

Vigencia de los Convenios Colectivos a partir de la Ley 27802 - La ultraactividad continúa

Autor:

Gianibelli, Guillermo

Fecha de publicación: 21/08/2026

Cita: RC D 504/2026

Encabezado:

El autor realiza una breve reseña de los antecedentes relativos a la vigencia de los convenios colectivos de trabajo, en sus aspectos legales y jurisprudenciales atinentes, al efecto de cotejar y ayudar a interpretar la nueva regulación con relación a procesos semejantes de reformulación del instituto de la ultraactividad y, en especial, al eventual mecanismo de reemplazo o sustitución de convenios con dicha condición de vigencia.

Sumario:

1. Introducción e hipótesis. 2. Precisiones conceptuales. 3. Antecedentes normativos. 4. El nuevo régimen de ultraactividad legal parcial. 5. La imposibilidad, constitucional y legal, de la afectación de cláusulas pactadas en régimen de ultraactividad legal. 6. Últimas precisiones conceptuales y recientes resoluciones que, en términos cautelares, no habilitan la suspensión de cláusulas convencionales ultractivas. 7. En conclusión.

Vigencia de los Convenios Colectivos a partir de la Ley 27802 - La ultraactividad continúa

1. Introducción e hipótesis

La Ley 27802, en relación a la vigencia de los convenios colectivos de trabajo, ha dispuesto una modificación de carácter estructural, el nuevo art. 6to. de la Ley 14250, y una contingente, o transitoria, prevista en el art. 137, relativa a lo que denomina convenios colectivos "vencidos". La primera, como en otras oportunidades -Leyes 25013 y 25250- reitera una finalidad conocida: dejar sin efecto parcial a la ultraactividad legal, no la pactada, limitada en este caso a las que denomina "cláusulas normativas" y suprimiéndola respecto de las que identifica como "obligacionales". La segunda de las previsiones normativas, en este tema, de la ley de "modernización", remite a una facultad de convocatoria de la autoridad administrativa para "negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo que estuvieran vencidos". Amén de dichas normas, el Decreto 407/2026, de fecha 1/06/2026, reglamentó, con los excesos que luego observaremos, o con la interpretación que en su caso quepa hacer, el aludido art. 137, precisando el término de los convenios "vencidos", y modificando el art. 6to. del Decreto 199/1988, para incluir una enumeración de cláusulas obligacionales a las que alude el nuevo art. 6to. de la ley de negociación colectiva.

Con el marco normativo precedentemente descripto nos proponemos una breve reseña de los antecedentes relativos a la vigencia de los convenios colectivos, en sus aspectos legales y jurisprudenciales atinentes, al solo efecto de cotejar y ayudar a interpretar la nueva regulación con relación a procesos semejantes de reformulación del instituto de la ultraactividad y, en especial, al eventual mecanismo de reemplazo o sustitución de convenios con dicha condición de vigencia. Ello, a la vez, a efectos de sustentar la hipótesis que se presenta como objeto de este artículo, según las consideraciones siguientes.

En lo principal, entonces, la formulación que proponemos, e intentaremos desarrollar y justificar a continuación, se ciñe a: 1) que el nuevo art. 6to. de la Ley 14250 es una norma que regula la negociación colectiva que se celebre a partir de la entrada en vigencia de la Ley 27802; 2) que, en consecuencia, no afecta ninguna de las cláusulas -ni normativas ni obligacionales- de convenios colectivos celebrados con anterioridad a su vigencia; 3) que el proceso de convocatoria a "negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos

de Trabajo que estuvieran vencidos" (art. 137, Ley 27802) no implica más que ello, es decir, un "impulso" a la negociación de convenios vencidos pero vigentes (por ultraactividad), tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

Como argumentos, de manera sucinta, para presentar de modo más amplio en los apartados siguientes, se señalan: 1) que, a diferencia de los precedentes legislativos semejantes, en la nueva norma no hay previsión alguna que disponga la "caducidad" (art. 12, Ley 25013) o la "pérdida de vigencia" (arts. 28 y 29, Ley 25250) de los convenios colectivos "vencidos"; 2) que la nueva norma del art. 6to. se limita a establecer un nuevo régimen de la vigencia de las convenciones colectivas, en reemplazo del criterio anterior, de ultraactividad legal general, a un sistema de ultraactividad legal parcial (solo de cláusulas normativas), aunque de manera pactada podría también incluir las obligacionales, y no estatuye un procedimiento de reemplazo o sustitución, como lo establecían aquellos antecedentes (apertura de un procedimiento de negociación por el plazo de dos años y, luego, del previsto por la Ley 14786, previo a la "caducidad de pleno derecho", en los términos del art. 12 de la Ley 25013; o prórroga de dos años, a partir de la resolución administrativa y en su caso sometimiento a arbitraje, el que tendría una vigencia de dos años posteriores, según arts. 28 y 29 Ley 25250); 3) ni tampoco alude a un mecanismo de "denuncia" (art. 12, Ley 25013) u otra comunicación que ponga en evidencia que la modificación del art. 6to. de la Ley 14250 opera sobre convenios vigentes; 4) y que la única disposición que podría entenderse como de derecho transitorio (el art. 137 de la Ley 27802) se limita a conferir una facultad a la autoridad administrativa para convocar a las "partes legitimadas" a "negociar, y/o renegociar y/o ratificar" los convenios colectivos de trabajo que estuvieran "vencidos", entendidos estos como aquellos "cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado" (cf. art. 4to., Decreto 407/2026), como único mecanismo de eventual reemplazo, sustitución, derogación o "ratificación" de sus cláusulas^[1].

A dichos argumentos, relativos a las expresiones de la ley y su correlación con la norma reglamentaria, que en ningún caso precisan ni aluden a una aplicación inmediata de la modificación del art. 6to. de la ley de negociación colectiva, se agregan otros de naturaleza jurídica, propios de la teoría general, que se erigen como postulados preeminentes a los que aquellos no podrían desconocer. En efecto, tanto la aplicación del art. 7mo. del Código Civil y Comercial, sobre la aplicación de la ley en el tiempo, como las garantías constitucionales del art. 14 bis respecto de la autonomía colectiva^[2], determinarían una imposibilidad de afectación de derechos establecidos por una convención colectiva pactada bajo un régimen de ultraactividad normativa, en condición de derecho supletorio como más adelante desarrollaremos, y por tanto vigente, por una norma posterior de naturaleza distinta a la propia autonomía, de manera retroactiva.

En consecuencia, como adelanto de los apartados siguientes, configurativo de la hipótesis inicial, sostenemos la continuidad de **todas** las cláusulas de los convenios colectivos vigentes a la fecha de promulgación de la Ley 27802 y, por tanto, que la nueva redacción del art. 6to. de la Ley 14250 aplica como nuevo régimen de negociación colectiva para los convenios que se acuerden a partir de su vigencia, ya sin ultraactividad legal como derecho supletorio para determinado tipo de cláusulas, lo que de por sí también resulta cuestionable y discutible en cuanto al intento de delimitación y distinción entre unas y otras conforme también más abajo veremos, sin perjuicio de la convocatoria que cursa la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a "negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo que estuvieran vencidos", sin otro efecto que ese, a lo sumo con la obligación de negociar de buena fe (art. 4to., Ley 23546), y con la posibilidad, del todo ilegítima como también referiremos, que alguna de las partes peticione "la suspensión de los efectos del acto de homologación" (art. 137, segundo párrafo).

2. Precisiones conceptuales

A los fines de enmarcar y dar precisión a la hipótesis del punto anterior, aunque bien conocidos, enfoquemos sobre algunos de los conceptos que cabe referir cuando de vigencia de normas, y en particular de las provenientes de convenios colectivos de trabajo, se trata.

Como el párrafo anterior lo indica, el concepto que prima y sobre el cual gira la cuestión está referido a la **vigencia** de un convenio colectivo. La Ley 14250 (T.O. Decreto 1135/04), en su texto previo a la Ley 27802, alude en tres oportunidades a la vigencia: al establecerlo como un requisito formal (art. 3ro.), para determinar los efectos de una convención colectiva cuyo término estuviere vencido, con la salvedad que se podrán establecer

diferentes plazos de vigencia (art. 6to.). De allí se deducen dos alcances del concepto: una vigencia "pactada", originariamente, la prevista como "período de vigencia" (art. 3ro. inciso e) Ley 14250), consistente en el plazo que se registra como la previsión del alcance temporal del acuerdo; y una vigencia "legal", referida a las normas, las que mantendrán su "plena vigencia" hasta que una nueva convención colectiva las sustituya (art. 6to., Ley 14250). Sin embargo, y esto determina una precisión muy importante a los fines de la configuración como derecho supletorio a lo que nos referimos más adelante, dicha subsistencia opera "salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario".

De ello se deducen las siguientes precisiones: 1) que aun cuando exista un plazo como período pactado de la convención colectiva, y que el mismo se encuentre vencido, ello no significa que la convención colectiva haya perdido su vigencia (por ultraactividad legal en el caso); y 2) que las partes pueden haber pactado distintos plazos de vigencia, incluso la no ultraactividad legal. Atento a ello podemos considerar: a) un derecho "necesario", el de establecer un período de vigencia; b) un derecho "supletorio", el de ultraactividad de las cláusulas; y c) un derecho "pactado", que en materia de vigencia puede ser el de establecer distintos plazos y, también, que el convenio, en todo o en algunas de sus cláusulas, no conlleve una vigencia extendida por ultraactividad legal. Además, y aunque pueda parecer sobreabundante, aunque no superflua como veremos, las partes podrían haber pactado la ultraactividad del propio convenio o de alguna de sus cláusulas, haciendo derecho imperativo, para ellas, el derecho supletorio legal establecido de modo genérico.

La doctrina ha considerado el "ámbito de aplicación temporal" de un convenio colectivo como uno de los elementos estructurales de la negociación colectiva, y desde el punto de vista jurídico para García es el determinante para su configuración como instrumento normativo, claro que como él mismo advierte, ello no necesariamente significa pérdida de vigencia al término del período pactado, salvo que las propias partes hayan acordado un plazo resolutorio[3]. Ramírez Bosco distingue entre término de duración, retroactividad y ultraactividad de los convenios colectivos. Su finalización, aclara, ocurre por vencimiento del período de vigencia estipulado, pero sus cláusulas continuarán en vigencia por ultraactividad[4]. En el derecho español la vigencia de los convenios colectivos ha sido objeto de sucesivas modificaciones, la última de las cuales reintroduce la ultraactividad (Real Decreto-Ley 32/2021, art. 86 Estatuto de los Trabajadores). Mantiene un sistema de "denuncia expresa de las partes", para disponer el inicio de su renegociación, lo que no impide la continuidad *ex lege* del convenio, o "pervivencia provisional", aunque como regla legal **supletoria** en relación al poder regulador de la autonomía colectiva[5].

Como en su momento lo advirtiera Jeammaud, las legislaciones latinoamericanas dan cuenta de una reglamentación de la negociación colectiva que va más allá de una mera regulación general y, con frecuencia, se postulan fomentarla o estimularla[6]. Las normas relativas a la vigencia de los convenios en este sentido se inscriben en una encrucijada entre la negociación y su autonomía, y la función tutelar del Derecho del Trabajo, como derecho de mínimos, que se viabiliza en la continuidad -ultraactividad- de los convenios más allá del período pactado de vigencia[7].

Es decir que, asentado el carácter estructural que para cualquier sistema de negociación colectiva adquiere lo relativo a la vigencia y continuidad de las normas de un convenio colectivo, podemos concluir provisoriamente que ello puede consistir en: a) en relación al plazo: determinación de un período de vigencia, sea de modo absoluto (fijación legal de un plazo, mínimo o máximo), o relativo (determinación por las partes de un plazo, cualquiera que fuere); b) en relación a la vigencia: b.1) vigencia limitada al plazo establecido, con denuncia o automática; b.2) vigencia extendida por un período establecido por ley, para su renegociación, con mecanismos, o no, de mediación o arbitraje en caso de falta de acuerdo; b.3) vigencia *sine die*, por ultraactividad legal, hasta tanto se establezca una nueva convención, sea en relación a todas sus cláusulas o algunas de ellas. A su vez, en diversas formas de articulación, entre ley y autonomía colectiva, ésta podrá asumir directamente las formas de regulación estableciendo, por ejemplo, la ultraactividad pactada o no, también en su caso para todas o algunas de las cláusulas del convenio, y la ley podrá fomentar o impulsar la renegociación de los convenios, con o sin ultraactividad, aunque más apropiadamente en el primer caso, reforzando las obligaciones de negociar de buena fe o facilitando instancias de mediación, en un arco que va de la abstención a la intervención, pasando por distintas modalizaciones.

3. Antecedentes normativos

Desde sus orígenes, el régimen de convenios colectivos no estableció distinción precisa en cuanto a la vigencia de las cláusulas convencionales. El art. 5to. de la Ley 14250, de 1953, sólo refirió a "las condiciones de trabajo", las que se mantendrían subsistentes, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención. Sostiene Ramírez Bosco que ello habría sido consecuencia de la falta de experiencia o planteos, con anterioridad a la sanción de la ley o que, indistintamente, la previsión normativa tenía en miras la práctica de supervivencia de las cláusulas del convenio colectivo al vencimiento del plazo pactado, o que, por el contrario, no era usual pensar de ese modo[8].

La alusión a "condiciones de trabajo", como supuesto de ultraactividad en el texto originario de la ley de convenios colectivos, dio motivo a ciertas consideraciones relativas a: uno, ¿en dicha formulación habría algunas cláusulas que no estarían alcanzadas por el régimen legal?; dos, ¿condiciones de trabajo referían a "todas" las cláusulas dirigidas a regir la relación individual de trabajo?; tres, ¿las no consideradas como destinadas a regir el contrato de trabajo, sino para obligar a las partes signatarias, eran "todo" este tipo de cláusulas o cabría hacer alguna distinción? Lo cierto es que una distinción de escaso valor práctico, la aludida diferenciación entre cláusulas normativas y obligacionales, aunque de carácter analítico, a partir de la primera regulación fue generando una escisión, en materia de vigencia, que atravesó la historia de la legislación en este punto. Por caso, en relación a los dos primeros interrogantes se sostuvo que no todas las cláusulas normativas quedan comprendidas en el concepto de "condiciones de trabajo", aunque se insiste en la crítica de la diferenciación[9], y la inutilidad frente a la evolución práctica y jurisprudencial, por la que se fue diluyendo el intento diferenciador, considerándose a típicas cláusulas obligacionales, también dentro del dispositivo ultraactivo por imposición legal[10].

Por lo que fuere, la reforma de la Ley 23545, ahora en el art. 6to. del texto de la Ley 14250, agregó a la ultraactividad de las condiciones de trabajo las normas relativas a "contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores", lo que nos permite responder, en este caso, al tercero de los interrogantes que nos formulábamos más arriba y, en efecto, no "todas" las cláusulas obligacionales, sino sólo las asumidas por los empleadores, son pasibles de ultraactividad, con lo que se reiteraba la crítica al efecto diferenciador, y en lo que aquí cabe resulta pertinente insistir en el complejo normativo inescindible que, en todos los casos es un convenio colectivo[11]. Sin embargo, de este modo, el efecto de distinción de cláusulas perdió entidad y, por varios años, se consolidó el efecto ultraactivo genérico de los convenios colectivos.

La discusión, entonces, dejó de ser la relativa al alcance de la ultraactividad, sino ésta misma como objeto de ataques y causa del anquilosamiento del sistema, en particular por la continuidad de los convenios de la ronda negocial de 1975. Y en dicha lógica deben leerse las modificaciones posteriores, comenzando por la de la Ley 25013 y, muy especialmente, por la Ley 25250. No es del caso, a los fines de este trabajo, un detalle de dichas reformas, por cuanto estuvieron dirigidas a una alteración radical del régimen de ultraactividad, estableciendo plazos para su definitiva desaparición, con la mira puesta en los aludidos convenios previos a la Ley 23545, es decir, los firmados en las rondas de 1973, algunos vigentes, y especialmente la de 1975, última previa a la suspensión de la negociación colectiva (art. 12, Ley 25013; art. 28, Ley 25250). Sí haremos una referencia a ambas normas en relación a la distinción de cláusulas cuyo rastro venimos siguiendo.

La Ley 25013, por caso, mantuvo únicamente como subsistentes, luego del plazo para la renegociación de los acuerdos vencidos, y en su caso también superado el procedimiento de la Ley 14786 a tales fines, aquellas cláusulas "de acuerdos bilaterales que establezcan y financien regímenes jubilatorios complementarios", las que sólo podían ser modificadas por acuerdo de parte (art. 12, último párrafo). En el caso de la Ley 25250, que también previó la caída de los convenios ultraactivos, se establece una distinción entre los previos a la Ley 23545, de 1988, y los posteriores. En ambos el mecanismo de sustitución de cláusulas debía operarse a partir de una resolución de la autoridad administrativa que hacía regir el plazo de dos años para el vencimiento de la prórroga legal. En los primeros, a falta de sometimiento a un arbitraje, caían las cláusulas sobre "condiciones laborales, salariales y contribuciones patronales", y se mantenía vigente el resto. En relación a los convenios posteriores, las únicas cláusulas que mantenían vigencia, para los trabajadores con contrato que hubiese estado regido por el convenio, en una suerte de "incorporación selectiva", eran las "salariales"[12].

La nula operatividad de las normas aludidas, en especial por los avatares propios de la sanción de la Ley 25250 y el tiempo posterior de su aplicación, nos llevan a una propuesta por una nueva sistematicidad de la

ultraactividad, lo que acontece con el nuevo régimen de la Ley 25877, que pone definitiva claridad y certidumbre sobre la cuestión. En efecto, no quedan dudas con la nueva redacción del art. 6to. de la Ley 14250 que la ultraactividad del convenio colectivo alcanza a "todas sus cláusulas", con dos salvedades: una que en la propia convención colectiva se acordase lo contrario, es decir, la "no ultraactividad"; o, en relación a esto último, se hubiesen establecido diferentes plazos de vigencia, respecto de las distintas "cláusulas convencionales", con lo que algunas podrían adherir a la señalada excepción "pactada" de "no ultraactividad"[\[13\]](#).

Hasta aquí entonces el historial de modificaciones en torno al régimen legal de ultraactividad y la conclusión de la evolución del mismo con esta doble precisión: a) ultraactividad legal de todas las cláusulas del convenio colectivo, sin distinción; b) restricciones pactadas a la ultraactividad legal, para todo o parte del convenio colectivo. Sobre dicha certidumbre normativa, veremos a continuación el intento de alteración de dicho régimen por la vía del art. 131 de la Ley 27802.

4. El nuevo régimen de ultraactividad legal parcial

Como vimos al comienzo de este artículo, la modificación del art. 6to. de la Ley 14250 reedita una cuestión recurrente: limitar la ultraactividad legal. Ello a su vez abre dos perspectivas: una, los alcances de dicha limitación o, en sentido inverso, el rango de subsistencia de los convenios colectivos; y la otra, el tránsito de un régimen de ultraactividad legal a uno condicionado (ultraactividad legal parcial) o exclusivamente pactado. Las normas de los arts. 131 y 137 de la Ley 27802, y los arts. 4 y 6 y del Decreto 407/2026 vienen a tratar ambas cuestiones. A continuación, una breve descripción de su redacción, para luego volver sobre los aspectos interpretativos, en especial respecto del objeto principal de este análisis, que como hipótesis sostiene la continuidad en su vigencia de todos los convenios colectivos de trabajo, incluso los que se encuentran vigentes por ultraactividad legal y fueron pactados con carácter previo a la modificación del art. 6to. de la Ley 14250.

En torno a las dos fases temporales de aplicación del nuevo art. 6to. de la Ley 14250, entonces tenemos: 1) la consideración estructural, es decir, el régimen que de manera heterónoma, y a partir del 06/03/2026, rige para los convenios colectivos que se negocien, acuerden y homologuen o registren luego de dicha fecha; 2) la contingente, que contempla negociación, y/o renegociación y/o ratificación de los convenios colectivos que estuvieran vencidos, es decir, aquellos cuyo plazo de vigencia (establecido en cada convenio por imperio del art. 3ro., inciso e) de la Ley 14250) concluyó con anterioridad al 06/03/2026, o que si por alguna circunstancia no pudiese deducirse un plazo de vigencia, se tomará como tal el que concluya el 31/12/2026 (art. 4to. Decreto 407/2026).

A los fines, por tanto, de las nuevas negociaciones, el art. 6to. de la Ley 14250 prevé, como hemos señalado, un régimen de ultraactividad legal parcial, referido a las denominadas "cláusulas normativas", las que identifica como aquellas "normas referidas a las condiciones y beneficios individuales directos del trabajo y los beneficios otorgados para el trabajador establecidas en virtud de ellas"; y un régimen de ultraactividad pactado, para las que denomina "cláusulas obligacionales", e identifica como "el resto", y la norma reglamentaria enuncia como aquellas "que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional, en favor de las partes signatarias o de entes, asociaciones, fondos, institutos o estructuras creadas, sostenidas o administradas por disposiciones convencionales, cualquiera sea su denominación, estructura o integración, aun cuando resultaren admisibles o exigibles conforme a disposiciones convencionales específicas o prevean prestaciones accesorias o instrumentales para los trabajadores o empleadores comprendidos" (art. 6to. del Decreto 407/2026, que modifica el art. 6to. del Decreto 199/1988, que en su día reglamentara el art. 6to. de la Ley 14250, reformada por la Ley 23545). Volveremos más abajo sobre esta distinción entre tipos de cláusulas, cuya intención forzada, y con una redacción que al menos desde la norma legal no es suficientemente tajante, pretendidamente aclarada con la reglamentación, pero que según la doctrina y en especial la jurisprudencia plenaria de la Justicia Nacional del Trabajo, puede ser del todo superflua en los efectos buscados.

Pero, y en lo que aquí más interesa ¿cuál es el sentido y las consecuencias del art. 137 de la Ley 27802? o, dicho de otro modo, ¿cuál es la condición de vigencia de los convenios colectivos vigentes por ultraactividad legal, es decir, aquellos cuyo plazo, pactado, estuviese vencido antes del 06/03/2026? Según lo anticipamos al inicio, su condición de vigencia es la establecida por el régimen legal y por su adecuación al mismo de las partes

signatarias al momento en que fuera pactado el convenio colectivo, es decir, **vigencia ultraactiva en todas sus cláusulas**, cualquiera que fuere y sin que en este aspecto, y para estos convenios, rijan una distinción entre las "normativas" y las "obligacionales", que sí ocurriría para los que se negocien con posterioridad a aquella fecha.

La hipótesis anterior, es decir, la continuidad de la vigencia de los convenios ultraactivos, y por tanto que el nuevo art. 6to. de la Ley 14250 opera, en su caso, para los **nuevos convenios**, se asienta, como hemos anticipado, en varias razones. Dos órdenes de fundamentación respecto a ello: uno, de carácter interpretativo de las propias normas recientemente aprobadas, y en tal sentido se destaca la ausencia de norma expresa que dé un tratamiento específico y concreto a las convenciones colectivas ultraactivas, en relación a lo que sería una afectación mayúscula, como es la eliminación de derechos establecidos, a diferencia de los antecedentes legislativos que hemos comentado y repasaremos enseguida. Las otras razones, de raigambre constitucional, constituyen un valladar a la retroactividad legislativa y la conculcación de la autonomía colectiva, como veremos en el apartado siguiente.

El nuevo art. 6to. de la Ley 14250 es una norma que aplica hacia el futuro y no contempla intervención alguna respecto de convenios colectivos consolidados, vigentes, pactados en un régimen de ultraactividad legal y no aludidos, ni expresa ni implícitamente por dicha modificación legislativa. Veremos a continuación la interpretación que corresponderá darle a una norma transitoria -el art. 137 de la Ley 27802- la que, tampoco, determina una consecuencia sobre lo indicado.

En primer lugar, la inclusión en el régimen de convenios colectivos de un sistema de vigencia de cláusulas distinto al existente es, en principio, atribución del legislador y así ha acontecido en diversas oportunidades en nuestra legislación o en el derecho comparado. Hay allí opciones de política del derecho, que comienzan por el grado y sentido de la intervención estatal sobre la autonomía colectiva, y se encaminan luego, generalmente en cada proceso de desregulación o flexibilización sobre ciertos anatemas recurrentes: la concentración negocial, y por lo tanto se induce a la descentralización, y la continuidad de los convenios, a través de la pervivencia de sus cláusulas, motivo de estos comentarios^[14].

Más allá, entonces, de las opiniones al respecto, resulta claro que dichas opciones normativas son configurativas de un modelo de negociación colectiva que, de manera heterónoma, determina en qué condiciones y con qué instrumentos los actores deben regular uno de los aspectos más sensibles del producto negocial, esto es el elemento temporal del convenio pactado. Así establecido, cada decisión regulativa opera hacia adelante y no puede ni podría alterar lo acontecido con carácter previo, es decir, con qué marco general las partes negociaron. Además de ello hay ocasiones en que el legislador también pretende alterar el producto negociado, es decir, la propia existencia de una norma. Ello ocurre de muy diversas maneras, sea por intentos de suspensión o derogación de cláusulas, o de desactivación del efecto *erga omnes* o, como estamos analizando, por cese de la ultraactividad. Pero para considerar estos casos debe haber **norma expresa** que así lo establezca.

La Ley 27802 estableció dos criterios: uno, el nuevo régimen de ultraactividad al que deben ajustarse las sucesivas negociaciones; otro, un régimen transicional en el que promueve la renegociación de los convenios ultraactivos. El primero, para el cual hace la distinción ya indicada, entre cláusulas normativas y obligacionales, aplicable a partir de la vigencia de la norma. El segundo, que asume la vigencia de convenios ultraactivos, dirigido a ese *corpus* normativo, ese *stock* de convenios, sin que queda aquí distinción entre cláusulas por cuanto, como se viene señalando, no existe una norma que así lo determine, al que la ley de "modernización" encarga a la autoridad administrativa que convoque a sus partes signatarias a "negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo que estuvieran vencidos".

Analicemos con más detalle, ahora, el art. 137 como norma transitoria, y si de la misma puede desprenderse una consecuencia agregada, al ya indicado proceso de convocatoria para renegociar convenios ultraactivos. En primer lugar, de dicho artículo no hay ninguna previsión respecto de la vigencia de los convenios, como dijimos sólo una "instrucción" (según los términos del art. 4to. del Decreto 407/2026) de "convocatoria" a la señalada negociación, y/o renegociación, y/o ratificación, la que debe ser efectuada en el plazo de un año desde la promulgación de la ley, a lo que el decreto reglamentario extendió 30 días desde su dictado (B.O. 1/06/2026). Una disección redaccional puede servir de confirmación de ello. En efecto, la propia norma refiere a "los Convenios Colectivos de Trabajo que estuvieran vencidos", y para precisar dicha noción alude a lo dispuesto por el art. 6to.

de la Ley 14250, y aclara, según su texto ordenado de 2004 (Decreto 1135/2004), es decir, conforme el régimen vigente hasta el 5 de marzo de 2026, el que no hacía distinción de cláusulas respecto de la vigencia por ultraactividad. Si bien el art. 137 agrega la mención a "sus modificaciones" no puede más que entenderse como un error legislativo por cuanto dicho texto ordenado no tuvo modificaciones y sí se estuviese refiriendo a la propia Ley 27802 debía así haberlo dicho. Por lo demás, del segundo párrafo del art. 137, y sin perjuicio de todo lo objetable que puede ello considerarse, aspecto sobre el que, en relación a la cuestión de afectación de cláusulas de convenios colectivos por normas posteriores distintas a la autonomía colectiva, volvemos más abajo, tampoco emerge una precisión por la que pueda sostenerse que habría una consideración diversa respecto de las cláusulas que, en todos los casos, continúan vigentes por ultraactividad, sino que sólo alude a aquellas que por los propios dichos de la norma su aplicación pueda generar "distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población", las que considera podrían ser, en su denominación, las cláusulas normativas, confiriéndole a la autoridad administrativa la facultad de "decretar" la suspensión del acto homologatorio.

Si bien de dicha interpretación del art. 137, emanada de su redacción y de su lectura conjunta con el art. 131, no puede derivarse que haya un tratamiento distinto, en relación a la continuidad en la vigencia de las cláusulas ultraactivas, salvo esa posibilidad de suspender la homologación a "petición de cualquiera de las partes legitimadas para negociar un Convenio Colectivo de Trabajo, cualquiera sea su nivel", tal conclusión se confirma y consolida cuando aplicamos otros instrumentos de análisis. En efecto, como también adelantamos, cuando el legislador, además de modificar el régimen regulativo de la vigencia de los convenios, como ahora lo hizo el nuevo art. 6to. de la Ley 14250, en adelante, estableció un método, un procedimiento y una consecuencia, para la "caída" de la ultraactividad legal preexistente, y por tanto con afectación de cláusulas vigentes, lo concretó de manera expresa. Los ejemplos más notorios son las Leyes 25013 y 25250. La primera de ellas, al agregar un segundo párrafo al artículo 6 de la Ley 14250 (t.o. 1988), que establecía la ultraactividad de todas las cláusulas de un convenio colectivo, para las convenciones colectivas celebradas con anterioridad a la promulgación de la Ley 23545 y que con posterioridad al 1º de enero de 1988 no hubieran sido objeto de modificaciones por la vía de la celebración de acuerdos colectivos, cualquiera sea su naturaleza y alcance, determinó su "**caducidad**". Para ello fijó un procedimiento que contemplaba un plazo de dos años para su negociación, contado a partir de la "denuncia" que haga cualquiera de las partes signatarias y al término del cual, si se mantuviesen puntos en conflicto se habilitaba el procedimiento previsto en la Ley 14786, agotado el cual, "la convención colectiva cuya renovación no se pudiese acordar, caducará de pleno derecho" (art. 12, Ley 25013). La Ley 25250, por su parte, en sus arts. 28 y 29, como normas transitorias luego de haber modificado el art. 6to., que eliminó la ultraactividad legal por el plazo de dos años desde la denuncia del convenio y manteniendo la pactada en los términos que las partes determinen, estableció dos tipos de vigencia para los convenios ultraactivos: 1) para aquellos celebrados antes de la promulgación de la Ley 23545 su prórroga por dos años contados a partir de la fecha de la resolución de la autoridad de aplicación que, con referencia específica a cada uno de esos convenios, convoque la unidad de negociación de igual nivel y ámbito tendiente a su sustitución y declare iniciado el curso de dicho plazo, vencido el cual si no se hubiese alcanzado un acuerdo sobre las cláusulas que regulen condiciones laborales, salariales y contribuciones patronales, ha pedido de la parte sindical o de ambas partes en forma conjunta, la autoridad de aplicación dispondrá someter la controversia a un arbitraje, y en su caso, a falta de esa solicitud, tales cláusulas "**perderán vigencia**"; y 2) para aquellos celebrados después de la sanción de la Ley 23545, continuarán vigentes por un plazo adicional de dos años contado en relación a cada uno de ellos a partir de su **denuncia** por cualquiera de las partes, vencido el cual sin acuerdo podrán someter la controversia a un arbitraje voluntario, luego del cual "el convenio colectivo denunciado **perderá vigencia**", dejándose a salvo el derecho individual del trabajador cuyo contrato individual de trabajo hubiera estado hasta entonces regido por ese convenio a mantener las condiciones salariales allí previstas hasta la celebración de un nuevo convenio colectivo que incluya a ese trabajador dentro de su ámbito. En ambos casos, a su vez, se dejó expresamente aclarado que dichas prescripciones no serían aplicables en relación a aquellos convenios cuyas partes "hubieran pactado de modo expreso su ultraactividad".

Las diferencias normativas, expresadas en la redacción respectiva, de dos supuestos en que la ley contempló de modo concreto y específico que, además de cambios en la regulación heterónoma respecto de la vigencia prospectiva de las convenciones colectivas, se establecía una regulación retrospectiva, con un tratamiento particular de las cláusulas vigentes por ultraactividad, sea por caducidad o pérdida de vigencia legal, con el dispositivo de los arts. 131 y 137 de la Ley 27802 es evidente. Si bien en dichos supuestos, como en el nuevo

art. 6to. de la Ley 14250 hay una previsión para los nuevos convenios, en la Ley 27802, a diferencia de los arts. 12 de la Ley 25013 y 28 y 29 de la Ley 25250, no existe ninguna norma que disponga la caducidad, o la pérdida de vigencia de cláusulas que han mantenido la misma por ultraactividad legal propia del régimen de vigencia precedente. Si bien dicha caducidad o pérdida de vigencia es cuestionable, y adolece de una ilegitimidad legal y constitucional, como veremos, lo cierto es que, en relación a la Ley 27802 ni siquiera se encuentran previstas.

5. La imposibilidad, constitucional y legal, de la afectación de cláusulas pactadas en régimen de ultraactividad legal

Como hemos visto, de la propia redacción del nuevo art. 6to de la Ley 14250, ni de la norma transitoria, el art. 137 de la Ley 27802, surge una previsión de pérdida de vigencia de las cláusulas, de ninguna de ellas, de convenios colectivos de trabajo negociados en régimen de ultraactividad legal (conforme el texto precedente). Pero, además, aún si así fuera, ello quedaría invalidado por conducto de una disposición general sobre la aplicación de la ley en el tiempo (art. 7mo., CCC), que a su vez reglamenta el principio de irretroactividad, de fuente constitucional, y por el carácter de fuente autónoma de las convenciones colectivas de trabajo también reconocido constitucionalmente (art. 14 bis). A ambos condicionantes nos referimos seguidamente.

En primer lugar, es preciso distinguir entre el efecto inmediato de las nuevas leyes, conforme el art. 7 del CCC, y el efecto "ultraactivo" de las leyes supletorias (tercer párrafo del mismo artículo). En línea con aquella diferenciación, deberíamos aquí retomar la naturaleza de la norma del art. 6to. de la Ley 14250 (redacción según Ley 25877, T.O. Decreto 1135/2004) -norma "en tránsito" de modificación- en relación al art. 131 de la Ley 27802 -norma modificatoria-. La cuestión, entonces, sería: ¿aplica un efecto inmediato derogatorio y por tanto las consecuencias de relaciones y situaciones jurídicas preexistentes -convenios colectivos ultraactivos e, incluso, convenios en curso de su vigencia pactada- quedan alcanzados por el art. 131 de la nueva ley?; ¿o el art. 6to. de la Ley 14250, en lo que respecta a la ultraactividad, es norma supletoria y por tanto no alcanza a los "contratos en curso de ejecución", conforme último párrafo del art. 7mo., CCC?

Ya señalamos que no existe una previsión como la que contenían los arts. 28 y 29 de la Ley 25250, antepenúltimo intento de instaurar una "caída de la ultraactividad", contando el DNU 70/2023 que contenía una norma semejante (art. 86), que previeron un mecanismo de sustitución y un punto de partida para la pérdida de los efectos de un convenio con vigencia ultraactiva. En consecuencia, tratándose de convenios ultraactivos su vigencia es por definición indefinida, aunque con una posible finalización, la que las propias partes determinen mediante una renegociación del convenio o un nuevo convenio. Por lo tanto "una convención colectiva de trabajo cuyo término estuviere vencido" sólo podría referir al plazo pactado, en un convenio colectivo al que las partes hubiesen negado, expresamente, la ultraactividad legal, o el objeto de la norma es, como parece evidente, una modificación del régimen de negociación de los convenios colectivos, en el cual, ausente la norma que establezca la ultraactividad legal, todos los convenios pasan a tener una vigencia única: la pactada. Se insiste en el concepto: si técnicamente, para los convenios ultraactivos no hay "convenio vencido", y tampoco se establece un mecanismo para que, en su caso transicionalmente, dichos convenios pierdan dicha vigencia determinada por la ley, la disposición sólo puede referir a un nuevo marco legal relativo a la vigencia de las convenciones colectivas, aplicable como tal para las nuevas convenciones y por tanto de efecto diferido a las mismas.

El Decreto 407/2026 parece ir en la misma dirección. En efecto, la nueva norma reglamentaria del art. 6to. de la Ley 14250, que modifica el art. 6to. del Decreto 199/1988, a la sazón reglamentación de la Ley 23545, no formula precisión temporal alguna y se detiene únicamente a una enunciación de tipos de cláusulas obligacionales las que, en la interpretación que venimos haciendo, y aún con la crítica metodológica y funcional que corresponde, estarían contenidas en el régimen de vigencia de cláusulas que rige a partir del 6 de marzo de 2026. Por su parte el art. 4to. del Decreto 407/2026, que reglamenta el art. 137 de la Ley 27802, ésta sí norma transicional, se encarga de precisar que: a) "a los fines exclusivos" de lo dispuesto en dicha norma legal, la Autoridad de Aplicación considerará vencidos los Convenios Colectivos de Trabajo cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado; b) que en los supuestos en que los Convenios Colectivos de Trabajo no consignen una fecha expresa de vencimiento o bien no se consigne un período de vigencia, la Autoridad de Aplicación podrá, "al solo efecto" de instrumentar la convocatoria prevista en el citado artículo 137, tomar como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026; c) que lo dispuesto en dicho artículo "se limita" a establecer criterios de aplicación administrativa a los fines de la implementación de la norma legal. Es decir que, tratándose

exclusivamente de un procedimiento para la negociación, y/o renegociación y/o ratificación de las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo que estuvieran vencidos, en nuestra interpretación cualquiera que fueran, el PEN al reglamentar la norma se autolimitó muy claramente en considerar la vigencia de los mismos al sólo efecto de la convocatoria a dicha renegociación, sin ninguna otra alusión al carácter de dicha vigencia que, insistimos, continúa siendo tal por la ultraactividad de la redacción preexistente del art. 6to. de la Ley 14250.

A la misma conclusión arribamos mediante la aplicación del efecto ultraactivo de las leyes supletorias previsto en el tercer párrafo del art. 7, CCC. Habría que discurrir, previamente, en el carácter supletorio del régimen legal de convenios colectivos, en cuanto a la analizada norma del art. 6to. de la Ley 14250 lo que, en principio resultaría difícil de sostener, tanto desde el carácter imperativo del régimen de protección del Derecho del Trabajo como del modo ordenador y productor de efectos -art. 4to., Ley 14250- que el sistema legal de negociación colectiva imparte. Sin embargo, en función de lo dicho previamente, observando que el régimen del art. 6to. en su redacción por la Ley 25877, establece un mecanismo opcional en el que, primeramente, las partes pueden asumir un convenio con plazo de vencimiento y sin ultraactividad, o no establecerlo de modo expreso con lo que, en esa hipótesis, rige la ultraactividad legal, esta posibilidad determinativa para las partes convierte, en este único aspecto, a dicha norma en derecho supletorio. Por ello, al haber las partes callado respecto de la posibilidad de establecer una vigencia pactada final, por entender su vigencia supletoriamente ultraactiva, y por tanto sobreabundante su estipulación contractual, cualquier alteración de las mismas, en el tiempo, estaría modificando el propio contrato, basado en la voluntad de las partes en tal sentido^[15]. En esta interpretación régimen supletorio funge en "electivo", es decir, que las partes podían optar por vigencia y conclusión del convenio al término pactado, o por vigencia ultraactiva provista por la ley. Ante el silencio, la elección implícita es el efecto supletorio de la ultraactividad legal.

En consecuencia, tanto por la interpretación que cabe formular del art. 131 de la Ley 27802, en términos de su redacción y de su impacto futuro, como del carácter supletorio que cabría atribuir a la ultraactividad legal vía art. 6to., Ley 14250, la reforma no podría aplicar respecto de convenios que se encuentran ultraactivos, limitando entonces su alcance a los nuevos convenios que se establezcan o los nuevos convenios que reemplacen a un convenio anterior.

Amén de ello, la perspectiva constitucional confirma la interpretación sugerida. En una primera aproximación, respecto del art. 131 de la Ley 27802, se advierte un sesgo de antisindicalidad, y por tanto de inconventionalidad e inconstitucionalidad en la lógica de protección que respecto de la libertad sindical cabe conferir a las normas del bloque de constitucionalidad federal. La diferenciación ordenada por el nuevo art. 6to. de la Ley 14250, entre cláusulas normativas y obligacionales, y aún en la hipótesis limitada que agregaremos respecto de estas últimas más abajo, resulta claro que el intento reformista va dirigido, en su formulación, significativamente a las cláusulas de solidaridad, y en segundo plano, a las contribuciones convencionales, generalmente a cargo de los empleadores. En cualquiera de dichas hipótesis parecen destinadas a menoscabar los ingresos sindicales y, con ello, la propia actividad sindical, incluso en la versión ampliada del Convenio 87 OIT, al incluir limitaciones, también, en la cuantía de dichos aportes y contribuciones, alcanzando tanto a la de los trabajadores como a la de los empleadores, y en este último caso, incluso, a las destinadas a sostener las asociaciones de dicho carácter (arts. 9 de la Ley 14250, modificado por el art. 133 de la Ley 27802 y Decretos 40/726 y 612/2026).

Apartando ahora esta línea de análisis, direccionemos hacia el aspecto concreto relativo a la caída de la ultraactividad, en este caso de ciertas cláusulas convencionales. De manera general, en principio, para el sistema de control de las normas internacionales del trabajo, el punto de partida es la negociación libre y voluntaria^[16]. Sin embargo, a la vez, se ha puesto foco de atención a la necesidad de evitar situaciones de bloqueos de negociación, a través de la adopción de medidas de fomento de la negociación^[17], especialmente a través de la conciliación o la mediación. De manera particular sobre la ultraactividad la Comisión de Expertos, aunque no expidiéndose de modo expreso, en relación a las modificaciones operadas en el régimen español, tomó nota "con satisfacción" de la última reforma, aprobada por el Decreto-Ley 32/2021, "que rectifica la regulación existente desde 2012 respecto de la prioridad aplicativa del convenio de empresa y de la pérdida de vigencia del convenio colectivo dos de los aspectos más cuestionados de la reforma llevada a cabo en 2012 (...) recuperándose la regla de la ultraactividad del convenio en caso de falta de acuerdo sobre su revisión^[18].

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 27/21, si bien no se expide respecto de

la ultraactividad, como de modo tajante lo hace con la disponibilidad colectiva de los pisos legales[19], de algunas de sus consideraciones se pueden extraer apreciaciones relativas al sentido, lógica y finalidad de la ultraactividad legal. En efecto, allí se sostiene la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo y la exigencia de mantener ciertos mínimos de derechos, que si bien están referidos al marco legal, en tanto el artículo 26 de la CADH impone al Estado un deber de no regresividad, de forma tal que las medidas de carácter deliberadamente regresivo de los derechos requerirán de la consideración más cuidadosa, y en adecuada justificación respecto a la totalidad de los derechos y al aprovechamiento máximo de los recursos disponibles, podría también aludir a la negociación colectiva[20]. Ello no implica, de modo directo, que la negociación colectiva, como tal, deba en un todo y de modo permanente garantizar una misma regulación, lo que alteraría, por definición, su propio carácter dinámico y la autonomía privada de los sujetos, pero sí que, en una reglamentación general en la que se establezca una garantía de negociación, por un lado, y un mantenimiento del piso negocial, por otro, pueda entenderse como un mecanismo dual: de protección, propio del Derecho del Trabajo, y de fomento de la negociación, permitiendo la modificación del convenio por los actores pero con garantía de derechos mientras ello no suceda.

Lo que estaría fuera de duda es que cualquier intervención legal, que altere lo pactado, sería contraria a la prohibición de intervención sobre acuerdos libremente alcanzados por las partes[21], y que si ello ocurriese dejando sin efecto cláusulas convencionales determinaría el mismo efecto al que la CIDH atribuye a la disponibilidad colectiva. El mandato del sistema de protección de los derechos humanos, que implica "el estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria que permitan mejorar, a través de contratos colectivos, las condiciones del empleo"[22], como el deber de "no regresividad", que notoriamente estaría vulnerado cuando se dispone la pérdida de vigencia de una cláusula convencional[23].

En consecuencia, dos líneas de análisis respecto de la constitucionalidad del art. 131 de la Ley 27802: una, en consonancia con la protección de la libertad sindical, por la cual toda afectación de derechos, de marcada antisindicalidad, debe ser cuidadosamente examinada, en especial conforme las reglas y principios elaborados por los órganos de control de OIT y en su caso por el sistema internacional de los derechos humanos; la otra, más concreta relativa a la autonomía colectiva y su relación con el régimen legal de ordenación de la misma, en la que, por un lado el propio régimen puede estar afectando regresivamente el método por antonomasia de protección del trabajador, mediante el recurso de fijación de mínimos imperativos e inderogables; y, por otro, en el que la intervención legal pudiese estar lesionando la misma norma derivada del acuerdo colectivo. En este último supuesto estaríamos, con evidente claridad, si se pretendiese que la modificación intentada al art. 6to. de la Ley 14250, respecto de las cláusulas obligacionales operase de modo inmediato respecto de convenios vigentes, en condiciones de ultraactividad.

Lo anterior se ve reforzado por la interpretación que nuestra Corte Suprema ha venido realizando respecto de las relaciones entre las fuentes más caracterizadas de la relación de trabajo: la ley y el convenio colectivo. En una apretada reseña recordemos que: a) las convenciones colectivas, derecho a cuya concertación está garantizado por el art. 14 bis de la CN, constituyen una fuente de derecho de origen extraestatal, que incorporada al régimen normativo laboral después de su homologación, no podrán ser dejadas sin efecto por la ley puesto que de lo contrario perdería toda eficacia el reconocimiento constitucional de su valor como fuente de derecho autónoma, si su vigencia estuviese supeditada a lo que dispusiese una norma de jerarquía inferior a la que otorga dicho reconocimiento[24]; b) que aún con una interpretación que desconozca el carácter evolutivo del derecho constitucional, por lo que cada supuesto deberá ser contemplado conforme el marco normativo constitucional actual[25], y aunque se admitiese que la ley pueda privar de efectos a una norma convencional, ello solo puede tener lugar en tanto lo sea en los propios términos constitucionales, esto es en cuanto determine una limitación de aquel derecho "en razonable proporción de medio a fin", considerando ello, de modo exclusivo, cuando se invocan los poderes de emergencia del Estado, situaciones en los que continúa imperando la norma del art. 28 de la Constitución[26]; c) que a los fines de determinar dicha razonabilidad el parámetro a utilizar que configura la inconstitucionalidad se verifica cuando no se trate de una "limitación de derechos", sino la "supresión lisa y llana de la cláusula"[27].

En consecuencia, en la doctrina de nuestro máximo tribunal, los límites a la derogación retroactiva de convenios ultraactivos están dados por dos extremos: a) situación de emergencia y b) limitación del derecho y no privación absoluta del mismo, lo que se verifica en casos de eliminación de una cláusula convencional. La Ley 27802 no

invocó poderes de emergencia. En caso que se pretendiese restar validez a cláusulas (obligacionales) de convenios colectivos no superaría el test constitucional por ausencia de la referida alegación de emergencia y en tanto estaría suprimiendo, de modo absoluto, cada una de las cláusulas a las que se le atribuyera dicho carácter. Por lo demás, y a uno de los supuestos sí expresamente incorporados en la ley, el del art. 137 *in fine*, que postularía la posibilidad de "suspender" cláusulas "normativas" mediante resolución de la autoridad administrativa, ello colisionaría tanto con la doctrina constitucional mencionada, como con la de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo[28].

Por lo demás, y conteste con lo anterior, también aquí resultaría de aplicación la concepción patrimonialista que pudiese emanar de la aplicación del art. 7mo. del CCC, primer párrafo, en una interpretación como la que haremos seguidamente. En efecto, así como se ha sostenido que ni el legislador ni el juez podrían, en virtud de una ley nueva o de su interpretación, arrebatar o alterar un derecho patrimonial adquirido al amparo de la legislación anterior, pues en este caso el principio de no retroactividad deja de ser una norma infraconstitucional para confundirse con la garantía de la inviolabilidad de la propiedad reconocida por la ley Suprema[29], y que para que exista derecho adquirido y, por tanto, se encuentre vedada la aplicación de la nueva ley, es necesario que su titular haya cumplido -bajo la vigencia de la norma derogada o modificada- todas las condiciones sustanciales y los requisitos formales previstos en esa ley para ser titular del derecho de que se trata, aun cuando falte la declaración formal de una sentencia o acto administrativo[30], lo determinante para configurar el "derecho adquirido", en esta materia, no se trata de ese "contenido patrimonial" derivado de la cláusula convencional, sino del propio derecho colectivo, de naturaleza, fines y origen distinto, que estaría en ciernes de ser suprimido de manera retroactiva.

6. Últimas precisiones conceptuales y recientes resoluciones que, en términos cautelares, no habilitan la suspensión de cláusulas convencionales ultractivas

Una precisión conceptual que adelantamos más arriba, que no consiente la bifurcación absoluta del tipo de cláusulas de los convenios colectivos, como pretende el art. 131 de la Ley 27802, puede ser de utilidad para entender adecuadamente la limitación de afectar algunas de ellas, sobre la base de una distinción necesariamente forzada. A su vez, y como también veremos más abajo, conforme la redacción del art. 6to. según la Ley 25877, precedente, debemos estar, en todo caso, a la previsión contractual que las partes a su respecto hubiesen determinado, con norma expresa y no por uso supletorio de la ultraactividad legal por lo que en ciertos convenios colectivos dicha ultraactividad pactada, aún con régimen legal también previsto, descarta por completo la posibilidad de afectación.

En relación a la primera cuestión planteada, señalamos en otro trabajo[31] tanto las dificultades como su efecto sustantivo, en diferenciar tipos de cláusulas de los convenios colectivos, sobre todo para con ello intentar definir consecuencias diversas. Sin embargo, la historia de la regulación en nuestro país, sobre todo en relación a la vigencia de las cláusulas, ha acudido de un modo u otro a ello. La Ley 27802 insiste en la forma que ya hemos reseñado.

Si seguimos el derrotero legislativo, el concepto "condiciones de trabajo", al que el art. 131 de la Ley 27802 contiene en la denominación de "condiciones y beneficios individuales directos del trabajo y los beneficios otorgados para el trabajador establecidas en virtud de ellas", se origina en el texto de la Ley 14250, se presentó como problemático, como hemos visto, y determinó diversas interpretaciones sobre su alcance. La más elocuente, la derivada del Plenario 94 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que encontrara una suerte de proyección y ratificación en el Plenario 300 del mismo tribunal[32]. La asimilación que pretende hacer la nueva ley, entre "condiciones y beneficios individuales directos del trabajo" y "cláusulas normativas" parecería pretender resolver una cuestión mucho más amplia y embarazosa. En efecto, fulminar una discusión añeja y compleja, que diera lugar a elaboraciones de doctrina y jurisprudenciales recurrentes, mediante un sencillo pase legal parece excesivo. Algo así como suponer que con una sentencia normativa se cerrasen los fundamentos de la física o de la filosofía. Acallar la tarea de los juristas no es función del "legislador", sino, todo lo contrario. Por lo tanto, pese al cierre pretendido, abramos de nuevo la discusión sobre el alcance del concepto "condiciones de trabajo" e, incluso, "cláusulas normativas", diferenciadas de "cláusulas obligacionales", a efectos de precisar sobre la eventual vigencia de unas u otras.

La hipótesis inicial sería: ni todas las cláusulas del convenio colectivo que, en principio, parecerían no ir destinadas a los trabajadores individualmente considerados, y por tanto a sus respectivos contratos de trabajo, pueden excluirse de su consideración normativa, ni que la referencia a condiciones de trabajo sea extremadamente restrictiva de manera de bloquear los efectos colectivos de sus normas. La pretendida disparidad entre lo individual y colectivo en las relaciones de trabajo, como esferas que se cierran y repelen, no se corresponde con ninguna de las claves estructurales del Derecho del Trabajo, de naturaleza esencial y constitutivamente colectiva, la cual permea, en todo tiempo y lugar, las mal llamadas "relaciones individuales". Por supuesto que éste es un planteo mucho más amplio y profundo que no podemos abordar aquí, pero sirve de marco para reinterpretar lo que, como en tantos otros aspectos, se presenta como una separación de mundos y una pretensión de diversidad de efectos. Como en muchas otras discusiones sobre categorías en el derecho, la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales, en su aplicación concreta, termina siendo artificiosa[33].

El aludido Plenario 94, que a diez años de vigencia de la norma que diera origen a la discusión sobre los alcances de la ultraactividad vino a resolver el punto, al menos en relación a las contribuciones patronales pactadas en los convenios colectivos, es un buen punto de partida para un reexamen de la cuestión por varios motivos: uno, porque precisamente ese tipo de cláusulas es de las que, normalmente, se le atribuyen un contenido obligacional; dos, porque desacredita, en la forma en que fuera resuelto, la tajante distinción que pretende el art. 131 de la Ley 27802 y determina con ello la endeble redacción que éste introduce[34]; y, tres, porque permite de algún modo superar no solo la artificiosa diferenciación de cláusulas sino, muy especialmente, reexpresar el mundo jurídico laboral en clave colectiva, trascendiendo con ello todos los aspectos.

En el primero de los plenarios aquí indicados se introduce un matiz que modifica la óptica para ver la aludida clasificación de las cláusulas de los convenios colectivos. Así, más que indagar en la naturaleza de las mismas y en su consideración estática cristalizada en la redacción de la convención, se alude a los efectos de las cláusulas y, con ello, se supera la categórica separación. El elemento normativo del convenio colectivo, en esta interpretación, no puede limitarse a las condiciones generales a las que deberán someterse trabajadores y empleadores en los contratos individuales de trabajo puesto que en ese mismo tipo de cláusulas, también con efectos normativos, deben incluirse aquellas obligaciones del empresario respecto de la "comunidad de trabajadores", como prestaciones que responden a manifestaciones de solidaridad social, de contenido previsional, tales como servicios sociales u obras de asistencia social. De ello se desprende que una acepción estricta, que sólo individualiza a quienes son sujetos de las prestaciones y de los beneficios y las condiciones en que serán cumplidos, es errónea por cuanto también cabe incluir a todo ese tipo de cláusulas que imponen obligaciones a cargo de los empresarios, pero sin individualizar al acreedor eventual porque los presuntos beneficiarios, pueden no utilizar nunca las obras asistenciales organizadas con las contribuciones provenientes de dichas cláusulas[35].

En la misma dirección, el Plenario 300, relativo a una obligación de contratación, para la actividad de publicidad, de locutores profesionales (CCT 302/75), dirigida a los empresarios del sector, parecería adscribir a la conceptualización de obligacional aunque, sin embargo, para la CNAT escapa a los efectos restrictivos de ultraactividad que se desprenderían del texto del art. 5to. de la Ley 14250, y queda comprendida en el concepto más general del carácter normativo del CCT. El dictamen del entonces Fiscal General, Dr. Eduardo Álvarez, alude a la consideración de ciertas cláusulas como "atípicas", y en particular a la del CCT indicado, que aunque no destinada a regir directamente a un determinado contrato de trabajo, "beneficia a todo el grupo colectivo laboral de que se trata". La particularidad del caso es que, en el supuesto de incumplimiento en la contratación, la obligación mutaba en dineraria, como "obligación alternativa" o para "garantizar su cumplimiento" (Voto Guibourg) o "cláusula penal" (Voto Simón).

El derrotero en el que la mayoría del Plenario discurre confirma el criterio amplio de lo "normativo", incluso para comprender contribuciones patronales como el caso resuelto, fundado en el efecto *erga omnes*, "dirigidas a beneficiar a la comunidad de los trabajadores de la actividad profesional, respondiendo a un criterio de defensa y promoción de la misma e instando a la creación de empleo (Voto Pasini), y con una precisa aclaración respecto del sentido de la frase "condiciones de trabajo", las cuales no se pactan necesariamente en cabeza de trabajadores determinables, no se refieren necesariamente a su trato laboral cuando trabaja, sino también a sus perspectivas de contratación y, en suma, al propio ámbito de la actividad convencionada (Voto Guibourg).

Con dichos elementos de análisis, y en consonancia con la tesitura adoptada en estas líneas, formulemos una precisión mayor sobre la clasificación históricamente asumida entre tipos de cláusulas diversos. En primer lugar, afirmar entonces dos aspectos definidos: uno, el carácter propiamente sinalagmático del convenio colectivo y, con ello, su unidad e integralidad; el otro, su carácter normativo y colectivo, y por tanto sus destinatarios entendidos de dicho modo. Con ello, *a priori*, relativizamos la doble diferenciación pretendida: una, que lo normativo sea sólo lo relativo a las condiciones de trabajo en sentido, limitado y estricto, como las que se dirigen a los contratos "individuales"; y dos, vinculado con ello, que el contenido "obligacional" pueda desprenderse o autonomizarse de dicho carácter.

Con dichos parámetros resulta más sencillo interpretar el alcance de la ultraactividad de las cláusulas de los convenios y más precisa su determinación. En efecto, si hiciésemos un repaso somero de las cláusulas convencionales, sin dejar de advertir sobre su multiplicidad, propia de las características de cada actividad o ámbito negocial, de la creatividad o requerimientos de la misma práctica o de las vicisitudes que la conforman, podríamos listar: a) las que se dirigen, directa e imperativamente, a regular las relaciones de trabajo comprendidas en los respectivos ámbitos personal, territorial y funcional del CCT, naturalmente salariales, de categorías, de tiempo de trabajo, de otros beneficios no directamente salariales aunque conformando la retribución o compensación por el trabajo, etc.; b) las que del mismo modo regulan, indirectamente, el desenvolvimiento de la actividad o el trabajo, la profesión, oficio o categoría y por tanto las relaciones de trabajo por estos consideradas, como obligaciones de contratación, bolsas de trabajo, prioridades en el ingreso, formación profesional, como parte del conjunto negocial y destinadas al subsistema de regulación del ámbito en cuestión; c) las que establecen contribuciones económicas de los empleadores, regidas por las disposiciones de los arts. 9 de la Ley 23551 y 4to. de su decreto reglamentario; d) las que, de semejante forma, establecen aportes o contribuciones de los trabajadores comprendidos en el CCT, comúnmente denominadas "cláusulas de solidaridad"; e) las de carácter "institucional", y que más propia y directamente establecen obligaciones para las partes, las más habituales las denominadas de "paz social", que en realidad implican una reglamentación autónoma del ejercicio de la huelga u otras medidas de acción sindical, pero también las que establecen órganos de administración del CCT, típicamente las comisiones paritarias, con facultades de interpretación y de resolución de conflictos.

La variedad, en cada uno de los tipos indicados precedentemente, es amplísima. Sin embargo, a los fines de esta explicación, el formato descriptivo adoptado puede resultar útil. ¿A qué fines entonces puede aplicarse dicha enumeración en orden al dispositivo pretendido por el art. 131 de la Ley 27802, respecto de la ultraactividad? Como venimos viendo, dos aspectos se entrecruzan al momento de discernir el alcance de dicha norma, como antes con la distinción tradicional en los dos tipos de cláusulas: uno, lo que consideremos como "condiciones de trabajo"; y otro, en paralelo, la comprensión del concepto de "normativas". La interpretación que proponemos permite ampliar ambos conceptos, en función de la propia naturaleza del tipo de cláusulas y, con ello, reducir el marco de aplicación del efecto "caída del convenio", por limitación de la ultraactividad. En primer lugar, en relación a "condiciones y beneficios individuales directos del trabajo y los beneficios otorgados para el trabajador establecidas en virtud de ellas", en la lógica de la enumeración previa, partimos de una triple acepción, en la inteligencia que las condiciones de trabajo a las que se aluden no son, únicamente, las que refieren a normas, directa e imperativamente, aplicables a las relaciones de trabajo. La distinción sería entonces entre "condiciones y beneficios individuales directos del trabajo" y "y los beneficios otorgados para el trabajador establecidas en virtud de ellas". Condiciones de trabajo en sentido estricto, en tal sentido, aplica al concepto que denominamos "condiciones y medio ambiente del trabajo" -CYMAT-, propio de las normas de seguridad y salud laboral, y por tanto el entorno en que se desenvuelve la prestación de trabajo. Se verifican, en este caso, normas del convenio colectivo que establecen, generalmente con carácter preventivo, las condiciones del trabajo. En segundo lugar, condiciones de trabajo alude a aquellas que identificamos más arriba, y que se corresponden con normas imperativas dirigidas a las relaciones de trabajo. Y, en tercer término, en un sentido más lato, a las condiciones en que opera, en un determinado ámbito, regulado por un convenio colectivo, el intercambio de fuerza de trabajo y que fija los términos generales de su apropiación.

En dicha consideración el término "condiciones y beneficios individuales directos del trabajo", se corresponde con el concepto "condiciones de trabajo" y coincide, casi plenamente, con el carácter normativo de las cláusulas que las regulan. Y con dicho alcance por supuesto se incluyen todas las enumeradas previamente, a excepción de las propiamente institucionales que, notoriamente, regulan de manera personal y directa, las relaciones de índole

convencional, de los sujetos signatarios. La coincidencia de esta formulación con la función normativa del convenio colectivo, y por ende de sus cláusulas, es tan evidente como la caracterización colectiva de su misma existencia y del conjunto de relaciones a regular. Paradigmáticamente en el convenio general o *erga omnes* ¿de qué manera sino "normativamente" se podría aplicar una cláusula que, por ejemplo, establezca una contribución empresaria, o un aporte solidario, dirigida a sujetos distintos de los negociales, es decir, a empleadores y trabajadores comprendidos en el ámbito negocial no representados necesariamente por las partes del convenio, sino de modo ficto, sea por la atribución de representación del sector empleador, sea por la personería gremial del sindicato?

A su vez la referencia a "los beneficios otorgados para el trabajador establecidos en virtud de ellas", de modo acumulativo, estaría distinguiendo los dos momentos característicos de las normas colectivas: uno, al momento de ser pactadas, integrando las condiciones de trabajo -las "condiciones y beneficios individuales directos del trabajo"-; y dos, su aplicación a los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el convenio y con contrato al momento de su vigencia -"los beneficios otorgados para el trabajador establecidas en virtud de ellas"- (con un evidente error de redacción, como tantos existentes en la Ley 27802, aludiendo a "establecidas" cuando refiriéndose a los "beneficios" debiera utilizar el masculino "establecidos"). Con ello, la noción amplia de condiciones de trabajo, de modo normativo, subsume la mayor parte de cláusulas más allá de su denominación.

Respecto de las cláusulas de solidaridad, la cuestión transcurre por ese mismo andarivel. No hay aplicación de la cláusula si no fuera por el efecto normativo pero, además, las mismas están dirigidas a las condiciones de trabajo, tanto relativas al contrato de trabajo, como a las del conjunto de relaciones, actuales o futuras, existentes o sobrevinientes, sobre sujetos empleadores o trabajadores indeterminados, y que constituyen el entramado de regulación aplicable. Pero, a la vez, y desde el punto de vista del trabajador, no puede perderse de vista que los aportes solidarios, en la especie que fueren, son una compensación por los beneficios, directos o indirectos, determinados o indeterminados, del convenio y por tanto hacen a sus condiciones de trabajo. No cabe aquí una descripción exhaustiva de este tipo de cláusulas pero, de manera somera, tengamos en cuenta que en muchos convenios estos aportes dan derecho o son relativos a ciertos beneficios (turismo, capacitación, vivienda, complementos en salud, créditos, etc.) previstos en la propia cláusula. Si así no lo fuere, no obstante, el mismo criterio aplica para las condiciones de trabajo exigibles en el contrato de trabajo, con remisión en este caso a la doctrina en sus diversas fundamentaciones como canon de negociación, gestión de negocios, beneficios como un tercero ajeno, etc. Extremando el razonamiento, las contribuciones a cargo, en este caso de los empleadores, se corresponden con el mismo criterio de cláusulas normativas y de condiciones con que se ejerce la actividad y se contratan trabajadores. Y, en todos los casos, aportando al concepto de integralidad del convenio colectivo en la certidumbre que la configuración del interés colectivo, por naturaleza contingente, queda plasmada, integralmente, al momento del acuerdo, el que contempla, de manera general y totalizadora, las posibilidades recíprocas que confluyen en asentimiento y convicción de exigibilidad.

Con la interpretación precedente creemos proveer una forma superadora de la clásica distinción entre cláusulas normativas y obligacionales que, sin perjuicio de su valor heurístico, en términos prácticos y aplicativos debería orientarse mucho más a los fines y efectos, sobre todo cuando está en juego una pretensión reducida de sus alcances, al menos en cuanto a la vigencia de las mismas.

El otro aspecto al que cabe aplicar una cuestión conceptual, previsto en la propia norma del art. 6to. de la Ley 14250, tanto en su redacción anterior como la actual, es aquel por el cual permite, en ejercicio de la autonomía colectiva propia haber pactado, ellas mismas, y sin perjuicio de la ultraactividad legal supletoria, o incluso sin ultraactividad legal, la vigencia ultraactiva de todas o parte de las cláusulas de la convención colectiva. Así aparece recogido por numerosos convenios colectivos en textos como, por ejemplo, "... el presente convenio tendrá una vigencia de x meses. Vencido dicho plazo las cláusulas del mismo conservarán plena vigencia hasta tanto sean sustituidas por otras o se celebre una nueva convención colectiva" (CCT 689/14, en similar sentido CCT 632/11), y así aparece declarado en una reciente sentencia que, aunque rechazando la acción declarativa, justamente por ello, señala: "Para decirlo en lenguaje llano, fueron las propias partes signatarias las que pactaron expresamente la ultractividad del convenio colectivo en toda su actuación, no habiendo merecido objeción del Estado en su oportunidad, razón por la cual -hasta que termine la negociación iniciada a instancia de la convocatoria efectuada por la autoridad de aplicación-, no hay duda (y por tanto no hace falta declarar absolutamente nada) de que la norma convencional se encuentra vigente en toda su extensión"[36].

Por último, y en aplicación de algunos de los argumentos que se han presentado, recientes medidas cautelares, en diversas acciones, también promovidas como declarativas de certeza, han venido reconociendo, al menos y en dicha instancia, la suspensión de las normas de los arts. 131 y 133 de la Ley 27802, en relación a los convenios cuyos signatarios fueron las entidades sindicales accionantes, y por tanto asegurando su vigencia ultraactiva^[37].

7. En conclusión

En conclusión, y a modo de resumen de los aspectos planteados que trataron de responder a la hipótesis formulada al inicio de este texto, podemos señalar que: a) el nuevo art. 6to. de la Ley 14250, según modificación del art. 131 de la Ley 27802, **no afecta la vigencia de los convenios ultraactivos pactados y homologados con anterioridad a su promulgación**; b) que, en consecuencia, **dichos convenios continúan ultraactivos en todas y cualquiera de sus cláusulas**; c) que a partir de la vigencia de la Ley 27802 se podrá pactar la ultraactividad de todo o parte del convenio y, a diferencia del régimen anterior, con ultraactividad legal de modo supletorio, si no hay previsión expresa las cláusulas obligacionales carecerán de dicha vigencia ultraactiva, la que si tendrán las cláusulas normativas; d) el procedimiento de convocatoria previsto por el art. 137 de la Ley 27802 debe entenderse como un mecanismo que insta a la renegociación de los convenios ultraactivos, en cualquiera de sus cláusulas, sin otra consecuencia, a excepción de la ilegítima facultad de suspensión de los efectos de su homologación.

Del mismo modo sucinto, los argumentos principales que sostienen lo anterior se deducen del propio texto normativo, de la inexistencia de normas que, particular y específicamente, declaren la pérdida de vigencia de convenios colectivos ultraactivos preexistentes, pero, a la vez y de modo fundamental, por la imposibilidad jurídica respecto de ello, fundada de modo constitucional por la prevalencia de fuentes multinivel: el bloque de constitucionalidad federal y sus normas reglamentarias (en garantía del contenido esencial del derecho, de la autonomía colectiva y el carácter de fuente autónoma, de la razonabilidad e irretroactividad). En el plano de la aplicación del derecho y las modificaciones sucesivas de normas legales, por imperio de la disposición del art. 7mo. del CCC, en tanto el régimen de ultraactividad legal, previo a la sanción de la Ley 27802, constituía ley supletoria para las partes.

Por lo demás, y en cuanto a la modificación del art. 6to. de la Ley 14250, sentado que fue que la misma opera hacia el futuro, es decir, respecto de las nuevas negociaciones colectivas, puede discutirse su funcionalidad técnica, su finalidad y su procedencia, sobre todo respecto de la distinción morfológica entre cláusulas, la que puede servir para un estudio analítico de las mismas, pero confundirse cuando se las pretende resultado de una taxonomía legislativa. No obstante ello, ya es materia de otro debate, que excede lo aquí desarrollado.

- [1] Lo que se encuentra concretando por una providencia que expresa: "A través del dictado de la presente se hace saber a las partes que se da inicio al procedimiento de convocatoria previsto en el artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral 27802, correspondiendo comenzar con la negociación colectiva respectiva; teniendo en consideración lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 14250 (t.o. 2004) y sus modificatorias y conforme los criterios establecidos por el artículo 4 del Decreto 407/2026. A tal efecto se insta a las partes a comenzar las negociaciones pertinentes, a fin de proveer lo conducente en el marco de la buena fe negocial".
- [2] Como singularmente lo explicaran los votos de Fayt y Belluscio en el fallo "Nordensthol".
- [3] García, Héctor Omar, "Ámbito temporal de aplicación del convenio colectivo de trabajo", en Ackerman, Mario E., director, "Relaciones colectivas de trabajo", Tomo II, Rubinzal-Culzoni, 2007, pág. 398.
- [4] Ramírez Bosco, Luis, "Convenciones colectivas de trabajo", Hammurabi, 1095, pág. 193.
- [5] Vida Soria, José, Monereo Pérez, José Luis, Molina Navarrete, Cristóbal y Moreno Vida, María

Nieves, "Manual de derecho sindical", Editorial Comares, 2004, pág. 234.

- [6] Jeammaud, Antoine, "Legislación y realidad de la negociación. Apuntes para el análisis de sus relaciones", en Ojeda Avilés, A. y Ermida Uriarte, O., editores, "La negociación colectiva en América Latina", Editorial Trotta, 1993, pág. 18.
- [7] Dos cuestiones importantes se derivan de ello, aunque su tratamiento excede este artículo: una, relativa a la posibilidad que la negociación colectiva tenga efectos derogatorios en relación a la ley, el conocido concepto de "disponibilidad colectiva", lo que la CIDH ha objetado en mérito a que es uno de los objetivos fundamentales del derecho a la negociación colectiva, la promoción de términos y condiciones laborales que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que permitir en general que los derechos reconocidos por la legislación laboral puedan ser derogados "in peius" por medio de la negociación colectiva, cuando esto implica una regresión en la protección del reconocimiento de los derechos debe ser considerado contrario al principio de la negociación libre y voluntaria protegida por los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en la medida en que podría poner el riesgo otros derechos laborales, como por ejemplo el derecho al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias (CIDH, Opinión Consultiva 27/21, párrafo 149); la otra, más propiamente vinculada con la facultad derogatoria de la negociación colectiva en su faz dinámica, que también la descartaría la teoría de la incorporación de cláusulas del convenio al contrato individual (ver Raso Delgue, Juan, "El principio de la irrenunciabilidad y la negociación colectiva", en Plá Rodríguez, A. y otros, "Veintitrés estudios sobre convenios colectivos", FCU, 1988, pág. 296) , pero que aparece de algún modo resuelta en el derecho argentino con la norma del art. 19 inciso a), tanto en su redacción por la Ley 25877, como en la mantenida por Ley 27802.
- [8] Ramírez Bosco, Luis, "La prórroga automática de los convenios colectivos (Ultraactividad)", en Revista Trabajo y Seguridad Social, Vol. XXVII., pág. 661.
- [9] Ramírez Bosco las restringe a "modalidades, formas o condiciones" del contrato de trabajo (Cf. Ramírez Bosco, Luis, "Convenciones colectivas de trabajo", ob. cit., pág. 135).
- [10] CNAT, Plenario nº 94, "Confederación General de Empleados de Comercio c/ Mois Chamis", del 09/12/1963, en Revista Derecho del Trabajo 1964-81.
- [11] Ramírez Bosco, Luis, "Actualización con las reformas de las Leyes 23545 y 23546", Hammurabi, 1989, pág. 46.
- [12] Ver críticas a este procedimiento en García, Héctor O., ob. cit., pág. 448 y sgtes.; y Mugnolo, Juan Pablo, "Derecho colectivo del trabajo", Ediar, 2019, pág. 630 y sgtes.
- [13] Caso particular de convenios de "pequeña empresa", ver García, Héctor O., ob. cit., pág. 464.
- [14] Resulta de interés cotejar estos aspectos en los sistemas comparados de negociación colectiva, los que dan cuenta que ambos criterios se encuentran presentes y extendidos en buena parte de ellos (ver OECD, "Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work", 2019).
- [15] Formaro, Juan J., "Derecho transitorio (eficacia temporal de la ley)", en "Código Civil y Comercial de la Nación y normas complementarias", Alberto J. Bueres, Director, Hammurabi, pág. 83.
- [16] Comité de Liberad Sindical, "Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT", Quinta edición (revisada) 2006, párrafos 1313 a 1316.
- [17] Ibidem, párrafo 1322.
- [18] Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Solicitud directa, 2022, Publicación: 111ª reunión CIT (2023), relativa al Convenio 98 y su aplicación por España.

-
- [19] CIDH, Opinión Consultiva 27/21, párrafos 143 a 150.
- [20] Ibidem, párrafo 147.
- [21] Comité de Libertad Sindical, Recopilación, cit., párrafo 1424.
- [22] CIDH, Opinión Consultiva 27/21, cit., párrafo 94.
- [23] Ibidem, párrafo 147.
- [24] SCJN, "Nordensthol, Gustavo Jorge c/ Subterráneos de Buenos Aires Sociedad del Estado", 2/04/1985, Fallos: 307:326, voto de los jueces Carlos S. Fayt y Augusto C. Belluscio.
- [25] SCJN, "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.", 07/12/2010, Fallos: 333:2306, considerando 7mo.
- [26] SCJN, "Nordensthol", cit., dictamen del Procurador Fiscal al que la Corte remite.
- [27] SCJN, "Cáceres Aráoz de Lamadrid, Horacio J. s. y otro c/ Empresa Nacional de Telecomunicaciones", 17/11/1994, Fallos: 317:1525, en interpretación sistemática de "Nordensthol", "Soengas" (Fallos: 313:664) y "Rickert" (Fallos: 313:1283).
- [28] CNAT, Sala de FERIA, "Confederación General del Trabajo c/ Estado Nacional", del 24/01/97, en Revista Derecho del Trabajo 1997-A-500.
- [29] SCJN, "Amigo Pedro G.", 10/05/2005, Fallos: 328:1381.
- [30] SCJN, "Audioacustica S.A. c/ s/ Quiebra", 18/12/2001, Fallos: 324:4404.
- [31] Gianibelli, Guillermo, "Comentarios a los artículos 73 y 86 del DNU 70/2023: cuotas sindicales y ultraactividad de convenios colectivos en foco", en "La reforma laboral intentada por el DNU 70/2023", Revista de Derecho Laboral, Rubinzal-Culzoni, 2024.
- [32] CNAT, Plenario nº 300, "Sociedad Argentina de Locutores c/ Young & Rubican S.A.", del 7/5/2001.
- [33] Ver intervención del Fiscal General, Dr. Eduardo Álvarez, y voto del Dr. Guibourg, en Plenario 300, cit.
- [34] Como lo reseña el voto de la Dra. Porta en el Plenario 300, aludiendo a que no era del todo correcto hablar de una parte normativa y de una parte obligacional de la convención colectiva, como si se tratara de dos partes bien separadas, tanto formal como materialmente.
- [35] Voto del Dr. Goyena en el Plenario 94.
- [36] Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nro. 69, Causa Nº: 26361/2026 - "Federacion Argentina Trabajadores Luz y Fuerza c/ Nucleoelectrica Argentina S.A. s/ Acción declarativa", del 6/7/26.
- [37] Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nº 24, en autos Causa Nº: 19104/2026 - "Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la Republica Argentina C/ Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio y otros S/ Acción de amparo"; Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nº 30, Expte Nro. 25804 / 2026 caratulado: "Federacion Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Trans. Aut. de cargas, Log. y Servicios y otro c/ Federacion Argentina de Entidades de Transporte y Logistica (FAETYL) y otros s/ Accion declarativa"; Juzgado Nacional del Primera Instancia del Trabajo nro. 77, autos "Sindicato Unico de Trabajadores de Espectaculo (SUTEP) c/ Camara Argentina de Exhibidores Multipantallas s/ Accion declarativa", Expte Nº 30.235/2026, de fecha 5 de agosto de 2026.

© Rubinzal Culzoni. Todos los derechos reservados. Documento para uso personal exclusivo de suscriptores a nuestras publicaciones periódicas y Doctrina Digital. Prohibida su reproducción y/o puesta a disposición de terceros.