HECTOR-HUGO BARBAGELATA

Asesor Letrado de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria
Profesor Titular de la Facultad de Ingeniería y Agrimensura
Profesor Agregado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Doctor de la Universidad de París

# REGIMEN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS


COLECCION DE CULTURA SINDICAL - 2
Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria

# REGIMEN
# DE LOS
# CONVENIOS COLECTIVOS

HECTOR-HUGO BARBAGELATA

Asesor Letrado de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria
Profesor Titular de la Facultad de Ingeniería y Agrimensura
Profesor Agregado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Doctor de la Universidad de París

# RÉGIMEN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS


COLECCION DE CULTURA SINDICAL - 2
Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria

DE LA MISMA COLECCION:

—*Panorama de la Legislación del Trabajo*, 1, Montevideo, 1953.

---

OTRAS OBRAS DEL MISMO AUTOR:

—*Le droit du travail dans les Constitutions de l'Amérique Latine*, (th.), París, 1947.

—*Legislación vigente en el Uruguay*, (En colaboración con EDUARDO J. COUTURE), Montevideo, 1951.

—*El reglamento de taller* (tesis), Montevideo, 1951.

—*El derecho común sobre el despido y su interpretación jurisprudencial*, Montevideo, 1953.

# Sumario

# Prefacio

*I. La contratación colectiva no ha alcanzado, ni en el derecho positivo, ni en la realidad profesional del Uruguay, desarrollo comparable al de otros países.*

*Es cierto que la práctica de los convenios colectivos se conoce desde fines del siglo pasado, pero el legislador omitió reglamentarla hasta la ley Nº 9675 de 4 de agosto de 1937 que, en puridad, se limitó a reconocer la existencia de estos acuerdos y a prestarles sanción al tiempo que creaba una categoría de convenios obligatorios para toda la profesión.*

*Por otra parte, cuando en 1934 se implantó un régimen general para la fijación de salarios mínimos, se descartó expresamente el sistema de los convenios, optándose por los Consejos de Salarios (1).*

*II. La carencia de un estatuto legal y aún la preferencia que en punto tan importante se ha concedido a los Consejos de Salarios no debe, sin embargo, conducir a la conclusión de que el convenio colectivo es una institución muerta o de casi ningún interés.*

*Su ubicación secundaria en algunas materias y su efectividad generalmente al margen del derecho, no pueden hacer olvidar su calidad de mecanismo natural de solución de los conflictos colectivos y de organización profesional y por estas vías, su participación en la creación del orden jurídico-laboral.*

---

(1) Los antecedentes parlamentarios inmediatos, evidencian no sólo preferencia por el régimen de Consejos de Salarios, sino desconfianza por los acuerdos directos. Se creyó, en efecto, en "la necesidad de encauzar las negociaciones colectivas más allá de las simples convenciones y de la libre negociación" (Inf. de la Com. de la C. de Rep. Diario de Sesiones 23-XI-1943). Véase, además, notas 69 y 70.

*El rango que el convenio colectivo está destinado a alcanzar en tal participación no puede vaticinarse, pero su realidad actual, justifica sobradamente el análisis del régimen presente (2).*

*III. En todo caso, parece cierto que existe un interés primordial en difundir el conocimiento sobre este instituto, para facilitar su desarrollo, estimular al legislador y obviar fallas en las aplicaciones concretas.*

*El párrafo anterior lleva implícita la justificación de esa publicación que se incorpora a la* COLECCIÓN DE CULTURA SINDICAL *presentada por la* Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria *y responde a un plan de conjunto en el que, luego de haberse esbozado un* PANORAMA DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, *se examinarán brevemente, aunque con mayor profundidad, las principales instituciones del derecho laboral.*

*No es necesario aclarar que, sobre una materia en la que existe tan copiosa bibliografía, es imposible una información minuciosa en una obra de poca extensión, como necesariamente tienen que ser las de esta Colección. Antes bien, se piensa que resulta más provechoso que una revisión detallada de las corrientes de la doctrina universal un enfoque de las mismas a través de la doctrina y la legislación uruguayas.*

*De esa manera, además de evitar el desequilibrio del plan, puede lograrse un aporte más positivo para el conocimiento y difusión del pensamiento jurídico nacional.*

*Como es de suponer, por lo dicho, tampoco caben en este opúsculo sino ligerísimas referencias al derecho comparado, no obstante el interés del comparatismo sobre materia que debe ser objeto, en plazo más o menos largo, de nueva regulación legislativa.*

H. H. B.

*Montevideo, diciembre de 1954.*

---

(2) V. DE FERRARI, La política del salario en el Uruguay, en rev. "Derecho Laboral", T. II, pág. 275 y ss., Montevideo, 1949.

# Introducción

# Introducción

1. Uno de los institutos de derecho laboral que mayores dificultades ofrece para la presentación de un concepto preliminar es, precisamente, el de los convenios colectivos.

No son sólo las dificultades emergentes de las distintas concepciones doctrinarias, de las variedades creadas por el legislador y por las prácticas profesionales, sino también, las gruesas confusiones derivadas de una terminología impropia y contradictoria, de la que resulta el empleo del mismo término para designar dos realidades distintas, y términos distintos para fenómenos idénticos.

2. A fin de aclarar un poco el campo de estudio conviene señalar que, en el derecho comparado, pueden distinguirse dos grandes categorías de sistemas. Por una parte los sistemas en que la contratación colectiva ha aparecido espontáneamente y, por otra, aquellos en que ha sido un verdadero invento del legislador o, más bien, un instituto importado e impuesto artificialmente para resolver los problemas profesionales (3).

Los sistemas de la segunda categoría son los que menores dificultades presentan a la interpretación doctrinaria, pero, no por ello son los más interesantes, pues generalmente la convención colectiva lleva una vida anémica o no tiene verdadera existencia.

3. Los sistemas de la primera categoría, esto es, las convenciones colectivas de formación espontánea, se presentan

---

(3) Así el régimen brasileño, según afirmación de Russomano (Relación Nacional del Brasil al I Congreso Internacional de Derecho Social, San Pablo, Agosto, 1954).

actualmente en distintos estadios de evolución o desarrollo, que sistematizándolos podríamos agruparlos en tres, a saber: sistemas en que la convención se mantiene en la forma original, sistemas en que se ha legalizado y sistemas en que la ley ha cumplido una obra más profunda, procediendo a la reglamentación (4).

Por aquello de que los extremos se tocan, también aquí sobre una realidad viva de contratación colectiva, la obra reglamentaria de la ley puede llegar a transformar tan considerablemente la figura original que aparezca como una verdadera y novedosa creación, semejante a la característica de los sistemas que se han titulado en el parágrafo anterior de *formación artificial* (5).

4. En los sistemas de formación espontánea pura el convenio colectivo pertenece exclusivamente a la órbita profesional y *extra-etática*. Es decir, que se trata de acuerdos obligatorios en trato directo y no sometidos a otros contralores y sanciones que los arbitrados por los propios interesados, con absoluta independencia del poder estatal.

Por ello y tomando como ejemplo al sistema inglés, ha podido titularse a los convenios colectivos como *a-jurídicos*, como un sistema de obligaciones puramente naturales, cuyo cumplimiento ni se puede, ni se desea reclamar por intermedio de los Tribunales de Justicia (6).

Es por esta causa, que el desconocimiento o la violación

(4) En el derecho comparado, la tendencia es a una reglamentación cada vez más minuciosa e incluso a considerar como convenios decisiones de esencia verdaderamente arbitral. Así ocurre en Chile, o en Bélgica por ley de marzo de 1954 (Cfre., exposiciones de POBLETE TRONCOSO y VAN GOETHEM ante el I Congreso Internacional de Derecho Social).

(5) Como lo señaló justamente ASCARELLI en el Congreso de San Pablo, la noción de convenio colectivo presupone esencialmente: libertad y pluralidad sindical. Debe entenderse, asimismo, que presupone el reconocimiento de la juridicidad de la huelga, pues, sin perjuicio del contralor estatal, la existencia de los convenios depende del poder de resistencia de las organizaciones obreras y este poder deriva de la posibilidad de recurrir a la huelga.

(6) Cfre. KAHN FREUND, Otto, Relación N. de Inglaterra al I Congreso Internacional de Derecho Social.



de lo convenido no provocan otras sanciones que las del fuero profesional, resolviéndose los conflictos por los medios compulsivos del mecanismo sindical: huelgas, boicotaje, piquetaje, lock-out, listas negras, etc.

No obstante, en algunas manifestaciones originales de contratación colectiva espontánea, aparecen simultáneamente pactos de condiciones generales de trabajo y cláusulas de prestación multilateral de servicios, de modo tal que surgen obligaciones singulares de esa índole para los signatarios o para terceros individualizados (7).

En estos casos, la contratación colectiva puede desplazarse hacia la regulación normativa del derecho privado y, en los países de derecho civil codificado, se sitúa en el ámbito de la interpretación y aplicación características de este derecho. En una palabra, el ajuste de condiciones dirigidas a concretos beneficiarios se incorpora al régimen del contrato de trabajo, entendido como una figura del arrendamiento de servicios, convirtiéndose generalmente en un contrato de ese tipo o en un contrato preliminar.

5. La categoría de los convenios legalizados, supone un grado mínimo de intervención estatal. El ejemplo característico podría presentarlo el derecho uruguayo, en cuanto a los convenios simples aludidos por la ley 9675. En estos casos la ley se limita a declarar que las obligaciones contenidas en los convenios colectivos pueden ser objeto de contralor por los órganos de la Administración y que, las infracciones a los mismos son susceptibles de sanciones, como si se tratara de violación de disposiciones de la propia ley laboral.

El tipo de los convenios reglamentados se da cuando el legislador preve condiciones especiales, que generan efectos normalmente desconocidos en la órbita de la simple contra-

(7) El desarrollo lógico de la convención colectiva hasta su esquema actual está adecuadamente reconstruído por DEVEALI, Lineamientos, 2ª ed., pág. 457 y ss., Buenos Aires, 1954, quien denomina a esta formulación mixta: "esquema primitivo".

(8) Sería la situación del derecho francés anterior a la ley de 25 de marzo de 1919. V. sobre este particular: las tesis de ROUAST, A., Lyon 1909 y RAYNAUD, París, 1901.

(9) V. infra, Capítulo III.

tación colectiva. Las posibilidades de reglamentación son muy diversas y, según se recordó antes, pueden conducir al surgimiento de formas en las que el acuerdo de partes, el verdadero pacto profesional, haya desaparecido para ser sustituído por un orden impuesto por el Estado (10).

6. La confusión manifestada en la base y resultante de la propia génesis de los convenios colectivos se traduce en la terminología empleada.

Suelen, en efecto, emplearse para distinguir esta figura o, más propiamente para confundirla, dos tipos de expresiones: *contrato colectivo y convenio o convención colectivos*. Pero, no es raro el uso de algunas otras, aunque con menor frecuencia: *pactos colectivos, pactos gremiales, compromisos colectivos*, etc. (11). Sin contar que, para una importante corriente doctrinaria, la expresión convenio colectivo debe entenderse como una abreviación de otra más correcta: *convenio colectivo de reglamentación del trabajo* (12).

La tendencia más generalizada es, actualmente, la que reserva la expresión contrato colectivo, para los casos de contratación multilateral, o sea, aquellos en los que existen pactados servicios de trabajadores determinados o en los que las cláusulas concertadas sólo alcanzan a determinados trabajadores y no a la categoría profesional correspondiente (13).

Resulta, además, útil para el progreso científico, una unificación terminológica en torno de la expresión convenio colectivo o convención colectiva, indistintamente, pues, no figurando el término contrato, se evita toda pre-noción sobre la naturaleza jurídica, al tiempo que se subraya la calidad novedosa, distinta y autonómica de este instituto (14).

---

(10) Cfre. Coste-Floret, A., Vers une *conception étatique* de la convention collective de travail, Rev. crit., 1937, pág. 194 y siguientes.

(11) V. "Panorama de la Legislación del Trabajo", pág. 119. V., más ampliamente, las cuestiones terminológicas en Gallart y Folch, Las convenciones colectivas de trabajo, pág. 8, Barcelona 1932.

(12) Rouast-Durand, Précis, § 180, París, 1947.

(13) Aunque no se adoptaron acuerdos o decisiones, puede afirmarse que este criterio fué compartido casi sin discrepancias en el seno de la 2ª Comisión del Congreso de San Pablo, donde, asimismo fué presentada una interesante ponencia sobre cuestiones terminológicas por el jurista brasileño Carlos De Bonhome.

(14) No se ha hallado, en cambio, sustituto adecuado para la expre-



7. Luego de las anteriores precisiones se puede describir al convenio colectivo como un pacto, generalmente escrito, sobre condiciones de trabajo a regir en un establecimiento, en un grupo de establecimientos, en una región, o en todo el territorio de un Estado, concertado por uno o varios patronos o por una o más organizaciones patronales, con un grupo o un sindicato representativo de los trabajadores (15).

Este concepto puro de convenio colectivo, excluye la creación de cualquier género de relaciones individuales de trabajo, esto es, que el convenio colectivo es un instituto que ni reemplaza el contrato individual o pluripersonal de trabajo, ni puede generar obligaciones concretamente referidas a servicios que deban prestarse por trabajadores individualizados.

El contrato de trabajo con pluralidad de sujetos, el contrato de equipo, o cuadrilla, el de ajuste, el de empresa, el de conchabo, entre otros, a pesar de sus aparentes similitudes, difieren netamente del convenio colectivo, por cuanto en todos ellos, el objeto principal es el cumplimiento de un trabajo, obra o tarea, ya sea en forma individual o por grupos (16).

El interés o utilidad de esta precisión es extraordinario, ya que es la impersonalidad de las obligaciones o beneficios creados por el convenio la que provee a éste una nota distinta y sitúa en plano igualitario a las partes intervinientes. Por lo mismo, aparece en la base del concepto *convención colectiva*, la idea de grupo representativo de una categoría de trabajadores (presentes y futuros) interesados (17). Esa idea de grupo, conduce a la de representación, pero no a la representación de las personas, sino del grupo pactante, representación que, en el caso de los sindicatos, se resuelve en los órganos directivos

---

sión *contratación colectiva* que, por necesidades de lenguaje tiene que seguir empleándose.

(15) "Panorama", pág. 121.

(16) Cfre. Rouast-Durand, Précis, cit., § 180; Deveali, Lineamientos, cit., pág. 448 y *espec.* Curso de Derecho Sindical, 2ª ed., págs. 179 y ss., Buenos Aires, 1954; Krotoschin, Curso, pág. 282; Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, t. II, pág. 251.

(17) Jaeger, Nicola, *Lezioni di Diritto Svizzero*, (2ª ed., Milán, 1951, Cap. I), ha profundizado los estudios sobre el concepto jurídico de interés, con originales aplicaciones a la teoría general de las convenciones colectivas, según surge de su exposición en la Mesa Redonda sobre el tema, realizada en la Facultad de Derecho de Montevideo, en agosto de 1954.

correspondientes, pero que, frente a simples coaliciones, provoca problemas de mucho más difícil respuesta (18).

8. Para terminar estos conceptos introductivos, es oportuno dejar indicadas las principales variedades conocidas de convenios colectivos.

Por de pronto, habría que hablar de las diversas clases de convenios según su ámbito de extensión o aplicación. Así, hallaríamos los convenios de fábrica o establecimiento que, por lo general, son ajustes o aplicaciones de bases de mayor generalidad y los convenios aplicables a un gremio, a varios, a toda una región, o en escala nacional (19).

En cuanto a las partes intervinientes, los convenios pueden ser de grupos o coaliciones momentáneas, acuerdos de personal, sindicales, intersindicales o aún pactados por federaciones o uniones sindicales. También en este punto cabe una estratificación jerárquica.

Una variedad especial, a la que luego será preciso volver, resulta de los llamados decretos gubernamentales o ministeriales de aprobación y extensión, en ciertos países, o de la mediación de comisiones accidentales o permanentes, o de la llamada homologación de los Consejos de Salarios (20).

9. Por sus efectos, y con relación a la parte patronal, conviene destacar dos clases que, precisamente en el Uruguay quedaron bien delineadas luego de la sanción de la ley 9675, es decir, los convenios con fuerza para todos los patronos, afiliados o no a la organización patronal interviniente, y los comunes o simples, obligatorios exclusivamente para los patronos agremiados o firmantes (21).

---

(18) V. "Panorama", nota 27, a pág. 121.

(19) La Ley francesa de 23 de diciembre de 1946 reconoció expresamente la existencia de estas diversas clases, dando una estructura jerárquica al sistema de convenios colectivos.

(20) V. infra, Capítulo IV. Sobre el punto de la extensión, V. Fournier, L'extensión des conventions collectives, en "Droit Social", 1952, pág. 242 y ss.

(21) El texto de la ley 9675 de 4 de agosto de 1937 figura reproducido en "Panorama", pág. 133.



El estudio de estas variedades supera ya el planteamiento preliminar, por lo que ha de postergarse para los capítulos siguientes, con la aclaración de que se concretará a la experiencia nacional. Para facilitar la comprensión de estas cuestiones, se presentará primero una síntesis de la evolución de los convenios colectivos y de las orientaciones del pensamiento jurídico uruguayo sobre su naturaleza y efectos.

# Parte Primera

## Capítulo I

# LA EVOLUCION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS HASTA 1937

10. Se ha dicho, con razón, que pueden señalarse tres períodos perfectamente definidos del desarrollo de los convenios colectivos en el Uruguay. El primero, desde sus orígenes hasta la ley Nº 9675 (año 1937); el segundo, desde esa ley, hasta la de Consejos de Salarios (año 1943); el tercero desde esa ley en adelante (21 bis.).

Del primer período, es poco relativamente, lo que se conoce sobre sus desarrollos prácticos, pues coincide con las más rigurosas manifestaciones de la acción directa y es difícil tomar contacto con estos *tratados de paz* y seguir la línea de su cumplimiento. La posición del pensamiento jurídico-social en esta etapa es, en cambio, conocida e interesante.

El segundo período, en la práctica debe prorrogarse hasta 1945, pues recién en ese año funciona plenamente el mecanismo de los Consejos de Salarios. En él, se insinuaba el auge de las convenciones colectivas, pero este proceso quedó violentamente interrumpido al universalizarse el régimen de los laudos.

En cuanto al período actual, registra un brusco descenso en número y calidad de este tipo de acuerdos, aunque los laudos no sean, cuando se enfrentan gremios organizados, sino conversiones de verdaderos convenios, concertados fuera de la órbita de los Consejos.

Por conveniencias de plan y teniendo en cuenta que el segundo período es relativamente breve ya que la ley que marca la transición al tercero no afecta la naturaleza jurídica del instituto, se dividirá el estudio de la evolución histórico-jurídica sólo en dos capítulos. El primero, abarcará hasta el año 1937 y el segundo los períodos posteriores al mencionado año.

---

(21 bis.) Sanguinetti, J., Los convenios colectivos a través de una década, en "Der. Lab.", III, 212.

11. Un conocimiento preciso de los desarrollos prácticos de la figura en el período anterior al 1937 es, por las razones apuntadas al comienzo, bastante problemático, al menos en el estado actual de las investigaciones sobre la historia del sindicalismo uruguayo.

Con todo, se tienen noticias precisas sobre la concertación de convenios colectivos desde los últimos años del siglo pasado, aunque conociéndose muy superficialmente las cláusulas concretas que se pactaron.

Por lo que puede saberse, las dos notas más características que poseen, desde los inicios, los convenios celebrados, son: su espontaniedad y la unilateralidad de las obligaciones resultantes.

En cuanto a lo primero es, ciertamente, una consecuencia de la ideología dominante en las manifestaciones iniciales del sindicalismo uruguayo es decir, su desconfianza del poder público y su acusada formación anarquista y anarco-sindicalista (22).

En cuanto a lo segundo, se da porque los convenios son muchas veces simples "tratados de paz" que ponen término a un conflicto huelguístico y que regulan las nuevas condiciones de trabajo reclamadas por los obreros cuando han salido victoriosos. Pero también, y sobre todo en el caso de convenios para la limitación de horas de trabajo o cierre de los comercios, se presentan como compromisos que los patronos aceptan contraer con sus personales con tal que tengan alcance general, es decir, con tal que se elimine la competencia (23).

Otro tipo de disposiciones unilaterales, de particular importancia, se refiere a las exigencias de no contratación de personal no afiliado al sindicato pactante, conocidas por cláusula sindical. La cláusula sindical fué desde los más remotos antecedentes una de las que con mayor fuerza reclamaron los trabajadores y resistieron los patronos, pero este punto, en cuanto a sus proyecciones jurídicas va a ser objeto de estudio en un capítulo posterior.

(22) La bibliografía sobre el desarrollo sindical en el Uruguay es escasa y los estudios fragmentarios. V. en esecial: Poblete Troncoso, El movimiento obrero latinoamericano, pág. 250, México, 1946; Alba, Víctor, Significado del movimiento obrero latinoamericano, en rev. "Humanismo", (Nos. 9-10), México, 1952-53; Frugoni, E., Fundamentos del Socialismo, t. II, pág. 331 a 336, Buenos Aires, 1947. Sobre los problemas jurídicos de la organización gremial, V. "Panorama", Cap. XIV, págs. 205 a 215.

(23) Los progresos iniciales en materia de condiciones de trabajo en el Uruguay, como en muchos países, son el fruto de estos compromisos inter-patronales gestionados por los obreros; V., las investigaciones del Seminario de Derecho Sindical de la Facultad de Derecho.



12. En el plano de los estudios jurídicos y sociales, conviene aclarar que la figura del convenio colectivo de trabajo es conocida y comentada ya desde principio de siglo pero que, en puridad, sólo mucho más tarde puede hablarse de verdaderas interpretaciones doctrinarias.

Ocurre, en efecto, que en la etapa inicial de los estudios, el convenio colectivo, aún llamado *contrato colectivo*, era considerado y tratado primordialmente en tanto que ideal, apto para resolver pacíficamente la cuestión social. Como tal, se procuraba difundirlo y fomentar una legislación capaz de lograr su generalización.

13. Las causas de este encaramiento, que domina un período preliminar a la doctrina uruguaya sobre el convenio colectivo, pueden reconocerse en dos órdenes de factores.

Por una parte, y principalmente, debe tenerse en cuenta la forma en que la *cuestión social* aparece en la realidad nacional. Ella es casi desconocida hasta las postrimerías de la pasada centuria e irrumpe con violencia en la presente, como consecuencia de una verdadera *revolución industrial*, en pequeño (24).

En el fragor de las luchas entre el capital y el trabajo, los juristas reconocen, antes que nada, la utilidad de la contrata-

(24) Una idea de esa violenta transformación puede tenerse comparando las cifras de la población total de la República O. del Uruguay y de Montevideo, desde el censo de 1852 hasta el de 1889. Se aprecia así, que sólo Montevideo experimenta en ese período de menos de 40 años, un incremento del 532%. V. Espec. Acevedo, Contribución al estudio de la historia económica y financiera del Uruguay (1ª ed., 1903); "Historia del Uruguay", Montevideo, 1919/29.

11. Un conocimiento preciso de los desarrollos prácticos de la figura en el período anterior al 1937 es, por las razones apuntadas al comienzo, bastante problemático, al menos en el estado actual de las investigaciones sobre la historia del sindicalismo uruguayo.

Con todo, se tienen noticias precisas sobre la concertación de convenios colectivos desde los últimos años del siglo pasado, aunque conociéndose muy superficialmente las cláusulas concretas que se pactaron.

Por lo que puede saberse, las dos notas más características que poseen, desde los inicios, los convenios celebrados, son: su espontaniedad y la unilateralidad de las obligaciones resultantes.

En cuanto a lo primero es, ciertamente, una consecuencia de la ideología dominante en las manifestaciones iniciales del sindicalismo uruguayo es decir, su desconfianza del poder público y su acusada formación anarquista y anarco-sindicalista (22).

En cuanto a lo segundo, se da porque los convenios son muchas veces simples "tratados de paz" que ponen término a un conflicto huelguístico y que regulan las nuevas condiciones de trabajo reclamadas por los obreros cuando han salido victoriosos. Pero también, y sobre todo en el caso de convenios para la limitación de horas de trabajo o cierre de los comercios, se presentan como compromisos que los patronos aceptan contraer con sus personales con tal que tengan alcance general, es decir, con tal que se elimine la competencia (23).

Otro tipo de disposiciones unilaterales, de particular importancia, se refiere a las exigencias de no contratación de personal no afiliado al sindicato pactante, conocidas por cláusula sindical. La cláusula sindical fué desde los más remotos antecedentes una de las que con mayor fuerza reclamaron los trabajadores y resistieron los patronos, pero este punto, en cuanto a sus proyecciones jurídicas va a ser objeto de estudio en un capítulo posterior.

(22) La bibliografía sobre el desarrollo sindical en el Uruguay es escasa y los estudios fragmentarios. V. en esecial: Poblete Troncoso, El movimiento obrero latinoamericano, pág. 250, México, 1946; Alba, Víctor, Significado del movimiento obrero latinoamericano, en rev. "Humanismo", (Nos. 9-10), México, 1952-53; Frugoni, E., Fundamentos del Socialismo, t. II, pág. 331 a 336, Buenos Aires, 1947. Sobre los problemas jurídicos de la organización gremial, V. "Panorama", Cap. XIV, págs. 205 a 215.

(23) Los progresos iniciales en materia de condiciones de trabajo en el Uruguay, como en muchos países, son el fruto de estos compromisos inter-patronales gestionados por los obreros; V., las investigaciones del Seminario de Derecho Sindical de la Facultad de Derecho.



12. En el plano de los estudios jurídicos y sociales, conviene aclarar que la figura del convenio colectivo de trabajo es conocida y comentada ya desde principio de siglo pero que, en puridad, sólo mucho más tarde puede hablarse de verdaderas interpretaciones doctrinarias.

Ocurre, en efecto, que en la etapa inicial de los estudios, el convenio colectivo, aún llamado *contrato colectivo*, era considerado y tratado primordialmente en tanto que ideal, apto para resolver pacíficamente la cuestión social. Como tal, se procuraba difundirlo y fomentar una legislación capaz de lograr su generalización.

13. Las causas de este encaramiento, que domina un período preliminar a la doctrina uruguaya sobre el convenio colectivo, pueden reconocerse en dos órdenes de factores.

Por una parte, y principalmente, debe tenerse en cuenta la forma en que la *cuestión social* aparece en la realidad nacional. Ella es casi desconocida hasta las postrimerías de la pasada centuria e irrumpe con violencia en la presente, como consecuencia de una verdadera *revolución industrial*, en pequeño (24).

En el fragor de las luchas entre el capital y el trabajo, los juristas reconocen, antes que nada, la utilidad de la contrata-

(24) Una idea de esa violenta transformación puede tenerse comparando las cifras de la población total de la República O. del Uruguay y de Montevideo, desde el censo de 1852 hasta el de 1889. Se aprecia así, que sólo Montevideo experimenta en ese período de menos de 40 años, un incremento del 532%. V. Espec. Acevedo, Contribución al estudio de la historia económica y financiera del Uruguay (1ª ed., 1903); "Historia del Uruguay", Montevideo, 1919/29.

ción colectiva como instrumento de orden y de justicia social (25).

Hay otro factor que también explica la actitud de los juristas y es de índole técnica.

En la Facultad de Derecho de Montevideo, que es el núcleo de la investigación jurídica nacional, no existe hasta 1925 una asignatura esecializada para los temas de derecho social. Estos, figuran repartidos en los programas de otras materias y, en particular, en los de Derecho Civil (curso de Contratos) y Economía Política. En esta última disciplina, prosperaba una sección que se orientaba al estudio de lo que Charles GIDE había denominado Economía Social, o sea el examen de las "instituciones del progreso social", entre las que se incluía el contrato colectivo de trabajo.

14. Es particularmente representativa, de la orientación económico-social, la obra publicada por Eduardo ACEVEDO en el año 1914, bajo el título: "Temas de Legislación Obrera" (26).

Para ACEVEDO, el contrato colectivo debería denominarse con mayor precisión "bases generales a que deben ajustarse los contratos de trabajo individuales o por equipos" y se situaría como manifestación de acuerdos mayoritarios de sindicatos patronales y obreros.

Por lo demás, para este autor, un régimen generalizado de acuerdos colectivos aportaría tres ventajas principales: la pacificación de las relaciones obrero-patronales; "la supresión de la concurrencia extrema entre patronos y obreros que conduce a la baja incesante del salario y a la depresión del nivel moral de los trabajadores" (27), y la posibilidad de aplicación del principio del arbitraje obligatorio.

---

(25) Prácticamente desconocida hasta fines del siglo pasado, la actividad sindical se hace notoria desde 1895. Desde esa fecha los conflictos colectivos y las huelgas alcanzan una frecuencia muy considerable. Aparece allí la contratación colectiva como solución natural.

(26) Extractos del curso profesado en 1913, en la Facultad de Derecho, ed. Montevideo, 1914. Su autor, jurista, economista e historiador, de vasta y fecunda producción demostró a lo largo de todas sus obras y desde la Cátedra de la Facultad de Derecho, un indeclinable interés por el "contrato colectivo".

(27) La supresión de la concurrencia extrema, a que alude ACEVEDO, fué, en los hechos, el móvil de buena parte de los *compromisos colectivos*



Para el adecuado funcionamiento del régimen de contratación colectiva se predicaba la sindicación obligatoria. Así, se afirmaba, que "las bases o condiciones del contrato de trabajo, sólo pueden surgir en términos generales, de acuerdos entre sindicatos que representen a la mayoría de los patronos y a la mayoría de los obreros", y que, "sería suficiente esta circunstancia para que la ley pudiera imponer la incorporación obligatoria de obreros y patronos a los sindicatos" (28).

15. La idea que de la contratación colectiva se podía tener a través de algunas de las primeras manifestaciones del derecho comparado y, en especial de la experiencia inglesa, sedujo también a los civilistas.

Es así que desde la cátedra del curso de "Contratos" y al tratar de las bases del contrato individual de trabajo, se censuraban los excesos en que incurrían el capital y el trabajo, y se presentaba al contrato colectivo como una panacea capaz de transformar las condiciones imperantes (29).

Aún cuando en estas apreciaciones no se encaraba directamente el problema de la naturaleza jurídica de los convenios, parece claro que estaba sobreentendida su condición de contrato que el propio nombre adjudicado revelaba.

Respecto del contenido u objeto de la contratación colectiva, algún autor se pronunció concretamente en el sentido de restringirlo a la fijación de las tarifas de salarios. Más aún, se afirmó que toda pretensión de la parte obrera de intervenir o influir en otros aspectos de la reglamentación del trabajo y,

---

suscritos a principios de siglo por los patronos, según se destacó en párrafos anteriores.

(28) Op. cit., pág. 90 y sigts.

(29) En las lecciones del Prof. Federico ESCALADA, publicadas en la *Rev. de Derecho, Jurisprudencia y Administración* de Montevideo, luego de reconocerse que el contrato individual de trabajo "no garante la libre voluntad de las partes, ni produce resultados convenientes del punto de vista de las relaciones obreras y patronales", se sostiene que "para obtener ese doble objeto, nada mejor que el *contrato colectivo* de trabajo, institución nacida al amparo de la acción constante del tradeunionismo inglés y norteamericano y destinada a abrir nuevos y fecundos horizontes a la sociabilización del derecho civil moderno" (Rev, cit., pág. 342 del tomo 18, año 1912).

en particular, en cuestiones de organización y disciplina era inadmisible y perturbadora (30).

En cuanto a los efectos, no se diferenciaba sustancialmente el contrato colectivo de las formas ordinarias de la contratación individual, e, incluso, se le situaba como un grado más general e indeterminado de la contratación multilateral (31).

16. El incremento práctico del instituto y, sobre todo, la influencia de la doctrina y el derecho positivo extranjeros, en sus realizaciones posteriores al primer gran conflicto mundial, concurrieron a transformar, en el segundo cuarto del siglo, los estudios sobre el tema y a crear preocupaciones de otro orden.

En el campo del derecho civil, se trabajó en la reelaboración de las antiguas ideas sobre los contratos y las obligaciones. Por esta vía, se puso en discusión la doctrina de la autonomía de la voluntad, tratando de desentrañar qué era lo que había dejado de ser admisible, así como la aplicación que las nuevas ideas podrían tener dentro de la economía del Código Civil uruguayo.

17. En forma simultánea, se lograba —según se dijo antes — la autonomía docente de los estudios sobre esta disciplina que algunos designaban el *nuevo derecho* (32). Nacida bajo ese signo revisionista de las viejas concepciones, la cátedra de Legislación del Trabajo y Previsión Social será, desde un principio,

(30) Para Escalada, el c. c. de t. podría ser un medio para limitar la acción sindical, evitando que se contraríen leyes económicas y se subvierta el orden social. En todo caso, se reputaba inadmisible que las asociaciones sindicales con ramificaciones en todas las naciones industriales impusieron al capital la remuneración del obrero" (Rev. cit., pág. 338).

(31) Este parece ser el pensamiento del propio Acevedo, que establece una especie de gradación de contratos de trabajo, en los que, la progresiva generalización de las disposiciones aumentaría las garantías para la parte obrera. Serían estas categorías: el contrato individual, el contrato de equipo y el contrato colectivo (Op. cit., pág. 91).

(32) La expresión "nuevo derecho" es predilecta de muchos de los juristas que forman la avanzada de los estudios autonómicos de la disciplina que luego se denominaría corrientemente derecho del trabajo, derecho laboral o derecho social. El propio De Ferrari la acoge al titular "El nuevo derecho sobre accidentes del trabajo" su monografía sobre la ley de 28-II-1941 que abandona definitivamente los antiguos conceptos civilistas sobre culpa.



esencial para la orientación doctrinaria y aún jurisprudencial (33).

Si bien, por lo que acaba de establecerse, la doctrina o la orientación doctrinaria sobre el convenio colectivo se vinculan, desde su creación, a la cátedra de Legislación del Trabajo, las investigaciones sobre la naturaleza jurídica y efectos de esta figura prosiguen, paralelamente, desde otros sectores del derecho.

En el plano del derecho civil, la contratación colectiva sigue despertando interés, por natural gravitación de su contenido, pese a que sólo se la trata transversalmente.

A su vez, en los estudios de derecho comercial, se profundizan las cuestiones sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva, con la intención de hallar solución a las arduas disputas sobre el concepto *concordato*. La figura del concordato de acreedores cobró, en efecto, interés inusitado por la reforma del Libro IV del Código de Comercio, impuesta por la Ley sobre concordatos preventivos extrajudicial y judicial de 25 de enero de 1916 y, sobre todo, al adoptarse el régimen llamado de "concordato privado", por la ley de 11 de noviembre de 1926.

18. En el campo estricto del derecho del trabajo, la cuestión de la naturaleza jurídica de los convenios colectivos, incluso los de carácter normativo, va a situarse en un lugar preferente desde 1936.

Esa preferencia es una consecuencia de un cúmulo de circunstancias.

La primera que debe anotarse, es la influencia de la legislación francesa del *Frente Popular* y de los correspondientes comentarios (34). Junto a ellas, y en forma coadyuvante, se advierten los desarrollos prácticos del instituto, dentro de la

(33) La cátedra de Legislación del Trabajo y Previsión Social fué incorporada oficialmente al plano de estudios de abogacía por Ley de 7 de febrero de 1925. Sus titulares han sido los Dres. Emilio Frugoni, Gustavo Gallinal y Francisco de Ferrari que la ejerce desde 1942.

(34) V. Gallinal, G., Ultimas transformaciones de la Legislación del Trabajo en Francia, Montevideo, 1938.

nueva política social norteamericana del Presidente Roosevelt (35).

Interesa, también, el florecimiento de la figura en los Códigos del Trabajo latino-americanos y, aún, el contrato colectivo de trabajo de derecho corporativo (36).

Pero, por sobre todo, el convenio colectivo adquiere una actualidad inocultable al dictarse en agosto de 1937 una ley nacional, destinada a proporcionar sanción legal frente a sus eventuales incumplimientos.

Esta ley, que resulta influída por los antecedentes doctrinarios y de derecho comparado citados, es sin embargo, por sobre todo, el fruto de circunstancias del hecho. Una vez más, en el proceso de la formación del derecho laboral uruguayo, son los apremios del momento los que deciden y dan estructura al texto legal.

En efecto, el legislador se aplica a proveer la fórmula para resolver un grave conflicto huelguístico y recurre a la obligatoriedad profesional para salvar la oposición de un pequeño número de patronos o empresas no agremiadas, e irreductibles al mandato de la asociación patronal, más representativa o sus filiales (36 bis.).

(35) Cfre., SANGUINETTI, Los convenios colectivos a través de una década, en rev. "Derecho Laboral" de Montevideo, T. III, fasc. Nº 16, pág. 212, 1949.

(36) V., CHARLONE, César, El contrato colectivo del Trabajo, en "La revista económica sudamericana", s. f.

(36 bis) V., SANGUINETTI, en rev. cit., pág. cit.

CAPÍTULO II

## EVOLUCION POSTERIOR A LA LEY 9.675

19. La información que se posee sobre los convenios suscritos entre patronos y obreros con posterioridad a la sanción de la ley Nº 9675 de 4 de agosto de 1937 es mucho más completa que la del período anterior, dada la publicidad a que se sometieron un número cada vez mayor de acuerdos.

En la realidad de los hechos, sin embargo, la transformación no es profunda en cuanto al contenido, con respecto a las directivas características del período anterior. El rechazo expreso del arbitraje, como instrumento apto para la resolución de los conflictos profesionales que se registra expresamente en algún convenio, es un índice de que la clase obrera se mantiene recelosa respecto de toda intermediación en sus diferendos con el capital. (37).

Al mismo tiempo, debe destacarse que, ante una legislación social ya bastante evolucionada y, en particular respecto de las normas de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o en materia de horario, los convenios van a adoptar la curiosa posición de recoger y convalidar, por el acuerdo profesional, lo dispuesto por la ley. Posición que resulta inexplicable a primera vista, ya que es igualmente antijurídico el pacto de derogación como el de cumplimiento de una ley taxativa de orden público, pero que aparece fundada, en definitiva, por la ideología sindical. El pacto profesional de cumplimiento o acatamiento de la ley, vendría a prestarle a la ley una validez que, filosóficamente le negaría una de las partes, es decir, que la ley se convertiría en un simple

(37) En el convenio de 9-XII-1938 concertado entre una empresa de construcción con su personal, el rechazo de la solución arbitral se presenta como una pura posición de principios.

proyecto de convención que regiría por la exclusiva conformidad de los interesados (38).

20. En oportunidad de tratar en el capítulo siguiente el régimen de la ley de 1937 se ha de volver sobre los desarrollos prácticos de la figura del convenio colectivo. Corresponde ahora analizar cual ha sido la posición de la doctrina en el período examinado.

Conviene, sin embargo, aclarar que la ley 9675 de 4 de agosto de 1937 no fué la primera que aludió a los convenios colectivos, en el derecho positivo uruguayo, aunque sí, fué la primera que intentó una suerte de reglamentación de carácter general.

En efecto, la Ley 9347, de fecha 13 de abril de 1934, si bien alude a los *pactos gremiales*, se limita a reconocerles ciertas competencias en materia de hora de cierre obligatorio de los establecimientos comerciales, lo que obliga a descartarla a los fines de este estudio.

En cuanto a una ley de 7 de agosto de 1936 (Nº 9580), sobre aportes jubilatorios, evidencia solamente el designio de estimular la contratación colectiva, al introducir un régimen que permite el goce inmediato de las diferencias por aumentos resultantes de convenios (39).

21. La brevedad de las disposiciones de la ley 9675 y la circunstancia de que no definió, ni explicó, qué debía entenderse por "convenios celebrados entre patronos y obreros", ni cuáles serían, en la hipótesis de los comunes o simples, sus efectos y ámbito de validez, proporcionó un interés renovado a la investigación doctrinaria.

Con todo, no se operó un particularismo nacional de la elaboración teórica, ni se modificaron sustancialmente, en los primeros años, los puntos de vista del período anterior. Antes bien, quedó consolidada la filiación universal del instituto y aún parece cierto que se estaba de acuerdo sobre el hecho de

(38) V. Rev. "Derecho del Trabajo", año XIV, Nº 9, Buenos Aires, set. 1954, pág. 526.

(39) Cfre. SANGUINETTI, "Los convenios colectivos", en rev. "Derecho Laboral", t. III, pág. 213.



que el legislador, al omitir una definición especial, había tomado la expresión con el contenido y efectos reconocidos por la doctrina y presentados en la práctica de las relaciones profesionales (40).

22. Una derivación diversa tuvo la sanción de la ley Nº 10.449 de 12 de noviembre de 1943, que instituyó los Consejos de Salarios, pues condujo a examinar puntos concretos referentes a la delimitación de los respectivos campos de acción de esta ley y la antes mencionada de 1937. En razón del régimen creado por la ley Nº 10.449 los convenios colectivos pasan, asimismo, a un neto segundo plano, ya que la fijación de los salarios mínimos y las categorías son declaradas competencias privativas de los *Consejos de Salarios* (41).

En los párrafos siguientes se examinarán, en forma sistemática, las orientaciones de la doctrina uruguaya sobre los problemas teóricos referentes a los convenios colectivos. Para ello, se tomarán como base las posiciones sustentadas tradicionalmente por la doctrina universal, de la que la nacional es, por las razones apuntadas, tributaria.

23. Las dos corrientes rectoras sobre la naturaleza jurídica de los convenios colectivos —es decir, las tesis contractualista y estatutaria (42)— tienen sus sostenedores entre los

(40) "Panorama de la Legislación del Trabajo", pág. 119 y ss.

(41) Ibidem y PLA RODRÍGUEZ, en rev. "D. L.", cit., T. III, pág. 296. Sobre la naturaleza jurídica de los laudos de los Consejos de Salarios, V. "D. L.", cit., pág. 1 y ss. del T. IX. Nuestra opinión a pág. 16 y sigs. del T. IX de dicha rev.

(42) La impropiedad de esta dicotomía tradicional ha sido destacada recientemente por Giuseppe CHIARELLI, en su Relación General del Congreso de Derecho Social

La concepción contractual sobre la naturaleza jurídica reconoce en la doctrina universal algunas variantes entre las que corresponde señalar la tesis de la estipulación para otro, la del mandato, la de la gestión de negocios, la de la personalidad moral.

La tesis conocida como "reglamentaria", de la "convención-ley", o "institucional", surgió con la intención de superar la ineptitud de la concepción contractual para explicar los efectos más importantes del convenio colectivo.

Una síntesis de ambas posiciones constituye la tesis "dualista" de gran predicación en el derecho francés.

Habría que situar también, en un esquema conjunto de las orientaciones doctrinarias la concepción "procesal" especialmente divulgada por los juristas italianos.

También al margen de las anteriores fórmulas se situarían posiciones

autores uruguayos. Con todo, parece neto el predominio de las interpretaciones contractualistas, aun cuando sólo muy recientemente hayan tenido una exposición completa, original y ampliamente fundada (43).

Las concepciones contractualistas estaban, según se vió, sobreentendidas en los primeros estudios y siguen presentes no sólo en las investigaciones de los civilistas, sino en las de los autores que, un poco impropiamente, se llaman "laboralistas".

24. En particular, las enseñanzas de la cátedra de Derecho Civil se mantienen firmemente adictas a la concepción del convenio-contrato.

Así, BAYLEY examina el convenio colectivo por derivación de la teoría de los contratos de adhesión (44), cuya naturaleza contractual también es expresamente reivindicada.

El contrato colectivo aparece como una especie de correctivo de los posibles abusos del llamado contrato de adhesión al no ser un particular indeterminado el que presta esa adhesión y, sobre todo, al constituirse una potencia capaz de discutir con el empleador las condiciones de la oferta.

La constitución de esa potencia económica e intelectual (grupo o sindicato), para discutir con el empleador las condiciones a que han de ajustarse los contratos individuales, conduce según se entiende, a restablecer la necesaria posición igualitaria de las partes. Más aún, los contratos individuales vuelven a ser precedidos, a través del contrato colectivo, por los *pourparlers* característicos de la contratación normal, que garantizan la libre expresión del consentimiento de partes.

---

que tratan de superar la clásica oposición, como la del ya citado CHIARELLI, para el cual el convenio sería un *acto normativo de formación bilateral* o la *teoría pluralista sobre el interés de categoría* sentada por JAEGER (ops. cits.). Sería igualmente extraña a las calificaciones tradicionales la tesis del jurista norteamericano LENNOH de la remisión legislativa (V. su exposición en la Mesa Redonda sobre Convenios Colectivos de la Facultad de Derecho, cit.).

(43) "La natura giuridica del contratto colettivo di lavoro" en rev. "Diritto del Lavoro", Milán, 1952; "Naturaleza jurídica de la convención colectiva" en rev. "D. L." cit., T. IX, Nos. 52-53, Montevideo, 1953.

(44) V. BAYLEY, J., Curso de las Obligaciones, pág. 50 y ss., Montevideo, 10ª edición.



25. La doctrina precedentemente expuesta que recibirá grande, aunque tácita aceptación, mantiene lo que DEVEALI denomina el *esquema primitivo* del convenio colectivo (45). En puridad, no se distingue entre el convenio colectivo y el contrato individual del trabajo y se analizan ambos a la luz de los más rigurosos principios del derecho privado.

No aparece clara, en la posición antes expuesta, la específica naturaleza y sustancia del acuerdo colectivo, ni la forma de establecerse las relaciones entre las partes. Tampoco se aporta una respuesta a delicados problemas como la representación de los contratantes individuales en la concertación colectiva previa, los efectos y el ámbito de validez personal, y las acciones que de él emergen.

En todo caso, como el único acuerdo que puede hacer surgir verdaderas obligaciones parecería ser el resultante del ulterior contrato de adhesión —*contrato de trabajo*—, las cuestiones concernientes al contrato colectivo previo perderían parte de su interés.

26. La tesis reglamentaria va a ser originariamente presentada, en forma incidental, por SAYAGUÉS LASO al tratar de explicar el sentido que atribuye a la expresión contrato colectivo, aplicada al instituto del concordato de acreedores (46).

Este autor parte, en efecto, de una crítica a la afirmación contenida en la clásica monografía de ROUAST, según la cual, los contratos colectivos serían una *charte*, palabra que procura "indicar el rasgo característico de ciertos actos jurídicos que dan normas sujetándose a las cuales podrán llevarse a cabo otros actos en el futuro" (47).

Para SAYAGUES LASO, ese criterio sería erróneo en lo que concierne al concordato de acreedores, para el que reivindica la designación "contrato colectivo" mientras que los convenios colectivos "forman una categoría especial, cuya característica esencial sería cierta delegación del poder público, de la facultad legislativa". La referida delegación legislativa sería "in-

---

(45) DEVEALI, Mario L., "Lineamientos", pág. 457, Buenos Aires, 1953.

(46) SAYAGUES LASO, Enrique, "El concordato", Montevideo, 1937.

(47) Op. cit., pág. 92.

directa, porque si bien en último término —concluye— es siempre la ley la que da eficacia a estos acuerdos, son éstos los que establecen su reglamentación, es decir, la situación jurídica objetiva a la cual tendrán que adherir los que quieren contratar en la materia que comprende" (48).

27. En el esbozo interpretativo anterior, va implícita la admisión de la juridicidad de la delegación de facultades legislativas.

Pero, la tesis reglamentaria es principalmente resistida por la doctrina uruguaya, en la medida que se rechaza y se considera irregular cualquier forma de delegación de poderes constitucionales (49). El punto de verdad que pueda haber en esta posición y en sus críticas se examinará más adelante.

28. Con todo, debe agregarse que algún desarrollo más reciente, en el campo del derecho laboral, ha vuelto a predicar la doctrina reglamentaria en términos extremos. El convenio colectivo resulta aquí definido como "un conjunto de normas que se da la industria, normas de carácter impersonal, general y abstracto". Aún, más claramente, se ha afirmado que posee la calidad de "un reglamento, una nueva manifestación del derecho normativo que, por un proceso de gestación extraparlamentaria, habría adquirido la fuerza obligatoria de la ley" (50).

En cuanto al ámbito de validez personal de los convenios, sus efectos, acciones a que dan nacimiento y contralores; las orientaciones reglamentarias, aceptan los principios recibidos por los expositores clásicos de la doctrina. Así, se llega a sostener que aún en los términos del derecho positivo uruguayo resultante de la ley de 1937, "debe desecharse la posición de que los convenios sólo obligan a los firmantes o a quienes dieron su aprobación, pero no a los asociados de la institución patronal que no consintieron" (51).

---

(48) Op. cit., nota 1 a pág. 92.
(49) Cfre.: Real, A. R., Los Decretos-Leyes, Cap. III, Montevideo, 1946; Aréchaga, J. J., Teoría del Gobierno, t. II, pág. 330, Montevideo, s. f.
(50) Carozzi, Leo, Temas de Derecho Laboral, Ambito de validez personal de los convenios colectivos. Montevideo. 1952.
(51) Op. cit.



29. La tesis de De Ferrari, aunque vinculada a las doctrinas contractualistas, parte de la crítica de éstas y, desde luego, del rechazo de la interpretación reglamentaria.

Para este autor, a pesar de lo atrayentes que puedan ser las nuevos puntos de vista que resultan de aceptar la idea de la institución o de la comunidad de trabajo, "no ha llegado el momento de descartar totalmente las tesis contractualistas a las que ultimamente han regresado muchos autores insignes" (52). Porque, "es más fácil acomodar el instituto dentro del orden jurídico vigente, valiéndonos de los principios e ideas del derecho civil, que pretender ver en la convención colectiva un verdadero cataclismo, un nuevo régimen de descomposición del poder etático, un proceso más de generación extra-legislativa del derecho" (53).

Lo que la doctrina contractualista no podía explicar, eran tres aspectos o consecuencias, que para De Ferrari, se suponían por error inherentes al convenio colectivo; a saber; los efectos con relación a terceros; la inderogabilidad y la creación de una doble relación jurídica.

Para dar satisfacción a estas preguntas, que el contractualismo dejaba sin respuesta, es que habría debido echarse mano a la idea de institución o de comunidad de trabajo. Pero, precisamente, De Ferrari parte de la negación de tales supuestos.

Se debería pues reconsiderar la posición contractualista, adjudicando importancia capital a dos puntos esenciales:

a) Determinación del objeto mismo de la convención colectiva, esto es, precisión sobre "que es lo que convienen las dos partes al ajustar la convención";

b) Distinción entre los efectos jurídicos y las repercusiones económicas y sociales de los contratos.

En cuanto a lo primero, o sea la determinación de la obligación asumida por las partes, De Ferrari, actualiza una afirmación de De Visscher, según la cual, en la convención co-

---

(52) Rev. "D. L.". T. IX, pág. 166.
(53) Idem, pág. 168-169.

lectiva las partes se obligan a actos negativos y no a actos positivos.

Siguiendo esta línea, puede decirse que el "convenio colectivo sería aquél por el cual un empresario se obliga a no ajustar con terceros cláusulas contrarias a las convenidas anteriormente con un grupo de obreros o con la organización que los representa".

Siendo así, resultaría claro que, sin adquirir efectos *erga-omnes*, la concertación de un convenio colectivo obstaría al empleador a suscribir contratos individuales que contraríen sus preceptos. Tal consecuencia poseería, en la práctica de las relaciones profesionales, un insospechado alcance.

En este punto, viene a situarse la segunda consideración antes apuntada. Es decir el reclamo de que no se confundan los efectos jurídicos, con las repercusiones económicas y sociales de los contratos. La existencia de tales repercusiones no sería, siquiera, una especialidad del convenio colectivo, puesto que son muchos los contratos cuyos efectos extra-jurídicos son de tal magnitud que hacen pasar a segundo plano a éstos.

Luego de destacar esta distinción, De Ferrari, concluye que es el convenio colectivo como hecho económico-social y no como acto jurídico el que afecta a terceros extraños a la relación contractual. No habría, por tanto, por la aplicación de los convenios ninguna anormalidad, ni cabría titular efectos "erga ommes", los que no serían en modo alguno efectos jurídicos del contrato.

30. El autor antes mencionado, niega también la condición que, bajo el nombre de *inderogabilidad*, se estima comunmente característica de los convenios colectivos.

Así, afirma que si "el patrono no celebra nuevos contratos violando la convención colectiva", ello se explica "simplemente por las repercusiones de orden económico que le acarrearía ese hecho —huelgas, represalias sindicales, demandas judiciales, indemnizaciones, etc.— pero si celebrara un con-



venio derogatorio no tendría jurídicamente más sanción que la que corresponde a los que violan los contratos" (54).

Por idénticos fundamentos se rechaza la que titula "supuesta doble relación jurídica", creada por la convención colectiva y las dos clases de acciones que generalmente se consideran sus lógicas consecuencias.

Para De Ferrari "de la convención colectiva nacerían únicamente acciones a favor del empleador y del sindicato pactante y, cada obrero, individualmente, no tendría más acción que la que emana de su contrato de trabajo" (55).

Ello sería así, en virtud de que, si "algunas de las normas de la convención colectiva pasan a formar parte del contrato individual al mismo título que pasan al contrato los usos, las costumbres o las normas contenidas en el reglamento de taller"... "el obrero no tiene ninguna acción basada en la convención colectiva ni es de ninguna manera parte de ella". En ese mismo orden de ideas, este autor concluye que "todas las acciones contra el empleador emanan del contrato individual de trabajo que sigue siendo aquel por el cual, mediante un precio, una persona coloca su actividad bajo la dirección de otra para desarrollarla de acuerdo con las leyes, los reglamentos de taller, los usos y las costumbres, las convenciones colectivas celebradas anteriormente por el patrono y lo convenido por las partes" (56).

31. Al autor que se glosa, no le escapa la inadaptación de sus ideas sobre la convención colectiva a los nuevos desarrollos alcanzados en la práctica por esta figura, en el plano del derecho comparado.

Sin embargo, estima que "el régimen especial a que está sometida la convención colectiva en nuestros días, forma parte de la política del contralor económico y nada tiene que ver con el problema de su naturaleza jurídica a menos que, como consecuencia de ello, se cambie la naturaleza jurídica de todos los institutos de derecho".

---

(54) Idem, pág. 172. Nuestra discrepancia con este punto tiene su punto de partida en las disposiciones de la ley 9.675. V., infra Parte II, Cap. I.

(55) Idem. pág. 173.

(56) Idem, pág. 172.

32. En suma, en este nuevo enfoque contractualista, se presenta al convenio colectivo como un simple contrato, que por no estar expresamente descripto en las fórmulas tradicionales pertenecería a la clase de los *innominados*.

Este contrato, no diferiría de los otros ni en sus efectos, ni en las acciones a que daría nacimiento y no poseería mas obligatoriedad que la que afectaría a las partes que lo celebraron. Los terceros, extraños a la convención, sólo se verían involucrados por las radiaciones extra-jurídicas del contrato, es decir, por sus repercusiones económico-sociales. Este tipo de repercusiones no sería, tampoco, exclusivo de los convenios colectivos.

Por calificar al convenio colectivo en el grupo de los contratos innominados, la tesis expuesta no se vincularía a ninguna de las clásicas del contractualismo, en particular, repudia como falsas y erróneas las tesis del mandato, la estipulación para otro y la gestión de negocios.

En cuanto a los desenvolvimientos de la figura en los últimos años, se trataría de anormalidades juzgadas transitorias y no afectarían su esencia o naturaleza jurídica.

33. Los mayores reparos que pueden fundarse contra las diversas corrientes, antes expuestas derivan, posiblemente, de su pretensión de universalidad que les hace olvidar el carácter puramente relativo de los conceptos de derecho.

Aún frente a un derecho positivo como el uruguayo de extremada parquedad, es imposible dejar de tener en cuenta el condicionamiento conceptual que resulta de las breves disposiciones que reglamentan la contratación colectiva. Con mucho más razón, todavía, la naturaleza del instituto depende de la regulación normativa, en los países en que ésta es profusa y detallada.

Por ello, es preciso admitir que el concepto doctrinario de la convención colectiva, no puede analizarse sin considerar simultáneamente sus desarrollos legislativos y sus manifestaciones prácticas. Surgirán así, sin desmedro del concepto original, o básico de convención colectiva, tantas variantes nacionales como imponga la diversidad de las leyes y de las prácticas profesionales.



34. La anterior afirmación se presenta aparentemente, como contradictoria. No lo es, en la medida que aceptemos, sobre una silueta común, tantas alteraciones o transformaciones como deben ser determinadas por los factores antes apuntados y que admitamos que tales transformaciones pueden crear figuras perfectamente distintas.

Tal, lo que ocurre en la realidad, y lo que algunos autores, aún sin advertirlo plenamente, han reconocido al estudiar los desarrollos del instituto en su propia evolución nacional (58).

Por consiguiente, el particularismo derivado de las variantes legislativas y profesionales de cada país, impide una teoría general unívoca sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo, pero no impide aprovechar los aportes doctrinarios adecuadamente clasificados. En los capítulos siguientes se tratará de los convenios, atendiendo sólo a los aspectos presentados por el derecho positivo y la realidad profesional uruguayos.

---

(58) V., Durand, P., Traité de Droit du Travail, pág. 126 y ss., esp. nota 2 a pág. cit., T. I, París, 1942. Más explícitamente Chiarelli, en la Relación citada.

# Parte Segunda

## Capítulo I

### *EL REGIMEN DE LA LEY 9.675*

35. Según hubo ocasión de adelantarlo en el Capítulo anterior, la ley 9.675 de 4 de agosto de 1937, debe ser considerada la primera y hasta la única que acogió, con carácter general la figura del convenio colectivo en el derecho uruguayo.

Esta ley presenta dos aspectos perfectamente disociables. Por una parte, asimila y da sanción de ley laboral a *todo convenio* colectivo y, por otra, incorpora, con aplicación restringida *a un gremio,* la categoría híbrida de los convenios normativo-obligatorios para toda la profesión.

El art. 1º es el que contiene la disposición general. Dice así: "Facúltase al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados y al Instituto de Jubilaciones y Pensiones del Uruguay para vigilar, en lo que les sea pertinente, el cumplimiento de los convenios celebrados entre patronos y obreros". Este precepto resulta complementado por el Artículo 4º que especifica las multas con que deberán ser castigadas las infracciones "a los referidos convenios" y da normas sobre el procedimiento a seguir para su aplicación (59).

La categoría nueva de los convenios obligatorios para toda la profesión, cuya incorporación fué la verdadera e inmediata causa de la sanción de la ley Nº 9.675 (60), resulta de su Art. 2º. Según éste: "Los convenios suscriptos por mayoría por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, una vez depositado un ejemplar de los mismos en el Instituto Na-

---

(59) El Decreto de 21 de setiembre de 1937 declaró la aplicabilidad del procedimiento establecido para el cobro de multas por la ley Nº 5427, de 29 de mayo de 1916.

(60) Sanguinetti, op. cit., pág. 213.

cional del Trabajo y Servicios Anexados, adquirirán fuerza obligatoria para los patronos afiliados o no a las expresadas Ligas o entidades". Los incumplimientos de estos convenios especiales son sancionados en la misma forma que todos los demás.

36. Aún cuando el interés doctrinario se concreta sobre los convenios comunes, pues la eficacia de los especiales resulta de la ley, corresponde efectuar algunas precisiones respecto de ellos:

a) La ley no se refiere sino a la parte patronal, que resulta, asimismo, la única obligada;

b) La expresión válida del consentimiento en los convenios especiales es un acto de la mayoría de integrantes de las organizaciones expresamente designadas;

c) El efecto extensivo se opera automáticamente por el depósito de un ejemplar del convenio suscripto por tales mayorías, lo que excluye cualquier fiscalización o contralor.

d) La extensión de los efectos no sólo alcanza a los patronos contrarios al convenio, pero adheridos a las organizaciones gremiales designadas, sino a los completamente extraños a dichas organizaciones, es decir, a la totalidad de la profesión.

37. Algunas de las precisiones que acaban de formularse, resultan útiles para el esclarecimiento de varios aspectos del régimen aplicable a los convenios colectivos comunes.

Así, no puede dudarse que para el legislador uruguayo de 1937, el convenio colectivo aparece íntegramente como un acuerdo unilateral o que impone obligaciones a una sola de las partes.

Parece, también, que el legislador ha aceptado que los convenios no poseen, por regla general, obligatoriedad sino respecto de los patronos que los ratificaron, individual o colectivamente.

Queda en pie, en cambio, en esta primera confrontación, el punto de la validez de los convenios suscriptos por organizaciones gremiales respecto de sus adherentes, en particular, o



de los opuestos al convenio o que manifiesten su voluntad de no acatarlo.

38. La abstención de la ley en todo lo que podría significar una definición del concepto y naturaleza jurídica de la figura común a la que viene a prestar sanción jurídica, conduce a admitir:

a) Que el legislador entendió acordar ciertos efectos a un instituto ya existe y válido en la práctica;

b) Que la determinación de sus características ha de buscarse en esa práctica y sobre todo en la doctrina más recibida. Esto último, por aplicación los Arts. 19 y 16 in fine del Título Preliminar del Código Civil, al tenor de los cuales las expresiones técnicas deben tomarse en la acepción que les dan los que profesan la correspondiente ciencia.

39. En cuanto a las partes que pueden intervenir en la concertación de los convenios colectivos comunes, la ley es igualmente parca, ya que establece la fórmula muy vaga "celebrados entre patronos y obreros".

En la práctica profesional, se han concertado y cumplido, antes y después de la ley de 1937, convenios en los que participaron indistintamente diversos individuos y grupos.

Así, por la parte patronal se conocen convenios en los que intervinieron asociaciones con personería jurídica, simples grupos accidentales o permanentes de patronos, un solo patrono o empresa singular y hasta dependencias de la administración pública. Entre todas estas categorías, la dominante es la de convenios suscritos por empresas o establecimientos singulares.

Por la parte obrera, la situación es similar. Existen, en efectos, convenios concertados por sindicatos con o sin personería jurídica (61), convenios celebrados por delegados del gremio, o por delegados de los respectivos personales de la empresa o empresas comprometidas.

---

(61) Sobre la personería y reconocimiento de los sindicatos en el derecho uruguayo, V. nuestro "Panorama de la Legislación del Trabajo",

La condición de "delegados" invocada por los trabajadores firmantes, viene respaldada normalmente por la expresión "designados por la asamblea del personal" o "la asamblea del gremio", pero sin que consten los procedimientos o garantías con que las respectivas designaciones se produjeron.

40. La unilateralidad del pacto que, según se expuso, aparecía insinuada en la ley, viene confirmada como se adelantó por la práctica profesional, desde los más remotos antecedentes (62).

Los convenios colectivos que pueden conocerse, son unánimes en no incluir obligaciones específicas para la parte de los trabajadores, y si en algunos casos, parecería impuesto un comportamiento obrero, ello es más bien un condicionamiento de la vigencia de la verdadera obligación. Tales, los casos en que los delegados obreros asumen el compromiso de la normalización del trabajo en determinado plazo, o cláusulas similares.

Resta saber, sin embargo, el grado de validez que podrían alcanzar las cláusulas que impusiesen otro tipo de obligaciones a la parte obrera, como podría ser la renuncia a la huelga o la "obligación relativa de mantener la paz" (63), con o sin fijación de plazo.

En cuanto a ello, conviene excluír de antemano la posibilidad de contralor y sanción por los organismos administrativos, pues el procedimiento creado por las leyes aplicables sólo ha tenido presente la fiscalización de los comportamientos patronales (64).

Pero, aún entre las partes, si se tiene en cuenta lo dispuesto por la Constitución sobre el derecho de huelga —que por falta de reglamentación debe ser mirado como incondicionado— parece claro que un convenio no podría obstar a la declaración de este estado ni siquiera por plazo determinado (65).

---

(62) V. nota 23.
(63) V. Krotoschin, en rev. "Derecho Laboral", T. IV, pág. 19.
(64) V. nuestro artículo sobre "Régimen para la aplicación de multas por infracciones a la legislación del trabajo", en rev. "Der. Lab.", T. I, págs. 122 y ss.
(65) En contra, Couture-Pla, La huelga, pág. 139, Montevideo, 1951.



41. Las obligaciones que la parte patronal ha asumido normalmente al celebrar los convenios, y en su calidad de tal, se refieren principalmente al conflicto colectivo que es el antecedente lógico las más de las veces.

Entre ellas, merecen citarse, por su frecuencia, las siguientes: obligación de reincorporar a uno o a varios trabajadores despedidos; obligación de abstenerse de adoptar represalias; obligación de cumplimiento de determinadas prescripciones de la ley.

Respecto a este último punto, conviene recordar lo dicho en el capítulo anterior, sobre el planteamiento de conflictos por los trabajadores para reivindicar la aplicación de las leyes laborales —especialmente sobre horarios, licencias, o accidentes del trabajo— y el subsiguiente reclamo para que el convenio que le pone término, recoja una manifestación patronal obligándose a respetar las prescripciones legales de fondo.

Las cláusulas de *cumplimiento de la ley*, poseerían según se adelantó, un carácter puramente político-gremial, desde que carecen aparentemente de sentido jurídico.

42. Entre las cláusulas que la doctrina designa "normativas" de los convenios, o sea, las que determinan el régimen a que han de ajustarse los contratos individuales de trabajo, aquéllas que se refieren a los salarios mínimos y las categorías han sido afectadas por la ley Nº 10.449 que estableció los Consejos de Salarios. Este conflicto de leyes, sobre materia tan importante merece un examen especial, que será el objeto del próximo capítulo.

Pero, la tarifación de los salarios, con ser importante, no agota la finalidad titulada "normativa" de los convenios colectivos y en la realidad profesional uruguaya se presentan variados ejemplos.

Son dignas de citarse, al respecto, las cláusulas sobre prohibición de multas, sobre sistemas de horarios, sobre suplencias, sobre horas extraordinarias, etc. (66).

---

(66) En algunos gremios, como el de autobuses, la reglamentación de estos aspectos es particularmente cuidadosa, aún antes de la sanción de la ley Nº 9675.

No han sido ajenas a ciertos convenios, muchos de ellos celebrados con posterioridad a la sanción de la ley Nº 9675, otras preocupaciones.

Entre ellas, la organización del mercado de trabajo, por el reconocimiento patronal de bolsas sindicales y la aplicación del sistema de registros y turnos en ciertas actividades.

Con antelación a las leyes respectivas, se habían incorporado, asimismo, disposiciones imponiendo indemnizaciones para casos de despido intempestivo, con fijación de pre-avisos. Algunos convenios habían también incorporado mejoras al régimen legal sobre accidentes de trabajo.

43. En el plano de las relaciones sindicales, es frecuente que se incluya la expresa mención del reconocimiento de un sindicato obrero, así como de comisiones mixtas o delegados del personal, pero es la llamada *cláusula sindical*, que equivale al cierre del taller para el personal no afiliado al sindicato designado, la que ha provocado mayores discusiones.

El punto debatido, en torno de la "cláusula sindical" no ha sido propiamente su licitud, sino la posibilidad de contralor de su cumplimiento por los organismos administrativos, por aplicación de los Arts. 1º y 4º de la ley de 1937. Después de algunas indecisiones, el Instituto Nacional del Trabajo, optó por abstenerse con carácter general de ejercer el contralor que requerían algunas asociaciones de trabajadores que habían pactado cláusulas de este tipo (67).

44. Una variedad curiosa de cláusulas y aún de convenios que se han presentado en la práctica en el Uruguay, la constituyen aquellos que se entienden destinados a facilitar la aplicación de los laudos de los Consejos de Salarios (68).

---

(67) Sobre el contralor de la "cláusula sindical" y los fundamentos del Instituto Nal. del Trabajo para no controlarla más, V. SANGUINETTI, op. cit., págs. 216 a 224. Sobre *cláusulas sindicales*, en general, V. DEVEALI, Curso de Derecho Sindical, 2ª ed., pág. 208.

(68) En el convenio entre la empresa y el personal de un Teatro, de 27 de febrero de 1946, se dice expresamente que el acuerdo tiene por finalidad evitar las complicadas operaciones que demanda la aplicación del laudo en cada caso particular.



La juridicidad de tales cláusulas o convenios está ligada a la solución del conflicto entre el régimen de los convenios colectivos reconocido por la ley Nº 9675 y el de los Consejos de Salarios instituído por la ley Nº 10.449. La oposición de ambos regímenes será el objeto del capítulo siguiente.

## Capítulo II

# EL CONFLICTO ENTRE EL REGIMEN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y EL DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS

45. Como se advirtió al comienzo de este estudio, el legislador uruguayo, decidido a establecer un régimen para la fijación de los salarios mínimos, se inclinó deliberadamente en 1943 por el sistema de los Consejos de Salarios.

Los antecedentes de la Ley de Consejos de Salarios, revelan, sin embargo, que el Proyecto sancionado originariamente por la Cámara de Representantes, en el año 1941, contenía una serie de normas que colocan más bien como subsidiario al régimen de la fijación de tarifas por laudo, manteniendo y aún ampliando el de la ley 9675 (69).

---

(69) Según se expresa en el informe de la Comisión de Representantes, el Proyecto de 1941 establecía un triple mecanismo para la fijación de las tarifas, a saber: fijación "por vía de autoridad", fijación por convenios colectivos y fijación por Consejos de Salarios. Aparte de la intervención que se le reconocía a las organizaciones profesionales en los procedimientos primero y tercero, el Art. 18º del Proyecto de la "Comisión investigadora sobre vida y salarios obreros", disponía: "Decláranse comprendidos dentro del régimen del Art. 2º de la ley Nº 9675, de 4 de agosto de 1937, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 1º de la misma ley, las siguientes asociaciones patronales: Cámara de Industrias, Cámara de Comercio, y Cámara Mercantil de Productos del País. El Poder Ejecutivo, con la opinión favorable del Consejo de Ministros, podrá incluír en el mismo régimen a otras asociaciones patronales con personería jurídica. La representación obrera en los convenios colectivos será adjudicada de acuerdo y con las garantías establecidas por la presente ley y su reglamentación.

El propio informe de la Comisión decía que el Artículo transcripto "modifica, ampliándola, la Ley de 4 de agosto de 1937, de aplicación útil demostrada por la experiencia de varios años". En todo caso, parece claro que la fórmula de 1941, al extender considerablemente, y aún facultar para nuevas ampliaciones el sistema de "convenios especiales", significaba la generalización de un régimen de convenios reglamentados. Los convenios colectivos previstos entonces y el sistema denominado fijación "por vía de autoridad", hacían más manifiesta aún la nota de unilateralidad referida en el Capítulo I.

Cuando, en definitiva, se adoptó como mecanismo normal y dominante el de los Consejos de Salarios, fué necsario tomar una decisión sobre la vigencia del régimen de los convenios y de la ley de 1937 (70).

El criterio adoptado, un poco apresuradamente por el Artículo 36, inc. 2º, de la ley Nº 10.449, no se concretó a especificar la primacía o superior jerarquía jurídica de la norma-laudo sobre la norma-convenio, sino que postuló la *competencia privativa* de los Consejos, en *materia de salarios y sus categorías*.

Una primera y radical interpretación de esta regla, conduce a negar, en absoluto, la posibilidad de una fijación de salarios o descripción de categorías por otro mecanismo fuera de los Consejos de Salarios.

Pero tal interpretación no corresponde, ya que la competencia de los Consejos de Salarios no se refiere a la fijación de salarios, en general, sino exclusivamente a la imposición de tarifas mínimas, según especifican los Arts. 5, 15 y concs. de la ley de 12 de noviembre de 1943.

Siendo así, las partes individualmente o por la mediación de acuerdos colectivos, están en absoluta libertad para convenir otras retribuciones con tal que cubran los mínimos establecidos por los correspondientes laudos (71).

46. En cuanto a la descripción de categorías, la situación en principio, se presenta como similar, por ser las categorías puntos de referencia de los salarios mínimos fijados y porque la Ley especifica textualmente que la competencia privativa abarca los salarios (mínimos) y *sus categorías*.

No obstante, la libertad de los participantes en la concertación de un convenio que describa o especifique categorías, es mucho menor en esta materia que en las restantes, incluso sobre salarios. Casi puede afirmarse que las posibilidades convencionales quedan circunscriptas a las actividades no lauda-

(70) Sobre este punto y lo relacionado con el Art. 36 de la Ley Nº 10.449, V. SANGUINETTI, op. cit., pág. 214.
(71) V. "Panorama", pág. 123.



das o a meras y muy secundarias precisiones, so pena de afectar la integridad o la economía de los laudos, es decir de lesionar la competencia declarada *privativa* de los Consejos de Salarios.

En este sentido, el convenio colectivo podría presentarse —dada la falta de exigencias formales— como un aparato destinado a encubrir, o a facilitar, la violación de las tarifas mínimas. Ese fin persiguen, muchas veces, cierto tipo de convenios de ajuste de laudo, que ya se mencionaron, aún cuando no suelen ser siquiera auténticos convenios y sí apenas ajustes multilaterales, en los que se especifican concretamente las categorías y salarios de trabajadores determinados (72).

47. Otro aspecto, relacionado con la zona conflictual de las leyes Nos. 9.675 y 10.449, es el concerniente a los llamados *convenios homologados* por los Consejos de Salarios (73).

Hay dos clases de estos convenios, que deben ser perfectamente deslindadas.

En primer lugar corresponde aludir a los convenios que, suscritos en la etapa preliminar de la actividad de los respectivos Consejos de Salarios, las partes presentan por medio de los delegados profesionales como *proyecto de laudo*. Este tipo no ofrece verdaderos problemas, puesto que el resultado final es un laudo perfecto, aun cuando la actividad del Consejo y particularmente del sector gubernamental haya sido pasiva en el proceso de redacción. El sentido de la palabra *homologación* viene a coincidir, en este caso, con el de la expresión "aprobación de un laudo". El designado como *convenio homologado* sería en verdad un laudo de Consejo de Salarios y exclusivamente por su condición de tal, sería aplicable y ejecutorio (74).

48. El convenio —generalmente de alcance parcial dentro de la jurisdicción de un Consejo— que se presenta para

(72) V. DEVEALI, Lineamientos, pág. 447 y ss., 2ª ed.
(73) V. PLA RODRÍGUEZ, Unidad o pluralidad de laudos, en rev. "Der. Laboral", T. III, p. 296.
(74) Cfre. PLA RODRÍGUEZ, op. cit., p. 297.

su mero registro, constituye una segunda categoría o tipo de *convenios homologados.*

Los convenios de esta categoría, a diferencia de los de la anterior, no sufren por el acto de su presentación ante el Consejo, que se titula *homologación,* transformación de ninguna especie. Su validez o eficacia derivan de su naturaleza de convenios a la que la homologación —a falta de previsión legal— no puede prestarle ninguna nueva característica. Los Consejos de Salarios no tienen otra alternativa que transformar los proyectos en laudos o rechazarlos y no están, por tanto, facultados para reconocer o controlar la legalidad de convenios colectivos.

La práctica de la homologación no puede, siquiera, afectar la competencia de los Consejos, desde que éstos tienen su jurisdicción determinada por el Decreto de creación, al tenor del Art. 10 de la ley Nº 10.449 (75).

(75) Dice ese Art. 10: "Cuando se resuelva la creación de un Consejo de Salarios, el Poder Ejecutivo dictará un decreto determinando: 1º) La profesión o profesiones similares sometidas a la jurisdicción del Consejo y que integran el Grupo; 2º) La circunscripción territorial sobre la cual ha de establecerse esa jurisdicción".

## Capítulo III

## EL AMBITO DE VALIDEZ Y LOS EFECTOS DE LOS CONVENIOS

49. La característica unilateralidad de los convenios colectivos en la práctica profesional uruguaya, reduce considerablemente el campo de estudio sobre la validez personal de los convenios colectivos (76). En puridad, sólo se requieren precisiones respecto de los patronos o empleadores obligados.

Ya se vió, también, que el efecto extensivo está previsto exclusivamente para los convenios suscritos por una especial organización patronal descrita en el Art. 2º de la ley Nº 9675. Se postergó, en cambio, la discusión sobre la validez de los convenios suscritos por organizaciones gremiales de patrones, respecto de sus adherentes, en particular de los opuestos al convenio, o que manifiesten su voluntad de no acatarlos.

50. Aunque la ley de 1937, en su Art. 1º se refiera sólo a "convenios celebrados entre patronos y obreros", no puede discutirse la aptitud de las asociaciones patronales para concertarlos dentro de sus respectivas competencias estatutarias. Los patronos que concurrieron a la formación de la voluntad social se hallarían inequívocamente obligados y sometidos al régimen de sanciones previsto por la mencionada ley.

En cuanto a los patronos, que en el seno de la organización se pronunciaron contra el convenio, tienen desde luego, la opción entre permanecer en la organización, es decir, acatar su dictado, o separarse de ella. Para el caso de que se conformen con la decisión mayoritaria, la obligatoriedad del convenio les alcanza en idénticos términos que a los que consintieron expresamente.

(76) V. sobre el particular, Capítulo III, § 37.

El caso de la desafiliación, ofrece una variante, según que la separación se produzca antes o después de la definitiva conclusión del convenio. La desafiliación anterior al perfeccionamiento de la convención debe ser asimilada a la no aceptación expresa de un empleador, singularmente considerado. El convenio no podrá, por tanto, obligarlo en ningún sentido.

Pero respecto de las desafiliaciones posteriores a la conclusión del convenio y, a falta de plazo fijado por la ley, el criterio será el de entender obligado al patrono, a menos que pruebe la incompetencia de la organización para concertar el acuerdo o la ilegalidad de sus cláusulas (77).

51. La efectividad de las obligaciones patronales derivadas de los convenios colectivos está controlada y sancionada por los mecanismos administrativos del Estado. Al margen de estos contralores, es del caso preguntarse si las organizaciones intervinientes y los individuos afectados pueden accionar por el cumplimiento de cláusulas de convenios en vigor.

Respecto de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos, la ley de 13 de abril de 1934 acordó a los sindicatos con personería jurídica, la facultad de "participar en el contralor de las disposiciones contenidas" en ella, o "en los pactos gremiales que se establezcan". Pero, se trata de un texto con alcance limitado a convenios sobre adelantos de la hora de cierre de los establecimientos comerciales.

A falta de una declaración de alcance general, sólo parece seguro que las organizaciones sindicales —aún las no intervinientes en la concertación de los convenios— estarían habilitadas para excitar el celo de la Administración, denunciando los incumplimientos patronales (78). Esta ha sido, por otra parte, la forma en que se ha manifestado la actividad de los sindicatos, en materia de reclamos para el cumplimiento de convenios, aunque por lo general han preferido la acción directa, esto es, la intimación bajo apercibimiento de huelga o, directamente, la declaración de huelga.

(77) Como es sabido, algunas legislaciones, como la francesa de 1919, preveían un plazo de ocho días para efectuar la renuncia (Código del Trabajo, Art. 31 k, 2º, Libro I).

(78) El art. 6º del D. de 26-II-1943, reglamentario de la ley Nº 9675, instituyó en el Instituto N. del Trabajo, "un registro de comunicaciones y otro de denuncias de infracción a los convenios colectivos".



No puede saberse cuál será la reacción de la Jurisprudencia el día en que, efectivamente, los sindicatos comparezcan en Justicia, demandando por incumplimiento de convenio (79).

52. Un interés práctico más manifiesto posee el punto de las acciones individuales.

Una primera cuestión, de carácter previo, consistiría en saber si efectivamente los convenios facultan a los trabajadores comprendidos en su régimen a actualizar los derechos que éstos les acuerdan. La respuesta a ella, cualquiera sea la concepción que se sostenga sobre la naturaleza jurídica de los convenios, debe ser afirmativa, al menos respecto de los casos de interés actual y directo.

El Decreto Reglamentario de 26 de febrero de 1943, por otra parte, confirma ampliamente la tesis permisiva de las acciones individuales y hasta pone a disposición de los reclamantes por la vía judicial, el "Servicio Jurídico" del Instituto Nacional del Trabajo (80).

53. La determinación de los casos en que existe un interés actual y directo del accionante individual parece forzosamente destinada a la elaboración jurisprudencial. Con todo, es indudable que el interés exigido estará presente en todo caso de reclamaciones por salarios.

En lo que concierne a las reclamaciones por salarios o diferencias de salarios derivadas de convenios colectivos, pueden entenderse aplicables las disposiciones del Art. 4º de la ley Nº 10.449. Si así fuera, los trabajadores gozarían para estos reclamos de acción ejecutiva, auxiliatoria de pobreza legal, derecho a reclamación accesoria y preceptiva por los daños y perjuicios emergentes del incumplimiento patronal y del régimen especial de prescripción que no vence, cualquiera sea la anti-

(79) La inexistencia en el Uruguay de una Magistratura especializada para las cuestiones laborales es, sin duda, un obstáculo para el progreso de este tipo de reclamaciones.

(80) Arts. 7º y 8º, del Decreto cit.

guedad del crédito, hasta un año después del egreso definitivo del trabajador del establecimiento deudor (81).

54. Las acciones patronales por violaciones de sus competidores, o las de las asociaciones patronales contra sus adherentes refractarios escapan a la órbita de la legislación laboral y son, por lo demás, desconocidas, en la práctica, en el Uruguay.

En cuanto a los incumplimientos de los trabajadores, cuando funcionan como condición, justificarían el respectivo excepcionamiento de los empleadores. Ya se afirmó, en cambio, la improcedencia de un accionamiento patronal para la efectividad de una cláusula de renuncia a la huelga (82).

---

(81) V., "Panorama", págs. 123 y sigts.

(82) La Jurisprudencia ha considerado, sin embargo, que los Tribunales están habilitados para calificar la legalidad de una huelga y podría suponerse que la violación de un pacto de este tipo sería tomada en ese sentido. V. sobre el particular, nuestra monografía, "El derecho común sobre el despido", págs. 35-39 y 131 y "Panorama", págs. 147 y ss.

# Conclusiones

# Conclusiones

55. Cuando, en la primera parte de este estudio, se examinaron las diversas tendencias sustentadas por la doctrina nacional, para explicar la naturaleza jurídica de los convenios colectivos, pudo establecerse, como objeción general, su desapego por las concretas disposiciones del derecho positivo.

Luego de las consideraciones de la segunda parte, parece oportuno volver sobre el tema doctrinario, para establecer, a ese respecto, algunas conclusiones.

La primera de todas, por su importancia y por que tiene carácter previo, se refiere a la imposibilidad de unificar opiniones en el plano internacional, en torno de una doctrina universal sobre la naturaleza y efectos jurídicos de las convenciones colectivas, a menos que tal unificación se logre, paradójicamente, sobre la afirmación de la imposibilidad de unificación.

Esta imposibilidad, no es más que un corolario de una condición existencial de la contratación colectiva, esto es, su historicidad. Los convenios surgen, en la vida profesional de diversas maneras, pero ya sea por la línea que titulamos de la *formación espontánea* o por la *creación de la ley*, las variantes o particularidades nacionales alteran, por regla general, en forma tan profunda el esquema teórico, que es imposible interpretarlas a la luz de los mismos principios (83).

En todo caso, parece cierto e indiscutible, que no puede reputarse idéntica la naturaleza de un convenio cuyos efectos extensivos, a la integridad de la profesión, están previstos en la Ley, respecto de la que puede poseer un convenio que nace, se desarrolla y cumple, totalmente fuera del aparato jurídico-estatal.

---

(83) V. Introducción, pág. 11 y ss.

Aún, podría puntualizarse que, las imperfecciones de la teoría contractualista, tanto como las barreras a la admisión de la tesis reglamentaria o institucional, fluctúan, en el espacio y en el tiempo, validando e invalidando, en cada caso, las críticas o los desarrollos afirmativos (84).

56. El admitir esta *concepción evolutiva* del concepto *convenio colectivo*, puede conducir a aceptar, cada una respecto de una realidad distinta, las teorías sobre su naturaleza jurídica, pero, sobre todo, orienta hacia una modificación sustancial del punto de vista. En efecto, resulta más útil que postular una doctrina única sobre la naturaleza jurídica de los convenios colectivos, aplicarse a precisar, qué tienen de común a lo largo de su evolución, en el espacio y en el tiempo, esto es, a investigar en qué medida es posible determinar sus propiedades irreductibles, en cualquier regulación legal y en cualquier medio profesional.

Esta precisión, deriva, asimismo, hacia un esfuerzo de unificación internacional en el campo terminológico, que ponga fin a las lamentables confusiones actuales (85).

57. Por otro camino, será oportuno confrontar cada desarrollo legislativo nacional y cada realidad profesional con los esquemas doctrinarios sobre la naturaleza jurídica del instituto. Ello supone una inversión del método de estudio seguido hasta el presente, que consistía en sentar una premisa de validez universal en torno de una figura ideal de convenio colectivo y forzar luego al instituto real a ajustarse a ese molde doctrinario.

Así, en lo que respecta al derecho uruguayo, el método que ya hubo ocasión de aplicar y que se estima correcto, consiste en investigar en las interpretaciones y teorías expuestas por los juristas, qué respuestas son válidas a las cuestiones planteadas por la ley 9.675 de 4 de agosto de 1937.

En otras palabras, habrá que proceder racionalmente y con rigurosa hermenéutica jurídica a *interpretar* la ley, y en su caso, a integrarla, conforme a las disposiciones contenidas en el título preliminar del Código Civil (86).

(84) Sobre el punto de la delegación de facultades legislativas en la tesis estatutaria, v. infra, pág.

(85) Sobre la cuestión terminológica, V. supra, pág. 14, nota 11.



Tal es, en resumidas cuentas, también la tesis de la doctrina dualista, aunque el dualismo mismo, como posición doctrinaria, implique una generalización que no está ya justificada (87). En otras palabras, el dualismo se sitúa en un primer momento en una posición inobjetable, cuando frente a una figura concreta advierte que tiene algo de contrato y algo que no es contractual y se aplica a determinar las proporciones. Se excede, en vez, cuando cree haber hallado la fórmula de validez universal, siendo que la combinación ofrece todo género de variantes y aún, que podría no haber combinación alguna, sino la presentación pura y simple de un solo elemento o de otros no considerados en ese esquema.

58. Por aplicación del método anteriormente expuesto puede resumirse la parte II de este estudio comenzando por aceptar que han aparecido, en el derecho uruguayo, por lo menos, dos figuras de convenciones colectivas con caracteres definidos y forzosamente distintas en aspectos esenciales; a saber: el tipo de las convenciones *comunes o simples* y el de los convenios de efectos *normativo-obligatorios* para toda la profesión.

Estas dos categorías son el producto de las disposiciones de la ley 9.675, oportunamente examinada en sus principales aspectos y, aunque entre ambos tipos de convenio existan puntos de contacto, no es posible llegar a una identificación, en sus efectos y, desde luego, en su naturaleza jurídica.

59. En cuanto a la naturaleza y características del tipo de convenio común, cabe concluir que se presenta como un acuerdo, válido solamente respecto de los empleadores obligados. No parece por ello, dudoso, que esa obligatoriedad deriva del consentimiento expresado directamente o por la intermediación de la organización patronal pactante.

(86) V. supra, parte II. Capítulo I, pág. 45.

(87) La doctrina dualista formulada por Durand (Le dualisme de la convention collective du travail, Rev. trim. droit civil, 1939, pág. 353 y sigs., París), ha sido expresamente recibida en la doctrina americana (V. Russomano, M. V., Naturaleza e finalidades da convençao coletiva do trabalho, Montevideo, 1951).

En cuanto al *efecto automático*, operaría simplemente por la legalización de los convenios, (88), que situaría a estos como *obligaciones jerárquicamente superiores* a las nacidas del contrato de trabajo y, por tanto, inderogables por éste. En otros términos, al establecer la ley uruguaya la legalización del régimen de los convenios, creó una especie de contrato de jerarquía superior e inviolable por los individuales, cuya jerarquía e inviolabilidad conducen a la sustitución automática de las cláusulas anteriores o posteriores de los pactos suscritos en términos opuestos.

La sustitución de las cláusulas o condiciones opuestas, debe entenderse en el sentido de sustitución de las cláusulas menos favorables para el trabajador, pero no de aquellas condiciones que pudieran significar mayores beneficios para la parte obrera (89).

En todo caso, para que esta calidad de super-contrato, que poseería por ley el convenio, se pronuncie, es necesario que incluya una regulación de las condiciones generales a que ha de ajustarse la contratación y no, como suele hacerse, la determinación de prestaciones singulares de trabajo (90).

60. Admitida esa superior jerarquía y el efecto automático, la *acción transversal* debe también considerarse aceptada. Vale decir que, si se entiende que la convención colectiva entra a regir y a dominar las condiciones de la relación individual de trabajo, cualquiera sea la estipulación en contrario, debe admitirse el derecho de cada individuo, colocado en la situación jurídica subjetiva, de perseguir la aplicación del régimen correspondiente y de exigir judicialmente al empleador, las prestaciones o beneficios derivados del convenio.

61. En cuanto a los convenios, con fuerza extensiva a toda la profesión (91), la cuestión es análoga en lo relacionado

(88) V. supra, pág. 47.

(89) Es este un principio de interpretación y prelación sustancial en el derecho del trabajo, por cuanto se trata de un sistema normativo de garantías mínimas para los trabajadores; Cfre. "Derecho Laboral", t. X, pág. 20.

(90) V. Supra. pág. 15.

(91) Siempre referido el tema al derecho positivo uruguayo; Art. 2º de la ley 9675.



con la parte de los trabajadores y con los eventuales reclamos de éstos.

Pero, en lo que tiene que ver con la parte patronal, la cuestión varía radicalmente, pues aquí hallamos, una parte obligada aun sin que de ninguna manera haya intervenido en la concertación, por el solo hecho de realizar una actividad o ejercitar una industria. En otros términos, un constructor o una empresa constructora, queda obligada por los convenios suscritos por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, a despecho de su oposición al convenio y aun a su oposición o independencia de ese organismo gremial de patronos.

¿De dónde deriva la obligatoriedad de las cláusulas pactadas? Sin duda de la ley, pero esa obligatoriedad que alcanza toda la categoría, significa la creación de un poder normativo de carácter extraetático, que en este aspecto, puede equivaler a una remisión del legislador a lo acordado por determinados representantes de la parte patronal (92).

¿Habría, en puridad, en estos casos una delegación de facultades legislativas, como se ha pensado más de una vez? (93). Seguramente no, ya que, si bien se crearía una norma, no sería una ley, en primer término porque ésta posee un grado de generalidad muy distinto y sensiblemente mayor (94). Pero, además, la disposición legal, al conferir a los acuerdos

(92) Sobre este particular pueden ser muy oportunas y aplicables las ideas del profesor LENHOFF, presentadas en su Relación para el I Congreso Internacional de Derecho Social y ampliadas en su exposición en el debate sobre la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas realizado en la Facultad de Derecho de Montevideo, en agosto de 1954. Por nuestra parte, estalecimos en la relación nacional de Uruguay al mencionado Congreso, lo siguiente: Nota nº 43: "La cuestión parece que debe ser resuelta con argumentos jurídicamente válidos en el ámbito de cada Estado. En todo caso, cabría pensar si es imprescindible admitir la delegación de funciones legislativas para explicar los efectos normativos del convenio y, si no es posible pensar que el legislador cree una forma nueva de contrato, o de super-contrato, que una vez concertado se imponga a los que queden bajo su jurisdicción.

En derecho uruguayo, además, a título de reflexión, cabría mencionar la disposición del Título de las Leyes que admite que la costumbre sea fuente de derecho "en los casos que la ley se *remite* a ella" (Art. 9, C. C.). ¿Tratándose de las c. c. de t. la *remisión* no sería análoga?"

(93) V. Supra, Cap. II, parte II, pág. 34 nota 49.

(94) Cfre. JAEGER, en los debates de mesa redonda de la Facultad de Derecho de Montevideo, cit.

celebrados por una organización patronal un determinado efecto, no coloca a los miembros de la categoría en la misma situación que cuando enfrentan el imperativo de la ley, desde que, la norma a regir, resulta del consentimiento del gremio, siendo de la esencia del tipo de asociación de que se trata, la libertad de entrada o principio de las puertas abiertas.

En otras palabras, si en definitiva, el acuerdo o convenio especial va a constituir obligaciones para toda la profesión, toda la profesión se halla facultada para intervenir en su concertación de un modo efectivo, directo y actual.

En suma, existiría una norma pero no habría la delegación de una facultad normativa de carácter legal, por el origen y procedimiento, y, sobre todo, porque jerárquicamente ella misma quedaría sometida a la disposición de la ley.

Siendo así, el caso de los convenios especiales del derecho uruguayo, encuadraría también en la descripción establecida por CHIARELLI cuando presenta a la convención colectiva, como un "acto normativo de formación bilateral" (95).

62. — Por lo demás, y en esto es útil aprovechar la doctrina dualista, la convención colectiva crea, o más propiamente, *puede* crear, relaciones entre las partes contratantes, es decir, entre la organización de trabajadores y la organización patronal, o el patrono o patronos intervinientes. Estas relaciones pueden derivar en obligaciones de marcado carácter contractual, ajenas a las anteriores, presentes o ulteriores relaciones de trabajo (96).

Estas cláusulas, con efectos directos sobre los pactantes, pueden consistir en el reconocimiento de ciertos beneficios a un sindicato, en el establecimiento de multas por el incumplimiento patronal u obrero —de las que naturalmente responderán los pactantes, es decir, en ningún caso los trabajadores, y sí únicamente los patronos, o grupos patronales y las organizaciones de los trabajadores.

---

(95) V. CHIARELLI, en la Relación General cit. al I Congreso Internacional de Derecho Social.
(96) V. nota 87.



Estas obligaciones, que las más de las veces, en la práctica de las relaciones profesionales, en el Uruguay, sólo tienen que ver con condiciones para el cumplimiento de lo convenido, no pueden significar, en ningún caso, según se aclaró oportunamente, una renuncia al ejercicio de las acciones sindicales y concretamente al derecho de huelga (97).

63. — Si se retorna ahora al examen de las características esenciales de todo convenio, o sea a aquellos puntos de contacto que, en su oportunidad, se titularon propiedades irreductibles de la figura, puede afirmarse que, en el derecho uruguayo, se dan las siguientes:

a) *Carácter grupal del sujeto, en la parte obrera.*

Este carácter grupal, significa que es de la esencia de la contratación colectiva que la parte de los trabajadores esté constituída por los representantes de la categoría que va a quedar sometida al régimen a crear.

No constando en la ley, ni surgiendo de la práctica que la representación deba ejercitarse, exclusivamente, a través de una organización sindical permanente o estable, parece claro que la representación de la categoría puede resultar de la simple coalición, sin perjuicio que tal representación pueda ser puesta en discusión llegado el caso (98).

b) *Prelación de normas laborales.*

El contenido del convenio no está limitado, en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo para la categoría comprendida, sino por las prescripciones más beneficiosas de normas de jerarquía superior (Constitución, Ley, Convenios internacionales, Laudos, Decretos reglamentarios).

Es así, que los convenios colectivos podrán contener, en cualquiera de sus categorías o tipos, toda clase de estipulacio-

---

(97) V. supra, Cap. I, parte II, pág. 46.
(98) Sobre este punto, V. "Panorama", pág. 121, nota 27 y supra, pág. 45.

nes, tanto que se refieran a la organización del trabajo y a las condiciones de los contratos individuales como a las relaciones profesionales, sin perjuicio de los derechos derivados de las normas superiores antes mencionadas (99).

c) *Carácter abstracto.*

En ningún caso, los convenios colectivos podrán contener especificaciones relativas a la prestación de servicios por trabajadores singularmente determinados o designados en el instrumento.

Si se admitiera otro tipo de condiciones o especificaciones, no nos hallaríamos frente a un convenio colectivo, sino a un contrato multilateral y por tanto, no cabría conferirle la superioridad jerárquica sobre los restantes contratos individuales y sí, meramente, examinar las relaciones en el tiempo y la eventual coexistencia o derogación de cada una de sus cláusulas.

Esta nota esencial, aunque no siempre bien conocida, deriva de lo dicho con anterioridad, pero, es además lógica, toda vez que se piense que la virtud del convenio colectivo consiste en formar un frente, en la parte de los trabajadores, que equilibre sus relaciones con los patronos. Tal frente sólo aparece cuando se constituye el sujeto grupal y cuando se excluye toda concreción a casos singulares. La fuerza del convenio, como la de toda norma, está en no contemplar situaciones individuales, en no atomizar el interés de la categoría a través de los intereses singulares de los trabajadores, muchas veces contradictorios.

64. — No parece conveniente terminar estas Conclusiones, sin considerar las posibilidades de futuro del instituto dentro del actual ordenamiento laboral uruguayo.

En este sentido, debe establecerse a manera de resumen del desarrollo de la primera parte de esta obra, que la admisión unánime de una interpretación que faculta a concertar

(99) Sobre el punto concreto de la relación entre los convenios colectivos y los laudos de los Consejos de Salarios, V. supra, Cap. II, parte II.



convenios sobre salarios respetando los mínimos laudados, ha devuelto a la convención colectiva una materia de la que pudo inicialmente considerársela despojada por la ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943. Es así, que se ha visto a organizaciones sindicales de trabajadores, desconformes con un laudo, corregirlo por medio de convenios de remuneraciones superiores.

Por lo demás, parece cierto que el paulatino fortalecimiento de las entidades gremiales conduce a revitalizar este instituto, aún a despecho de la situación de subordinación en que la ley lo colocó. Asimismo, como mecanismo natural en las relaciones sindicales, el convenio colectivo continuará desarrollándose, sea cual fuere el grado de organización y exista o no laudo o decisión de un Consejo de Salarios.

# Bibliografía

# Bibliografía (*)


ARNION, J. M. — *L'évolution des conventions collectives,* Lille, 1938.

BARBAGELATA, Héctor - Hugo. — *Los convenios colectivos en el derecho uruguayo* (en revista "Derecho del Trabajo", B. Aires, año XIV, nº 9, pág. 522 y ss.

BATTELLI, M. — *Il carattere obligatorio generale dei contratti collettivi di lavoro in Isvizzera,* Geneve,, 1944.

BRÉTHE DE LA GRESSAYE, J. — *La convention collective du travail,* (en Rec. Etudes en l'honneur d'Henri Capitant), París, 1937.

CAPITANT, H. — *L'évolution de la conception française en matière de conventions collectives,* (en Rec. Etudes en l'honneur d'Ed. Lambert) t. III, § 171, pág. 510 y ss.

CARNELUTTI, F. — *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro,* pág. 111 y ss., Padua, 1936.

COLITTO, F. — *L'accordo collettivo económico,* Milán, 1940.

CROZIER, M. — *La philosophie des conventions colletives et l'évolution social en Amérique,* en rev. "Droit Social", 1952, págs. 160 y 247.

DE FERRARI, F. — *La natura giuridica del contratto colettivo di lavoro,* Milán, 1952.

DEVEALI, M. L. — *Curso de Derecho Sindical,* pág. 179 y ss., Buenos Aires, 1954 (2ª edición).

DURAND, P. — *La solución actual de las convenciones colectivas,* en rev. "Derecho del Trabajo", B. Aires, pág. 71, 1950.

— *Le dualisme de la convention collective du travail,* en Rev. trim. Droit Civil, pág. 353 y ss., París, 1939.

FOURNIER, P. — *L'extension des conventions collectives,* en "Droit Social", pág. 242 y ss.

GALLART Y FOLCH, A. — *Las convenciones colectivas de trabajo,* Barcelona, 1932.


(*) Se mencionan sólo las obras o estudios más recientes y que mayores aplicaciones pueden tener en derecho uruguayo. Una muy completa "Guia Bibliográfica", para el período anterior a 1932, puede hallarse en GALLART Y FOLCH, Las convenciones colectivas de trabajo, Barcelona, 1932. Véanse, asimismo, los capítulos dedicados al tema en los Tratados Generales y Manuales y los trabajos citados en las notas al pie del texto.

JAEGER, N. — *Contributo alla determinazione del concetto di rapporto collettivo,* (en rev. Diritto Commerciale), 1936, I, pág. 619 y ss.

JEANSELME, Ch. — *Le nouveau régime des conventions collectives en France,* París, 1938.

KROTOSCHIN, E. — *Convención colectiva y contrato individual de trabajo,* en rev. jur. arg. "La Ley", t. XX, pág. 576 y ss.

—*Acerca del ámbito de validez de la convención colectiva de trabajo,* en rev. "Gaceta del Trabajo", Rosario, R. A., Año V, nº 62, pág. 2.

—*La nueva ley alemana de contrato de tarifa,* en "Derecho Laboral", t. IV, nº 19, pág. 1, Montevideo.

MARCHAL, A. — *L'action ouvrière et la transformation du régime capitaliste,* pág. 47, París, 1943.

MAZZONI, G. — *Teoría dei limiti d'applicabilitá dei contratti collettivi di lavoro,* Milán, 1939.

— *La disciplina dei sindacati e dei contratti collettivi di lavoro,* en rev. "Diritto del Lavoro", 1950, págs. 17 y ss.

PERGOLESI, F. — *Il contratto collettivo di lavoro,* Milán, 1939.

PETIT, R. — *Le contenu des c.c. de t.,* en "Droit Social", 1952, págs. 454 y 523.

PROSPERETTI. — *I contrati collettivi di lavoro,* en rev. "Il diritto del lavoro", 1953, pág. 46.

POUILLOT. — *Les conventions collectives en France,* en Rev. Int. du Travail, pág. 1, Ginebra, 1938.

RICHARD, A. — *La force légale des conventions collectives de travail en Suisse* (en Etudes en l'honneur d'Henri Capitant), págs. 665, 677, París, 1937.

RICHARD, Riccardo — *Rapporti individuali di lavoro e contratti collettivi di diritto comune stipulati dopo la loro estinzione,* en rev. "Diritto del lavoro", 1950, pág. 279.

ROMANO, Santi. — *Contratti Collettivi di lavoro e norme giuridiche,* (en Scritti minori) V. II, pág. 285 y ss., Milán, 1950.

RUSSOMANO, Mozzart Víctor. — *Naturaleza e finalidades da Convençao Coletiva de Trabalho,* Montevideo, 1951.

SANGUINETTI, Julio. — *Los convenios colectivos a través de una década,* en rev. "Derecho Laboral", t. III, pág. 211 y ss., Montevideo.

SEGA, C. — *Gli accordi collettivi intersindicali,* Padua, 1941.

SEMO, G. — *Il contratto collettivo di lavoro,* Padua, 1935.

# Indice

JAEGER, N. — *Contributo alla determinazione del concetto di rapporto collettivo,* (en rev. Diritto Commerciale), 1936, I, pág. 619 y ss.

JEANSELME, Ch. — *Le nouveau régime des conventions collectives en France,* París, 1938.

KROTOSCHIN, E. — *Convención colectiva y contrato individual de trabajo,* en rev. jur. arg. "La Ley", t. XX, pág. 576 y ss.

—*Acerca del ámbito de validez de la convención colectiva de trabajo,* en rev. "Gaceta del Trabajo", Rosario, R. A., Año V, nº 62, pág. 2.

—*La nueva ley alemana de contrato de tarifa,* en "Derecho Laboral", t. IV, nº 19, pág. 1, Montevideo.

MARCHAL, A. — *L'action ouvrière et la transformation du régime capitaliste,* pág. 47, París, 1943.

MAZZONI, G. — *Teoría dei limiti d'applicabilitá dei contratti collettivi di lavoro,* Milán, 1939.

— *La disciplina dei sindacati e dei contratti collettivi di lavoro,* en rev. "Diritto del Lavoro", 1950, págs. 17 y ss.

PERGOLESI, F. — *Il contratto collettivo di lavoro,* Milán, 1939.

PETIT, R. — *Le contenu des c.c. de t.,* en "Droit Social", 1952, págs. 454 y 523.

PROSPERETTI. — *I contrati collettivi di lavoro,* en rev. "Il diritto del lavoro", 1953, pág. 46.

POUILLOT. — *Les conventions collectives en France,* en Rev. Int. du Travail, pág. 1, Ginebra, 1938.

RICHARD, A. — *La force légale des conventions collectives de travail en Suisse* (en Etudes en l'honneur d'Henri Capitant), págs. 665, 677, París, 1937.

RICHARD, Riccardo — *Rapporti individuali di lavoro e contratti collettivi di diritto comune stipulati dopo la loro estinzione,* en rev. "Diritto del lavoro", 1950, pág. 279.

ROMANO, Santi. — *Contratti Collettivi di lavoro e norme giuridiche,* (en Scritti minori) V. II, pág. 285 y ss., Milán, 1950.

RUSSOMANO, Mozzart Víctor. — *Naturaleza e finalidades da Convençao Coletiva de Trabalho,* Montevideo, 1951.

SANGUINETTI, Julio. — *Los convenios colectivos a través de una década,* en rev. "Derecho Laboral", t. III, pág. 211 y ss., Montevideo.

SEGA, C. — *Gli accordi collettivi intersindicali,* Padua, 1941.

SEMO, G. — *Il contratto collettivo di lavoro,* Padua, 1935.

# Indice

# Indice

*PARTE SEGUNDA*

ESTA OBRA SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EL DÍA NUEVE DE ENERO DEL AÑO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE LA EDITORIAL MARTÍN BIANCHI ALTUNA, CALLE MALDONADO 2215 - TELÉFONO 40 25 30 MONTEVIDEO - REPÚBLICA O. DEL URUGUAY