” diferente intervención estatal que, *ex ante*, legitima a aquel sindicato con mayor representatividad al que, en tal virtud, se le reconoce el derecho exclusivo de negociar convenios con efectos *erga omnes*. Siguiendo dicha línea interpretativa, resultaría más razonable argumentar que la eficacia general de un convenio colectivo de trabajo radica en que el sujeto que negocia lo hace en la representación del interés colectivo¹⁴ cuya irradiación alcanza a todos los trabajadores involucrados en la actividad u oficio del que se trate. Sería pues ello lo que explica que, en virtud de esa acción sociológico-política *ex ante* anterior, el Estado intervenga *ex post* a fin de, reconociéndola, simplemente “legitimarla” jurídicamente (o juridificarla).

En atención a lo hasta aquí planteado, el rol de la homologación en el sistema legal argentino cumple la acotada misión de controlar la legalidad de las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo.

En primer orden, cabe señalar que ese otorgamiento de rol de sujeto negociador exclusivo al sindicato más representativo se encuentra en línea con las posiciones sostenidas por los Órganos de Control de la OIT.¹⁵ En segundo orden, y en una misma línea tributaria del principio de libertad sindical, no puede soslayarse que la intervención gubernamental que se produce cuando el Estado ejerce el control de legalidad, y más aún el control de oportunidad, como estadio necesario para la homologación de un convenio colectivo de trabajo, definitivamente contradice lo sostenido por los

14. Vid. Seren Novoa, Guido, *Interés Colectivo y Sindicato*, Ed. B de F, Buenos Aires, 2023.

15. Cfr. Bernard Gernigon; Alberto Otero y Horacio Guido, “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119 (2000), núm 1.

Órganos de Control de la OIT, quienes subrayan que dicha facultad deber residir en cabeza de un organismo independiente.¹⁶

El control de legalidad, no obstante, al estar en manos de una autoridad administrativa gubernamental en clara contradicción con lo expresado por los Órganos de Control de la OIT, ha demostrado además una inculcable ineficacia para cumplir el rol de revisión sobre sus contenidos como condición para la homologación y, en no pocas oportunidades, ha priorizado las necesidades del o los sujetos negociadores y las demandas políticas que en clave de “gobernanza” fueron y son ejercidas desde las instancias gubernamentales.¹⁷

Respecto al control de oportunidad, el cual aparece ya desde la primera versión de la ley de negociación colectiva en el país (Ley 14.250 de 1957), siempre implicó una confirmación del poder homologatorio estatal en tanto se reserva para el gobierno un instrumento susceptible de limitar la entrada en vigor de determinado convenio colectivo (con eficacia general) cuando aquel entendiera que los contenidos convencionales afectasen los aspectos generales de la economía.¹⁸ Se trata de una construcción de política jurídica

16. La homologación aparece vulnerando el Convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y negociación colectiva ratificado por la Argentina en el año 1956, y según lo señalado por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, “un sistema de homologación sólo es admisible en la medida de que ésta no pueda ser rehusada más que por cuestiones de forma, o bien en el caso de que las disposiciones del convenio colectivo no estuvieran de acuerdo con las normas mínimas establecidas por la legislación general. Las autoridades de manera general deberían abstenerse de intervenir para modificar el contenido de los acuerdos colectivos libremente pactados”. *Vid.* Von Potobsky, Gerardo, “El contrato de trabajo y negociación colectiva en la reforma laboral”, en *La reforma laboral, ley 25.2250, Revista Laboral*, Rubinzal-Culzoni, p. 73.

17. Una muestra justamente de dicha ineficacia se ha detectado en el mal ejercicio que los gobiernos han llevado a cabo al ejercer el control de legalidad previo al acto homologatorio. En no pocas ocasiones el Ministerio de Trabajo ha homologado convenios colectivos cuyos contenidos contrariaban la ley mínima laboral, por ejemplo, al permitir la incorporación al texto convencional de sumas de carácter no remunerativas más allá de las taxativamente permitidas por la ley.

18. Esa justificación del control administrativo relativiza la importancia que algunas normas legales le adjudicaron a la homologación obligatoria de los convenios colectivos de empresa pues, al limitarse la regulación a un ámbito reducido del mercado, no resulta tan clara la afectación sobre aspectos generales de la economía que pudieran tener cuando los efectos de su entrada en vigencia se limitan al ámbito de un empleador.

que supedita la dotación de la entrada en vigencia de los convenios colectivos a una intervención estatal oteadora,¹⁹ que amenaza con disciplinar a los sujetos negociadores ante sus eventuales desviaciones respecto del proyecto económico-político gubernamental.²⁰

Si bien ha habido desde entonces ciertas acciones reformistas con miras a limitar el poder de la administración del trabajo en lo que al control de oportunidad respecta, lo cierto es que siempre los gobiernos expusieron su reticencia a desprenderse de dicha facultad legal de control estatal. Ejemplo de ello ha sido la última reforma del año 2004 que mediante el artículo 11 de la Ley 25.877 modificó la redacción del artículo 4° de la Ley 14.250, recogiendo los señalamientos de la OIT,²¹ y si bien fue suprimida la referencia a pautas de oportunidad o conveniencia para que la homologación sea precedente –también altamente cuestionado por la OIT–, la nueva redacción de artículo 4° de la Ley 14.250, sin embargo, alude a que las cláusulas no “afecten al interés general” como condición para que sean aprobadas por la autoridad administrativa. Dicho *interés general* aparece como un dato sujeto a valoración por parte de la autoridad administrativa, lo cual pareciera tributar a la ya mencionada reticencia estatal por desprenderse de la facultad de controlar la “oportunidad” de lo acordado por las partes en libertad.²²

19. Solicitud directa que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT dirigió al Gobierno argentino, referente a la homologación de los convenios de empresa prevista en la anterior ley 25.250. Cfr. *La libertad sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018. “1440. El Gobierno debe asegurarse de que en el trámite de registro y publicación de convenios colectivos sólo se realice el control de cumplimiento de los mínimos legales y de cuestiones de forma, como por ejemplo la determinación de las partes y destinatarios del convenio con suficiente precisión y la duración del mismo” (Véase 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389).

20. Así lo entendió, erróneamente, la Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el caso de La Asociación Bancaria, enero de 2017.

21. “La comisión observa que la nueva ley N°25.250 de mayo de 2000 prevé en su artículo 7 que los convenios colectivos de trabajo de empresa concertados con el sindicato con personería gremial actuante en ella también requieren homologación. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que le informe en su próxima memoria sobre los criterios en base a los cuales se puede denegar la homologación en cuestión” (CEACR 2001/ 72ª reunión).

22. Respecto a la posición de la OIT sobre la intervención de las autoridades *Vid.* Gernigon, B.; Odero, A. y Guido, H., “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 119, 2000, núm. 1, p. 49.

Así pues, desarmando la hipótesis que exagera la importancia de la homologación de los convenios colectivos por parte del Ministerio de Trabajo, en tanto no depende de ella ni la dotación de eficacia general de los convenios colectivos ni un eficaz control previo sobre la legalidad de sus cláusulas, queda pues sobreexpuesta la necesidad de modificar legislativamente su lógica jurídica y diseño funcional.

Una última cuestión que, si bien es de carácter procedimental, amerita una reflexión final en la misma línea crítica respecto de la intervención estatal-gubernamental. En este caso, desde una óptica sistémica que se agrega en tanto y en cuando el mentado intervencionismo menoscaba la eficiencia y eficacia del sistema autónomo de producción colectiva de normas. Me refiero a la *impugnación del acto de homologación de un convenio colectivo de trabajo*.

Existe por parte del legislador una omisión que tiene sus consecuencias directas sobre los procesos negociales colectivos. Me refiero a la ausencia de un recurso específico mediante el cual se pueda impugnar el acto de homologación.²³

La referida ausencia de recurso específico obliga al impugnante a discurrir los plazos y formas establecidos en la ley 19.549 sobre procedimientos administrativos. Dicha vía recursiva, la administrativa, debe ser agotada mediante la interposición del recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio como supuesto necesario para el acceso posterior a la revisión judicial.²⁴ Sin embargo, según jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional - Poder Ejecutivo Nacional”, Sala de feria, 24/10/1997, el Ministerio de Trabajo no posee facultades para dejar sin efecto la homologación de un convenio colectivo de trabajo, motivo por el cual, su accionar se encuentra limitado a acceder o denegar la

23. Vid. Mugnolo, Juan Pablo, “La impugnación del acto homologatorio de un convenio colectivo de trabajo. El medio jurídico más idóneo”, en *Revista Lexis Nexis Laboral y Seguridad Social*, junio 2004, N°12, Buenos Aires.

24. Cfr. Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos “Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina c/ Estado Nacional - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social s/ juicio sumarísimo”, del 03/04/1996, que estableció que mediante la interposición del amparo sindical previsto en el art. 47 de la ley 23.551 no puede obviarse la vía recursiva adecuada para la impugnación de un convenio colectivo de trabajo.

homologación. En la misma línea, en dicha sentencia se sostuvo que la vigencia ulterior de una convención colectiva de trabajo no puede hallarse sujeta a una eventual decisión administrativa y que el acto mediante el cual el Ministerio de Trabajo homologa una convención colectiva de trabajo produce sus efectos instantáneamente y, alcanzado su objeto, se extingue.²⁵

Es así pues que, sin mucha dificultad, se puede constatar que el recorrido impugnatorio en la instancia administrativa conducirá –conduce al día de hoy– a que el Ministerio de Trabajo, amparándose en la mentada jurisprudencia, no deje sin efecto el convenio colectivo de trabajo homologado y luego impugnado. Ello implica un derrotero que insume un tiempo demasiado valioso en virtud de los contratos laborales regulados “desde” el convenio colectivo cuya homologación se impugna puesto que, dado que el recurso interpuesto no produce efectos suspensivos, el convenio colectivo “avanza” con fuerza normativa, generando consecuencias jurídicas cuyo desandar generará no pocas dificultades.

A la situación descripta se le agrega mayor complejidad aún. Ello así en tanto y en cuanto no queda del todo claro –por ausencia de norma específica– quiénes resultan legitimados para impugnar el acto homologatorio.²⁶

La ausencia de un recurso específico mediante el cual se canalice la impugnación del acto de homologación atendiendo a la particular dinámica propia de la negociación colectiva constituye una problemática que repercute negativamente en la eficacia normativa de los convenios colectivos y genera altas dosis de inseguridad jurídica, erosionando su poder normativo laboral.

25. Cfr. Franzosi, Lucila, “La impugnación del acto homologatorio” (Cap. 2.4.a.), en *De-recho Colectivo del Trabajo*, Mugnolo, Juan Pablo (dir.), Caparrós, Lucas y Golcman, Martín (coords.), Ed. Ediar, Buenos Aires, 2019, pp. 544-545.

26. La Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos “Ruiz Díaz, Carlos y otros c/ Ministerio de Trabajo s/ Nulidad de resolución” (S.D. N° 26.675, del 28/2/2006) entendió que no están legitimados para demandar la anulación del acto homologatorio ni cada uno de los trabajadores ni cada uno de los empleadores incluidos en el ámbito personal de vigencia de las convenciones colectivas. En un caso donde se cuestionaban los alcances de un convenio colectivo, la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo estimó pertinente que no podía hacerlo una asociación gremial que no participó en la celebración de un convenio colectivo por la vía de una acción de amparo, y que debían intervenir los agentes firmantes del mismo (CNAT, Sala VII, Sent. Int. n.º 28.527, del 9/5/2007, in re “Confederación Odontológica de la República Argentina c/Ministerio de Trabajo s/ amparo”).

Bibliografía

- Caparrós, Lucas J., Golcman, Martín F., “La intervención del Estado en la determinación de los sujetos colectivos negociadores y las medidas cautelares como alternativa tutelar. A propósito de la nueva ley de medidas cautelares contra el Estado”, DT2013 (noviembre), 2820, Cita Online: AR/DOC/3578/2013.
- Ermida Uriarte, Oscar, “Origen, características y perspectivas”, en Ermida Uriarte, Oscar, *La negociación colectiva en América Latina*, Trotta, p 109.
- Fernández Humble, J. C., “Unidad de negociación. El nuevo artículo 2° de la ley 14.250 (ley 25.250) y su reglamentación”, en *Derecho Laboral*, número extraordinario *La reforma laboral II – ley 25.250*, Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, julio de 2000, p. 137 y ss.
- “Tendencias en la intervención del Estado en la negociación colectiva”, XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AADTSS, Tomo II, Buenos Aires, 1994, p. 13.
- Franzosi, Lucila, “La impugnación del acto homologatorio” (Cap. 2.4.a.), en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Mugnolo, Juan Pablo (dir.), Caparrós, Lucas y Golcman, Martín (coords.), Ed. Ediar, Buenos Aires, 2019, pp. 544-545.
- García Murcia, Joaquín, *Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, 1998, pp. 25-26.
- Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 119 (2000), núm. 1, p. 49.
- Merli Brandini, P., “Ruolo e prospettive della contrattazione confederale”, en *Prospettiva Sindicale*, 1980, N°1, p. 16.
- Monereo Pérez, José Luis, *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 272.
- Mugnolo, Juan Pablo (dir.), *Derecho Colectivo del Trabajo*, Caparrós, Lucas y Golcman, Martín (coords.), Ed. Ediar, Buenos Aires, 2019, p. 60.
- “La impugnación del acto homologatorio de un convenio colectivo de trabajo. El medio jurídico más idóneo”, *Revista Lexis Nexis Laboral y Seguridad Social*, junio 2004, N°12, Buenos Aires.
- OIT, *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, Ginebra, 1973, p. 14.

- Rey Guanter, S., “Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos”, *La reforma de la negociación colectiva*, Madrid, Marcial Pons, 1995, p. 23.
- Seren Novoa, Guido, *Interés Colectivo y Sindicato*, Ed. B de F, Buenos Aires, 2023.
- Valdés Dal Re, F., *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, p. 15.
- Valdés Dal Re, F. y Mugnolo, J. P., “La estructura de la negociación colectiva”, en AA VV, *Relaciones Colectivas de Trabajo*, Mario Ackerman (dir.), Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007, p. 163.
- Von Potobsky, Geraldo, “El contrato de trabajo y negociación colectiva en la reforma laboral en ‘La reforma laboral, ley 25.250’”, en *Revista Laboral*, Rubinzal-Culzoni, p. 73.