

# LA LEY

*diario*

Director **Fulvio G. Santarelli**

## Concurrencia de convenios colectivos de trabajo

El tratamiento legislativo tras la Ley de Modernización Laboral



**Juan Pablo Mugnolo**

Titular de Cátedra y Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho (UBA). Profesor de Cátedra (Univ. de San Andrés). Doctor en Derecho (Univ. de Granada, España).

Continúa en p. 06

## Concurrencia de convenios colectivos de trabajo

El tratamiento legislativo tras la Ley de Modernización Laboral

Juan Pablo Mugnolo

**Sumario:** I. Introducción. — II. Centralización, descentralización y el sujeto negociador sindical: una brevísima e indispensable referencia. — III. Los conflictos de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos de trabajo. — IV. Las reglas de solución de conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de trabajo: la opción por la prevalencia jerárquica normativa.

### I. Introducción

Afirma Mario Grandi que los convenios colectivos, sin importar el nivel en el que hayan sido negociados y concluidos, son actos que poseen la

misma intensidad jurídica (1), ante lo cual no puede admitirse que exista una jerarquía normativa entre ellos. En tal sentido sería preferible hablar de niveles elevados o niveles bajos, a fin de evitar que la referencia a superior o inferior remita a jerarquía alguna; o, más aún, la referencia debería ser a niveles amplios o niveles estrechos evitando confusión terminológica (2).

Coincidiendo con Grandi, cabe destacar que, no obstante, puede producirse una jerarquización de convenios colectivos proveniente tanto desde la autonomía como desde la heteronomía, lo cual no siempre responderá a dotar de una ubicación superior al convenio colectivo cuyo nivel denote mayor amplitud, pudiendo ser en muchos casos definitivamente a la inversa (3).

#### Especial para La Ley. Derechos reservados (ley 11.723).

(1) GRANDI, Mario, "Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello", Atti delle Giornate di Studio di Arezzo, Milano, 15-16 de mayo de 1981.

(2) Cfr. ALIPRANTIS, Nikitas, "Conflictos entre convenios colectivos de distinto nivel", Relaciones Laborales, 1987, p. 159.

(3) Ibídem, ps. 8 y ss.

La clasificación tradicional de las tipologías de la estructura de la negociación colectiva identifica dos tipos de modelos que, de un lado —y según las reglas procedimentales—, diferencia a aquellas jerarquizadas de las autónomas, y de otro —según reglas sustantivas—, a las articuladas de las anómicas (4); bien es cierto que son entre sí interdependientes, pues la jerarquía implica, o cuando menos favorece, la apelación a reglas de articulación e inversamente la existencia de una estructura autónoma que la dificulte proyectando, pues, una estructura anómica (5).

Al hacer referencia a los factores que, desde la sociología del trabajo, la economía y la misma ciencia jurídica han sido señalados como influyentes, en mayor o menor medida, en la configuración de la estructura de la negociación colectiva, debemos destacar también la intervención estatal vía decisiones de política jurídica o acciones legislativas como uno

(4) Cfr. VALDÉS DAL RE, Fernando, "Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Pluralismo Social", ob. cit., p. 370.

(5) Cfr. GOLDIN, Adrián, "La estructura de la negociación colectiva", RDT, 1994-B, 1365, Ed. La Ley, Buenos Aires, 1994.

de aquellos que ninguna investigación que procure ser seria debería obviar (6).

En idéntico sentido, el análisis del factor jurídico que, incidido por la intervención estatal, influya sobre la negociación colectiva pudiendo alterar su configuración estructural resulta indispensable para el estudio de la estructura de la negociación colectiva que persiga definir, con cierto grado de exactitud, los rasgos identificadores de su fenomenología (7). Ello así, pues es innegable la acción conformadora y promocional que ejerce la ley al momento de orientar el diseño y definición del modelo de negociación colectiva mediante una intervención estatal que para nada resulta neutra (8).

(6) La influencia que sobre la estructura ejerce la intervención estatal ha sido recogida por numerosos estudios de las relaciones colectivas del trabajo. Weber destacaba entre los factores determinantes de la estructura negocial "las políticas gubernamentales" (Cfr. WEBER, "Stability and Change in the Structure of Collective Bargaining", (ULMAN), The American Assembly, Prentice-Hall, New Jersey 1967, ps. 15 y ss.); Cella y Treu señalan como factor influyente "la intervención del estado" (Cfr. CELLA, G.P. - TREU, T., "Relazioni Industriali", Il Mulino, Bologna, 1989, 2ª ed., ps. 160 y ss.); y Widmüller destaca la política de los gobiernos entre los factores determinantes (Cfr. WIDMÜLLER, "Nueva consideración de la negociación colectiva", ob. cit. ps. 130 y ss.); Kochan también señala las políticas públicas entre aquellos factores determinantes (Cfr. KOCHAN, "Collective Bargaining and Industrial Relations" (Richard D. Irwin. Inc. Homewood, Illinois, 1980, ps. 97 y ss.). También Chamberlain sostiene la importancia de la configuración legal de la estructura negocial, aunque matiza su exclusiva influencia (Cfr. GOLDIN, Adrián, "La estructura...", p. 1351, específicamente cita núm. 21 donde menciona a CHAMBERLAIN "Determinants of Bargaining Structures" en Collective Bargaining (Allan Flanders), Penguin Books Ltd. Harmondsworth, Middlessex). Más recientemente fue Rodríguez Fernández quien se ocupa del tema y concede el calificativo de "institucionales" a las consecuencias que para la determinación de los niveles de negociación tiene la legislación en materia de negociación colectiva (Cfr. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, "Estructura de la negociación colectiva", ps. 94 y ss.). En el mismo sentido Mario Ackerman entiende que el Derecho, en tanto ordenamiento normativo y especialmente como ciencia jurídica, adquiere un protagonismo indisimulable en las relaciones de trabajo; Cfr. ACKERMAN, Mario, "Limitaciones y bilateralidad del interés colectivo", Revista de Derecho Laboral, Nº 2006-2, Derecho Colectivo, Rubinzal-Culzoni Edit., Santa Fe, p. 9. Más específicamente sobre la influencia ejercida por el ordenamiento jurídico sobre la estructura de la negociación colectiva en España, señala Navarro Nieto que ha sido muy relevante en la evolución de las instituciones y estrategias de los actores; si bien el modelo normativa otorga un lugar preponderante a la autonomía colectiva en la ordenación de la negociación colectiva, también lo es que dicho papel ha sido "a la sombra de la iniciativa estatal desde donde se ha apostado por la promoción de un paradigma de negociación (la negociación colectiva estatutaria) con un marco juridificado en relación con la estructura de la negociación colectiva" (Cfr. NAVARRO NIETO, "La estructura de la negociación colectiva. Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva". XXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sebastián de Soto Rioja, Coord., Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009, p. 223).

(7) Vid. MUGNOLO, Juan Pablo, "Estructura de la negociación colectiva", Ediar, Buenos Aires, 2014.

(8) Señala Mercader Uguina que ello debe ser así incluso a pesar de los problemas que plantea el estudio de las interacciones convencionales desde la perspectiva jurídico-formal que, como explicara VARDARO ("Differenze de funzioni e di livelli fra contratti collettivi", Lavoro e Diritto, 1987, I, p. 229), el convenio colectivo ha estado imbuído por el prejuicio positivista que ha venido identificando el concepto lógico teórico de "fuente" con

Ya en esta instancia inicial del análisis podemos adelantar que ante este tipo de relaciones puede vislumbrarse que la acción heterónoma vía intervención estatal —pero también la de la autonomía— con el objeto de jerarquizar —o no— una determinada estructura negocial, sin lugar a duda influirá en su definitiva configuración de una manera para nada residual. Dicha hipótesis podrá constatar el lector en la opción regulatoria ejercida por el legislador, al elaborar y sancionar la ley de modernización laboral ley 27.802.

## II. Centralización, descentralización y el sujeto negociador sindical: una brevísima e indispensable referencia

La dialéctica centralización/descentralización de la estructura de la negociación colectiva explica *a priori* el modo o la medida en que los niveles de negociación adscriben una determinada tipología negocial, lo que permitirá, tras la identificación de aquellos predominantes, el acercamiento a una primera comprensión de cómo opera la distribución de poder normativo en una determinada estructura negocial.

Hacemos referencia a centralización de la negociación colectiva o estructura centralizada cuando los niveles típicos responden a los espacios más altos (amplios) en los que centran su actividad normativa. A la inversa, hablamos de descentralización cuando los niveles típicos responden a espacios más bajos y acotados.

Hablar de estructuras absolutamente centralizadas o descentralizadas resulta tan solo una hipótesis de gabinete (9), por lo cual la apreciación más acertada debería contemplar un mayor o menor grado de centralización/descentralización a efectos comparativos y en relación con otra estructura o bien a la evolución de una estructura en relación con su configuración anterior; si bien la relatividad del planteo dialéctico centralización/descentralización de la estructura de la negociación colectiva debe ser reconocido como una de las variables que mejor expresan cómo opera la distribución de poder al interior de ella (10). Maxime cuando la ley recientemente aprobada propugna una opción de política jurídica en línea con la descentralización de la negociación colectiva situándonos en el *core* de la mencionada dialéctica.

las formalmente asumidas por el propio Estado; Cfr. MERCADER UGUINA, J., "La estructura de la negociación colectiva", Temas Laborales, núm. 76/2004, p. 116.

(9) *Ibidem*, p. 1359.

(10) Mercader Uguina critica la apelación a la dialéctica centralización/descentralización de la estructura de la negociación colectiva como criterio delimitador fundamental, a fin esquematizar su funcionamiento calificándolo como un instrumento inseguro y notablemente impreciso a la hora de efectuar una radiografía útil de las redes de negociales existentes. Sin embargo, a continuación, pareciera confirmarse que tan drástica afirmación se vincula justamente a la imposibilidad que hemos señalado de que existan estructuras absolutamente centralizadas/descentralizadas, pues afirma dicho autor que "Centralización y descentralización no son situaciones que deban representar antagonismos, sino, antes, al contrario, complementariedad. La tensión entre ambas tendencias ayuda a conformar el modelo negocial existente sin que pueda concluirse que el equilibrio en que ambas coexisten pueda vencerse de forma radical a favor de una u otra". MERCADER UGUINA, Jesús, "Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios", Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid - Civitas, Madrid, 1994, p. 112.

Al referirnos a centralización de la estructura de la negociación colectiva, adquieren relevancia los tipos negociales de clase vertical, de área funcional de actividad o industria y amplia área territorial, generalmente nacional. Además de dichos convenios de actividad, aquellas experiencias negociales que representan el máximo nivel de centralización nos remiten a la unificación de la actividad contractual a nivel intersectorial nacional. Este último y más elevado nivel de negociación en las últimas décadas ha dejado de ser entendido tan solo como un espacio más donde se regulan materias particulares o como ámbito coordinador de la actividad contractual, para convertirse en el espacio de definición de las grandes líneas de política negocial (11) —potenciado en períodos de crisis (12)— incluida la problemática relativa a la contención de los aumentos salariales y hasta dando intervención a los actores en las más delicadas definiciones de política económica (13). Decisiones que, por cierto, condicionarán la actividad contractual en el resto de los niveles.

En cambio, una estructura descentralizada concentra su actividad contractual al nivel de empresa, pudiendo identificar como su "extremo" la atomización de unidades de negociación en el cual se direcciona la actividad negocial a las pequeñas empresas que pasan a regularse por un convenio propio en lugar de uno sectorial e incluso una desagregación de los convenios por centros de trabajo (14). La negociación colectiva descentralizada readquiere un papel protagónico en la adaptación a las nuevas realidades tecnológicas y productivas (15). Deja ya de ser un

(11) Vid. MUGNOLO, Juan Pablo en "Reforma Laboral Ley de Bases y Puntos de partida para la libertad de los argentinos", director y autor. Coautores: Tapiero, Serén Novoa, Caparrós, Santos, Lanchini y García. Thomson Reuters, Buenos Aires septiembre 2024 (primera edición agotada, 2da. ed.).

(12) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑEIRO, "Derecho del Trabajo, cambio político y crisis económica", Círculo de Empresarios, Madrid, 1981, p. 34.

(13) Como señalara CELLA materias que escapan del Mercado contractual al Mercado político, Cfr. CELLA, G. P., "Quale futuro per la contrattazione collettiva", PS, 1980, Nº 35, ps.4 y ss. Vid. OGDEN, S. "Bargaining structure and the control of Industrial Relations", British Journal of Relations, 1982, nº 2, p. 171.

(14) Cfr. VALVERDE, MARTÍN - RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín, "Tendencias y perspectivas de la negociación colectiva en la empresa en España", RL, 1986, I, ps. Dichos autores entienden que la descentralización no se corresponde exclusivamente con número de convenios colectivos concluidos al nivel de empresa, sino más bien con la cantidad de contenidos negociados en ellos; si a ese nivel se negocia la totalidad de materias posibles, la descentralización habrá alcanzado su máximo nivel.

(15) Ya en los años '80, se coincidía en que los objetivos perseguidos por las transformaciones que se detectaban en las organizaciones empresariales eran propiciar la introducción de medidas de flexibilización en la producción, en la gestión y en la comercialización de los bienes y servicios frente a la incertidumbre causada por las rápidas mutaciones en el entorno económico, institucional y tecnológico de las empresas; Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo", DT, 2002-A, p. 683. Señala dicho autor que ya en 1984 Michael Piore y Charles Sabel constataban el agotamiento, como modelo de organización dominante, el sistema de producción en serie [en PIORE, C. - SABEL, Ch., "The second Industrial Divide" (Basic Books), NY, 1984] y el igual sentido Coriat diagnosticaba el fin del fordismo y el inicio de una transformación histórica de las hasta entonces hegemónicas relaciones entre producción y productividad, de un lado, y entre consumo y competencia de otro [CORIAT, B., "L'atelier et le robot" (Christian Bourgois) Paris, 1990]. Los cambios producidos

mero instrumento de adaptación de la negociación concluida en otros niveles al propiciar un modelo diferencial (16), dotando al convenio de empresa de mayor aptitud para adecuarse a los procesos de producción de cada unidad y mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios de mercado.

Bien es cierto que la tensión centralización/descentralización no se presenta como un dato estable en aquellas estructuras negociales diversificadas, sino, por el contrario, aparece como una variable fluente que le permitiría acomodarse lo menos traumáticamente posible a los cambios económicos, tecnológicos y político sociales (17). Así, pues, resultará probable encontrarse con estructuras de negociación de carácter bipolar (18) o estructuras en las que la descentralización se genere de manera organizada (19) o coordinada (20) pero, en cualquier caso, la tensión dialéctica centralización/descentralización de la estructura de la negociación colectiva —ya como dato fluente— seguirá develando de manera más o menos aproximada cómo se reparte el poder al interior de ella y ese reparto podrá, a su vez, evidenciar señales de por qué las partes eligen un determinado nivel.

La descentralización de la negociación colectiva suele identificarse también con una mayor participación de las bases, toda vez que, al centrarse el accionar contractual en los niveles bajos, ello produce una mayor proximidad con las representaciones allí asentadas. Tal situación implica una mayor democratización y horizontalización de la acción sindical, aunque los sindicatos suelen temer que ante la inminencia de negociaciones centralizadas se vulnere su poder de conflicto y negociación producto de la

denominada “atomización sindical” que afecta negativamente la solidaridad de clase y potencia la fuerza negocial del empresario (21).

El caso más claro es el de los sujetos de la negociación a los que cabría la posibilidad de imponerles desde el Estado una forma de organización determinada que, a su vez, podría condicionar la estructura de la negociación colectiva (22). De manera menos directa también podría inducir al Estado a que los sujetos adopten un cierto tipo de organización (23), tras imponer desde la heteronomía determinados criterios de solución ante situaciones de concurrencia conflictiva o de sucesión de convenios colectivos incidiendo en aquellas decisiones relativas a cómo organizarse y al desarrollo de su política negocial.

La reciente reforma laboral ha avanzado, por primera vez en nuestra historia, sobre la configuración clásica del modelo sindical estructurado desde el Estado a mediados del siglo XX. Ello ha sido así mediante la reforma operada sobre el art. 29 de la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) que en su nueva redacción habilita la creación de sindicatos a nivel de empresa, sin la limitante preexistente en las normas anteriores que dotaban a dicha posibilidad el carácter de regla supletoria; ello es solo ante la ausencia de una organización sindical de grado superior en el ámbito de representación de los intereses colectivos.

### III. Los conflictos de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos de trabajo

Las normas que componen el sistema jurídico no se presentan en forma aislada, sino, por el contrario, formando estructuras complejas entre las que se generan relaciones muy diversas. Por ello las operaciones entre normas, lejos de producirse de manera separada o independiente, se dan en el marco de intensas y profundas interacciones producto de la realidad dinámica sobre la que ejercen su influencia. Consecuencia de ello los sistemas normativos, distantes de definir realidades necesariamente articuladas y autorreguladas, despliegan su acción sobre la base del reconocimiento de su incoherencia y falta de plenitud (24).

Los *convenios colectivos*, como típicos instrumentos normativos de las relaciones laborales, son incluíbles dentro de dicha lógica, por lo que pueden presentarse entre sus múltiples relaciones conformando un tejido desordenado, generando inevitablemente situaciones de fricción o bien de abierta oposición entre sí. A fin de delimitar gráficamente la situación de conflicto, podemos afirmar que esta se produce cuando dos o más normas hipotéticamente aplicables a relaciones jurídicas incluidas dentro de su ámbito de aplicación contienen formulaciones distintas o, más exactamente, cuando existe una incompatibilidad entre las directrices relativas a un mismo objeto (25).

La existencia de unidades de negociación soberanas que funcionan con independencia unas de otras, sin un reparto de funciones, crea, inevitablemente, zonas de solapamiento dotando de gran complejidad la práctica colectiva. La ausencia de normas de conexión entre los distintos niveles de negociación, de reenvíos de materias, o de atribución de funciones de control hace que cada convenio sea una suerte de *rex in regno suo*, impermeable a las posibles llamadas de coordinación procedentes de otros niveles. Sumado esto a la inexistencia de jerarquía entre los convenios (26) que propicia situaciones de colisión o concurso, cabría afirmar que tales aspectos conflictivos se verían, si no totalmente resueltos, al menos matizados, si se establecieran reglas (normas) que efectúen un reparto de funciones entre los distintos niveles de negociación de las materias que debieran ser su objeto.

Si bien entendemos que *a priori* correspondería a los actores sociales el establecimiento de la lógica del reparto de funciones entre niveles diversos a través de un acuerdo marco de nivel superior (fuente autónoma) (27), también es cierto que puede ser establecida por ley (fuente heterónoma). Desde la misma óptica, en situaciones de conflicto entre convenios colectivos la respuesta o la regla de solución para dicha situación puede provenir tanto desde la autonomía como desde la heteronomía.

Existe una situación de concurso (28) o concurrencia (antinomia por divergencia) cuando una misma relación de trabajo entra en el campo de aplicación de varios convenios colectivos, coincidiendo su aplicación en el tiempo o en el espacio; es decir, estos convenios colectivos tienen vocación de regir el mismo contrato de trabajo, de manera que los campos de acción de estos se interfieren en algún aspecto (29).

apuntaron establecer nuevas estrategias de organización y gestión dado que, ni la gran empresa como estructura integrada verticalmente que hasta entonces contenía un ciclo productivo completo [Cfr. COASE, “The nature of the firm” (1939), quien sostenía que “la empresa se define como un conjunto de procesos verticalmente relacionados y coordinados a través de una cadena de mando cuyo origen es la existencia de costos de usar el mercado”] ni la precaria independencia de la pequeña empresa, se consideraban capaces para progresar en una nueva realidad económica. La fragmentación del ciclo productivo y la búsqueda de ventajas competitivas para las empresas implicó la búsqueda de una nueva estrategia organizativa que significó, básicamente, la apelación a diferentes prácticas de subcontratación y la introducción de nuevas tecnologías toda vez que aquello haría posible reducir mano de obra y desplazar funciones que antes efectuaban las empresas medianas y grandes en su seno para contratarlas en un mercado que ofrezca mejores precios. Vid. CRUZ VILLALÓN, J. “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”, RTSS, N° 13, 1994, ps. 7-32.

(16) Cfr. MERCADER UGUINA, “La estructura de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 76/2004, p. 118.

(17) Cfr. GOLDIN, A., “Estructura de la negociación colectiva”, ob. cit., p. 1364.

(18) Cfr. VALDÉS DAL-RE, Fernando, “Relaciones laborales...”, ob. cit., p. 367.

(19) Vid. TRAXLER, “Farewell to labour market associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a map for industrial relations”, en “Organized industrial relations in Europe: ¿what future?”, Aldershot, Avebury, 1995.

(20) Bellardi describe a la descentralización coordinada de la estructura de la negociación colectiva como aquella en la que el convenio de categoría define el mínimo a partir del cual negociarán los niveles menores, cumpliendo una función de “guía” y coordinación. Cfr. BELLARDI, Laura, “Le relazioni industriali in transizione: nodi critici e ipotesi di riforma”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, 2003, N° 3/XII.

(21) SALA FRANCO, T. - ALBIOL MONTESINOS, “Derecho Sindical”, Ed. Tirant lo Blanch, 1989, p. 404.

(22) Vid. CLEGG, H., “El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva”, MTSS, Madrid, 1985.

(23) Configuración de la clase como elemento conformador del nivel de negociación.

(24) Cfr. FERRAJOLI, L., “La semantica della teoria del diritto”, en AA.VV., “La teoría generale del diritto. Probleme e tendenze attuali”, Edizioni di Comunità, Milano, 1983, p. 81 y ss.

(25) Cfr. PERELMAN, C. H., “Les antinomies en droit. Essai

de synthèse”, en AA.VV., “Les antinomies en droit”, Bruylant, Bruxelles, 1965, p. 393.

(26) Cfr. GRANDI, M., “Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello”, *Atti delle Giornate di Studio di Arezzo*, Milano, 1981.

(27) Tratándose de la regulación autónoma, coincidiendo con el análisis efectuado por Goldin, A., debe destacarse la existencia de matices pues puede tratarse de un emergente puro de la autonomía colectiva (una “pura” creación negocial), o puede contar con un específico marco promotor heterónomo, como lo es el art. 83.2 del ET de España; Cfr. GOLDIN, Adrián, “La Estructura...”, ob. cit., p. 1366.

(28) La citada noción, aunque carece de autonomía propia como categoría jurídica en el ámbito de la negociación colectiva, según Mercader Uguina, viene siendo utilizada por la doctrina comparada para designar la referida relación convencional. Señala el mismo autor que la experiencia italiana se refiere genéricamente a las relaciones de concorso - conflitto; vid. GRANDI, M., “Sul concorso-conflitto tra regolamentazione contrattuale collettive di diverso livello”, GC, 1983, T. I, p. 275; MARIUCCI, “La contrattazione collettiva”, Bologna (Il Mulino), 1985, p. 176 y ss. Por su parte el sistema francés Vid. VACHET, G., “Les conflits entre conventions collectives en droit français”, Lyon, 1977, p. 30 y ss.; RODIÈRE, P., “La convention collective de travail en droit international”, Litec, Paris 1987, p. 76 y ss. (Cfr. MERCADER UGUINA, ob. cit., p. 241). Asimismo Aliprantis Nikitas, señala que el italiano utiliza la palabra “concorso”, mientras que el inglés, alemán y el castellano utilizan la variable procedente del participio presente del latino “concurrens” (Cfr. ALIPRANTIS, Nikitas, ob. cit., p. 131).

(29) Las situaciones de concurso entre convenios responden a dos posibles situaciones: de superposición, donde los grupos normativos coincidentes están integrados los unos en el ámbito de los otros (territorial o profesional); y de yuxtaposición, entendiendo por esta la situación en que los distintos convenios

De manera gráfica podríamos imaginarnos fuerzas centrípetas que proceden de varias direcciones y que tienden hacia el mismo punto; esto es, captar el mismo contrato de trabajo o la misma empresa (30).

Entendiendo entonces el conflicto como un *genus*, podemos observar en su interior, cuando menos, dos especies: la antinomia por contradicción o colisión y la antinomia por divergencia o concurso. Para que se pueda hablar de situaciones de colisión o concurso entre convenios colectivos, deben darse los siguientes supuestos: a) isomorfía, entendida como la contradicción opositiva entre los preceptos, sistemas y criterios de dos normas jurídicas; esto es, en el plano de la relación convencional la coincidencia entre dos convenios colectivos sobre una misma situación o relación jurídica y una misma materia laboral; b) inicial y posible aplicabilidad de ambos convenios, es decir, su simultánea vigencia; c) contenidos normativos diferentes y divergentes entre uno y otro, pues, de no ser así, no existiría por hipótesis situación de conflicto (31).

Siguiendo el esquema lógico desarrollado por Martín Valverde para las relaciones de conflicto donde para *el mismo supuesto “S” la disposición a) establece el precepto “x” y la disposición b) establece el precepto “y”*, en el caso de la antinomia por contradicción los mandatos normativos “x” e “y” se niegan recíprocamente (“x” = no “y”) (32).

Frente a una situación de concurso o concurrencia normativa la solución no tiene por qué devenir en la eliminación de uno de los preceptos. La finalización de tal conflicto se resuelve haciendo preferente aplicación de una de las normas en liza al supuesto de hecho individualizado, con exclusión de la otra u otras disposiciones en situaciones de oposición (33), pero sin eliminarlas del cuadro normativo, solo congelando su acción normativa y de esta manera permitiendo el adecuado funcionamiento de la norma elegida. En tal sentido una situación de concurrencia de convenios colectivos de trabajo demanda una solución por parte de la autonomía (lo deseable, en mi humilde opinión) o bien desde la heteronomía. Esta segunda opción es la que ha primado en el discurrir legislativo nacional como un tributo al intervencionismo estatal que ha caracterizado a nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo.

Mediante la Ley de Reforma Laboral de 2026 la lógica intervencionista no se rompe, sino que, muy por el contrario, en este aspecto se continúa. Sí se produce un cambio respecto de la regla de solución

de conflictos entre convenios colectivos; cambio que tampoco es novedoso, pues el legislador ya ha recurrido a dicha opción en momentos históricos pasados (vgr. Reforma laboral del año 2000 mediante ley 25.250).

Si bien ciertamente un ideal de coherencia implicaría *a priori* eliminar la existencia de conflictos convencionales, estos resultan inevitables en cuanto al dinamismo que identifica al orden jurídico y a los diversos poderes normativos que participan en su formación. Esto es así, sobre todo en un sistema jurídico como el orden convencional, donde no solo resultaría imposible tal coherencia sino, más aún, aparecería como contradictoria con la lógica propia y con sus principios inspiradores.

Lejos de hallarnos ante una situación patológica que imponga su solución por medios traumáticos, tampoco la realidad dinámica descripta nos debe llevar a elogiar la inarmonía entre los variados productos convencionales, sino, más bien, incitar a la búsqueda de soluciones que desde el campo autónomo, o bien desde la heteronomía, prevengan los conflictos y, a su vez, impulsen soluciones racionalizadoras.

Las limitaciones que desde la heteronomía puedan imponerse a la elección del nivel de negociación conviven peligrosamente con la autonomía colectiva. Sin embargo, no debe confundirse dicha indeseable intervención estatal con aquella otra que de manera más matizada genere estímulos indirectos legalmente establecidos, tendientes a favorecer la elección por parte de los agentes de un nivel de contratación específico. Dentro de este último tipo de intervención dirigista podemos identificar aquellas reglas de solución de concurrencia de conflictos que en muchos casos, tras la explícita atribución de cierta preferencia en su aplicación a los convenios de determinado nivel, conlleva además una decisión del legislador por promocionar la negociación en esos niveles preferidos (34).

#### IV. Las reglas de solución de conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de trabajo: la opción por la prevalencia jerárquica normativa

El uso de expresiones como “niveles de negociación” y así también la distinción entre “niveles inferiores” y “superiores”, a las que hace referencia la praxis colectiva y la doctrina en relación con ámbitos o unidades de negociación (35), suponen en una primera lectura la existencia de una relación superioridad/inferioridad entre los convenios colectivos (36), pudiendo generar la impresión de una verdadera “jerarquía natural” (37) entre ellos. Desechando dicha posible lectura, debemos afirmar que los diversos productos de la autonomía colectiva poseen igualdad

de rango o, mejor dicho, son actos con la misma intensidad jurídica (38).

La constatación de esa igualdad existente entre convenios no obsta sin embargo que, tanto desde la heteronomía como —mejor aún— desde la autonomía colectiva, se introduzcan criterios de jerarquía. Más aún, solo existirá alguna jerarquía convencional, de acuerdo con lo hasta aquí expuesto, cuando sea esta definida por una norma positiva o bien dicha norma derive tal facultad jerarquizadora a la autonomía colectiva.

Una vez identificada la escala jerárquica, la elección del convenio aplicable se simplificará simplemente ateniéndonos al criterio de prelación establecido y seleccionando aquel cuyo rango resulte superior. Así, pues, ante una situación de concurrencia entre convenios, la pregunta que nos resta hacernos es: ¿cuál convenio colectivo resulta superior? La respuesta a dicha pregunta nos exige identificar aquellas opciones “jerarquizantes” que establezcan diversos parámetros objetivos que justifiquen la prevalencia de un convenio colectivo por sobre otro.

Vale señalar que en general la mayor jerarquía se asimila al mayor ámbito que ostenta un convenio colectivo. Así, la referencia al “ámbito mayor” al que suelen apelar las normas legales al momento de brindar soluciones a situaciones de concurso convencional suelen asimilarse al ámbito territorial nacional y al ámbito de actividad o sector, salvo especificaciones más precisas contenidas en la ley.

Si bien cabe presuponer que el criterio jerárquico generalmente otorga mayor preponderancia al convenio que posee mayor ámbito de aplicación, dicha asimilación de la mayor jerarquía al mayor ámbito no es correcta. Y aquí reiteramos que los convenios poseen la misma intensidad jurídica, que no hay convenios “superiores” a otros, sino que la jerarquía o superioridad o prevalencia de uno sobre otro es producto de técnicas heterónomas, aunque también autónomas.

Así, pues, desde la heteronomía se puede establecer una jerarquía entre convenios justamente inversa a la dimensión de los ámbitos de aplicación; puede la heteronomía hacer prevalecer un convenio de ámbito de aplicación menor por sobre otro de ámbito mayor, pues el vínculo que se establezca entre la supremacía jurídica y la abarcabilidad del ámbito entre convenios es pura creación normativa.

Un claro ejemplo del tipo se configura en la sancionada Ley de Modernización Laboral. El nuevo tratamiento efectuado por el legislador al modificar el art. 19 de la ley 14.250 (t.o. 2024) implica, nuevamente (39), la preferencia estatal por el convenio

entran en conflicto por regular comúnmente un determinado segmento de la realidad social. (Cfr. OJEDA AVILÉS, A., “La concurrencia de convenios colectivos”, en RPS, 1971, N° 89, p. 43 y ss., y también Cfr. AUBERT, “Les conflits de conventions collectives de travail”, Lausanne, Nouvelle Bibliothèque de Droit et de Jurisprudence, 1957, p. 21, en citas de MARÍN ALONSO, I. - IGAR-TÚA MIRÓ, María T. en “Reflexiones en torno a la negociación colectiva en los grupos de empresa: legitimación y concurrencia de convenios”, en “Relaciones Laborales”, 2002, T. I, p. 639).

(30) Cfr. ALIPRANTIS, Nikitas, ob. cit., p. 131.

(31) Cfr. VILLAR PALASI, “Derecho Administrativo. Introducción y teoría de las normas”, FDUUM, Madrid, 1986, p. 457 y ss.

(32) Vid. ECHAVE, Teresa D. - URQUIJO, E. - GUIBOURG, Ricardo, “Lógica, proposición y norma”, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1991, p. 65 y ss.

(33) Vid. LARENZ, Karl, “Metodología de la ciencia del Derecho”, Ed. Ariel, Barcelona, 1994, 2ª ed., p. 260.

(34) Cfr. VALDÉS DAL-RE, Fernando, “Dirigismo y autonomía colectiva en los procesos de reforma de la estructura contractual”, en PEDRAJAS MORENO, A. (ed.), “Las reformas laborales: análisis y aplicación práctica”, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1999, ps. 145 y ss.

(35) Vid. GOLDIN, Adrián, “La estructura de la negociación colectiva”, ob. cit., ps. 1353-1354.

(36) Criteriosamente Aliprantis, Nikitas señala que es preferible hablar de “niveles elevados - niveles bajos”, o de “niveles amplios y niveles estrechos”, evitando confusión terminológica (cfr. ALIPRANTIS, Nikitas, ob. cit., p. 159).

(37) *Ibid.*, p. 130.

(38) Cfr. GRANDI, M., “Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello”, Atti delle Giornate di studio di Arezzo, Milano, 15-16 mayo de 1981.

(39) Un ejemplo de ello lo encontramos en la derogada ley 25.250 que reguló la negociación colectiva en la Argentina durante el período 2000/2004. Dicha ley preveía el criterio jerárquico para prevenir o resolver posibles situaciones conflictivas entre normas convencionales y que fue construido mediante el establecimiento de dos reglas contenidas en los arts. 24 y 25 de aquella ley: la primera establecía que un convenio de ámbito menor no era afectado por un ulterior convenio de ámbito mayor y la segunda establecía que un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecía sobre otro anterior de ámbito

colectivo de empresa, en tanto decide una nueva redacción que con claridad establece que *un convenio de ámbito menor prevalece, dentro de su ámbito de representación y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor; anterior o posterior*.

Ahora, bien, las relaciones de conflicto entre convenios no siempre encuentran su solución en la simpleza de la relación jerárquica apelando a aquella norma que tenga más poder; ni en la relación cronológica rescatando aquella norma más moderna o en el criterio de especialidad que privilegia la norma más específica (40). Es bastante probable que se trabaje una relación más bien compleja entre los diversos criterios de solución, de manera tal que la situación de concurso, además del propio conflicto de aplicación, conlleve un recorrido también conflictivo tras la búsqueda de los criterios que le den solución (41). A fin de evitar aquellas situaciones que podrían entorpecer el normal desarrollo de la negociación colectiva, las partes o el Estado establecen un reparto de potestades normativas entre los

distintos niveles a fin de evitar las superposiciones conflictivas.

Tal reparto de funciones que genera autoabastecimiento de los distintos niveles de negociación y su integración en un sistema autosuficiente nos sumerge en el estudio de lo que denominamos *relaciones de coordinación* (42). Dicha noción puede definirse como el conjunto de técnicas normativas a través de las cuales se busca sistematizar y ordenar la multitud de decisiones descentralizadas que forman la base de la negociación (43).

Coordinación resulta, pues, sinónimo de integración, lo que supone no la actuación de un ente superior que hace uso de su posición de supremacía para lograr autoritariamente la coherencia de la actuación de los entes inferiores, sino el establecimiento de un sistema ordenado y coherente de negociación en el que los niveles inferiores traban intensas relaciones con otros superiores instaurados en su

mismo sector o rama de actividad (44). Algo que parece proponer la nueva ley, aunque encorsetada, como en anteriores experiencias legislativas (v.gr. ley 25.877), en el tributo estatalmente impuesto a la regla jerárquica (en esta oportunidad, al CCT de ámbito menor).

Restaría, pues, a partir de la entrada en vigor de la ley 27.802, constatar si efectivamente el cambio de reglas produce algún efecto sobre la estructura de la negociación colectiva. Mi ejercicio investigativo previo (45) en la materia me permite concluir que existen altas posibilidades de que así sea.

Cita on line: [TR LA LEY AR/DOC/589/2026](#)

mayor. La única excepción a la regla allí contenida consistía en que el convenio de ámbito menor hubiere sido concertado para articularse con este último.

(40) Cfr. MERCADER UGUINA, “Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios”, ob. cit., p. 250.

(41) Cfr. BOBBIO, Norberto, “Sobre los criterios para resolver antinomias” en “Contribución a la Teoría del Derecho”, Valencia, Fernando Torres, 1980, ps. 360 y ss.

(42) El concepto jurídico de “coordinación” lo encontramos empleado por la Organización Internacional del Trabajo en su Recomendación 163 sobre el fomento de la negociación colectiva, donde señala que: “en los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar porque exista coordinación entre ellos” (art. 4.2).

(43) Cfr. BLYTH, C. A., “Interacción entre negociaciones colectivas y políticas gubernamentales en varios países miembros”, en AA.VV., “Negociaciones colectivas y políticas gubernamentales”, OCDE, Madrid, p.120.

(44) Cfr. MERCADER UGUINA, Jesús R., “Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios”, ob. cit., p. 362.

(45) En mi tesis Doctoral, oportunamente defendida en la Universidad de Granada, España, y publicada en la Argentina (MUGNOLO, Juan Pablo, “Estructura de la negociación colectiva”, Ed. Ediar, Buenos Aires, 2014) he podido confirmar la existencia de cierto grado de relación causa/efecto entre los factores jurídicos y la configuración de la estructura negocial; configuración que germinalmente se dibuja como altamente centralizada, pero que luego se intenta revertir con algún éxito para finalmente, retomar una nueva acción de tipo recentralizante que la convierte hoy, diríamos, en una estructura relativamente centralizada que enfrenta, nuevamente, una acción pendular descentralizador.