

PARTE CUARTA

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPÍTULO XXI

CONVENIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

§ 126.	Antecedentes	401
§ 127.	Convención colectiva de trabajo. Definición	405
§ 128.	Sujetos de la convención colectiva de trabajo	405
§ 129.	Naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo	407
§ 130.	Requisitos formales para su validez	412
§ 131.	La convención colectiva frente a la ley	414
§ 132.	Eficacia de la convención colectiva respecto de terceros	416
§ 133.	Responsabilidad por incumplimiento de la convención colectiva	418

CAPÍTULO XXI

CONVENCIÓNES COLECTIVAS DE TRABAJO

§ 126. **ANTECEDENTES.** — El desarrollo del fenómeno sindical en la época contemporánea ha llegado a adquirir una importancia universal, al incidir con su acción en los cambios de las estructuras jurídicas, económicas y sociales del Estado moderno¹. Según Bessling, el hecho sindical se debe a la ruptura del equilibrio entre el Estado de hecho y el Estado de derecho. Y el derecho sindical se explica como el esfuerzo emprendido, bajo la presión sindical, para restablecer la armonía entre la técnica industrial y la técnica jurídica². Y podemos decir que una de las manifestaciones de la expresión legal de esa armonía, la constituye la convención colectiva de trabajo.

El advenimiento de los pactos o convenciones colectivas a la ordenación de las condiciones en que se prestaría el trabajo en la vida industrial, fue lento y graduado, habiéndose detectado por algún especialista de la materia, nada menos que tres estadios o períodos: el de simple compromiso moral o pacto “entre caballeros” (*gentlemen agreement*); el de norma de grupo; y finalmente el de norma de la profesión o industria. Pero preciso es reconocer que desde su principio, esta evolución llevaría

¹ Pérez, Benito, *La naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo*, en “Revista del Colegio de Abogados de La Plata”, ene.-jun. 1963, p. 271 y siguientes.

² Bessling, J., *Le fail syndical et les transformations des principes fondamentaux du droit*, en “Introduction à l'étude du droit comparé en l'honneur d'Edouard Lambert”, Paris, 1938, t. III, p. 80 y siguientes.

implícita la obligatoriedad genérica que se lograría en el último período y que ella representó el paso más decisivo dado en el camino de la institucionalidad jurídica del sindicalismo³.

Esta institución del moderno derecho del trabajo, que aparece en la realidad laboral contemporánea como una consecuencia de la transformación de la producción individual en producción en masa, se presenta con perfiles de derecho público, por su carácter normativo, por la índole de los intereses que afecta y por sus proyecciones de solidaridad gremial, hasta configurar una ley de carácter profesional.

Como lo señala Gallart Folch, la silueta institucional del sindicato, tal como se va dibujando en la realidad social, rebasa el marco del derecho privado y por eso su reconocimiento jurídico integral representa la publicitación del fenómeno. El arbitraje obligatorio en ciertos conflictos de trabajo, impuesto por algunas legislaciones, la potestad reguladora reconocida por otras a determinadas organizaciones paritarias y la obligatoriedad *erga omnes* que las convenciones colectivas de trabajo van progresivamente logrando en diferentes países (previas o no a aprobaciones ministeriales), subraya los aspectos públicos de tal reconocimiento jurídico⁴.

La experiencia histórica nos demuestra que la convención colectiva de condiciones de trabajo, tuvo su origen durante la era industrial y se fue formando y desarrollando a medida que se consolidaba el movimiento sindical.

En un comienzo, ella surgió frecuentemente a consecuencia de un conflicto de trabajo o ante la amenaza de una declaración de huelga.

Las partes en conflicto, generalmente, ponían término a él mediante un pacto colectivo, que celebraba el empresario con sus obreros por intermedio del sindicato. Y en aquel pacto, por lo común, se les concedía a los trabajadores alguno de los beneficios que reclamaban al promover el diferendo. Otras veces, para evitar una

³ Gallart Folch, *El sindicalismo* p. 209.

⁴ Gallart Folch, *El sindicalismo* p. 209.

huelga, los empresarios se avenían a tratar con el sindicato y, también mediante un pacto colectivo, se evitaba el conflicto.

Aquellos pactos colectivos eran celebrados, de ordinario, por la comisión directiva del sindicato o por una comisión paritaria designada en una asamblea del gremio, con instrucciones para que, en representación de todos los afiliados, conviniera las nuevas condiciones de trabajo con el empresario o sus delegados.

Como la parte obrera, en la celebración del pacto o convenio, estaba representada por una entidad de carácter colectivo, como es el sindicato, se lo denominó convenio colectivo de trabajo.

En efecto, en un comienzo cuando no existía ninguna legislación que lo reglamentara, era un verdadero pacto o acuerdo o convenio de buena voluntad, sustentado únicamente en la buena fe de las partes contratantes. Y por eso, los ingleses con sentido práctico la denominaron comúnmente *gentlement agreement* o pacto de caballeros.

En la realidad de los hechos era un compromiso moral de caballeros, más que una obligación de carácter legal, puesto que, si una de las partes violaba lo pactado en el convenio, la otra carecía de acción para obligarla a cumplirlo compulsivamente recurriendo a los tribunales. De tal suerte, en la práctica de las relaciones laborales se fue elaborando una especie de derecho consuetudinario, en materia de convenciones colectivas de trabajo, el que se va consolidando a medida que los trabajadores se organizan con carácter permanente, en sindicatos profesionales.

Por lo tanto, el desarrollo de la convención colectiva, a pesar de carecer de reconocimiento legal, se muestra coincidente con el desarrollo sindical, porque los trabajadores unidos van adquiriendo una conciencia de sus derechos, y, en la lucha por obtener mejoras en sus condiciones de trabajo y de vida, consideran la convención colectiva de trabajo, la forma más adecuada para conseguirla. Por eso, a medida que se acentúa el proceso de concentración industrial y se consolida el fenómeno sindical, la convención colectiva va adquiriendo tal desa-

rollo, que el legislador, pese a la resistencia enconada de la parte patronal, se ve obligado a darle su reconocimiento⁵.

Al comienzo, a consecuencia de la acción sindical aparecen las primeras leyes que autorizan a los sindicatos a celebrar convenciones colectivas de trabajo, pero aquellas leyes no venían más que a reconocer los usos y costumbres laborales en ejercicio ya dentro del ámbito de la empresa, en la práctica de las relaciones de trabajo. Pero los efectos de las cláusulas de aquellas convenciones de trabajo eran muy endebles, frente a los contratos individuales de trabajo, al extremo de desconocer su carácter normativo, como nota esencial de la institución.

Al reconocerse la ineficacia del sistema en la práctica de su aplicación, se ideó otro sistema que hacía inderogables las cláusulas de la convención por el contrato individual de trabajo, pero esto era solamente para los afiliados al sindicato pactante. Como modelo de este sistema, podemos recordar la ley francesa de 1919, que tanta repercusión tuvo en su hora sobre esta materia. Pero, advertida la deficiencia de este régimen legal, al no tener sus cláusulas eficacia obligatoria para todos los trabajadores comprendidos en la categoría profesional, se concibió la forma de hacer extensiva su obligatoriedad, como norma genérica profesional, mediante la homologación realizada por el poder público encargado de velar por el cumplimiento de las leyes obreras. Al adquirir las cláusulas de la convención un carácter normativo, se hacen inderogables por los contratos individuales de trabajo, a excepción de los casos más favorables para el trabajador.

Este sistema parece hacer surgir la potestad normativa profesional de la convención colectiva de una declaración del Estado y no del dinamismo proveniente del fenómeno sindical, del cual podemos citar como ejemplo, los sistemas ensayados en Austria, Alemania, Suiza, México y el de la Argentina con la sanción de la ley 14.250.

⁵ Pérez, B., *La naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo*, en "Revista del Colegio de Abogados de La Plata", ene.-jun. 1963, p. 274 y siguientes.

§ 127. **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. DEFINICIÓN.** Por convención colectiva de condiciones de trabajo, entendemos con Gallart Folch, la concluida entre un patrono, grupo de patronos o asociación profesional patronal, con un sindicato o asociación profesional obrera, regulando las condiciones de trabajo y otras cuestiones afe-rentes, regulación a la que se habrán de adaptar los con-tratos de trabajo.

Dos características son patentes en esta definición. La primera, la necesidad de que el sujeto pactante obre-ro sea una asociación profesional. La segunda, la su-premacía jerárquica de la convención normativa de tra-bajo sobre los contratos de trabajo⁶.

La convención colectiva de trabajo es un acto jurídi-co que tiene por objeto regular las condiciones de traba-jo, "entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial" (art. 1º, ley 14.250)⁷.

Según se infiere de la propia definición, del lado obrero siempre tiene que existir una asociación profesio-nal, legalmente reconocida, y de ahí proviene su deno-minación de colectiva, por ser indispensable para su celebración una entidad de ese carácter, actuando en re-presentación de los trabajadores.

§ 128. **SUJETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.** En cuanto a los sujetos de la convención colectiva, de la parte obrera ha de ser necesariamente una asociación profesional de trabajadores con personería gremial, se-gún lo establece la ley 14.250. La legislación argentina, al concederle, con preferencia, el ejercicio de este dere-cho a las asociaciones con personería gremial, lo hace con el propósito de unificar el criterio que debe prevale-cer en las negociaciones y fijar las condiciones de traba-

⁶ Gallart Folch, Alejandro, *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Bar-celona, 1932, p. 4.

⁷ Pérez, B., *La naturaleza jurídica de la convención colectiva de tra-bajo*, en "Revista del Colegio de Abogados de La Plata", ene.-jun. 1963, p. 271.

jo por parte del sindicato que representa la categoría profesional. Pues, como la personería gremial se otorga a la entidad profesional más representativa, en la realidad ella es la que representa los intereses profesionales de la categoría. Por otra parte, al otorgar, exclusivamente al sindicato con personería gremial, el derecho de celebrar la convención colectiva de trabajo, se evita que agrupaciones obreras ocasionales o esporádicas pretendan arrogarse el ejercicio de ese derecho, con el consiguiente perjuicio para la unidad sindical y los derechos de los trabajadores⁸.

Las asociaciones profesionales de trabajadores simplemente inscriptas podrán celebrar convenciones colectivas en ejercicio de su personería jurídica cuando en la zona de su actuación no hubiere para la misma actividad una asociación que goce de personería gremial (art. 29, ley 22.105). Consecuentemente, estas convenciones celebradas de acuerdo con el derecho común, sólo tienen validez entre patronos y trabajadores afiliados al sindicato que ha estipulado la convención colectiva de que se trata y, en su consecuencia, carecen de fuerza obligatoria *erga omnes*, es decir, para todos los trabajadores comprendidos en la categoría profesional, no afiliados al sindicato pactante, salvo que la acepten expresamente. Tampoco podrán los trabajadores que integren comisiones directivas o desempeñen cargos representativos, gozar de la estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure el mandato y un año más, por ser éste un derecho reservado exclusivamente a los sindicatos con personería gremial (arts. 36 y 49, ley 22.105).

En lo que respecta al sujeto de la parte patronal, éste puede ser una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, de acuerdo con la ley 14.250. Y si bien la parte obrera siempre tiene que estar representada por un sindicato con personería gremial, la parte patronal puede constituirse una empresa patronal única. Porque, en la realidad, la organiza-

⁸ Pérez, B., *La naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo*, en "Revista del Colegio de Abogados de La Plata", ene.-jun. 1963, p. 276 y 277.

ción sindical patronal constituye un fenómeno reciente, muy posterior al movimiento sindical obrero.

La ley 14.250 contemplando esa realidad, establece con criterio práctico, a nuestro juicio, que, cuando en las actividades objeto de la convención colectiva, no exista una asociación profesional de empleadores, el Ministerio de Trabajo podrá integrar la representación patronal con empleadores de la zona respectiva en cuyo ámbito espacial o empresarial ya a tener vigencia la convención colectiva de trabajo homologada. De esta manera se evita la desigualdad de trato para los trabajadores que desempeñan una misma actividad y, además, la concurrencia, entre los distintos empresarios, con las perturbaciones e injusticias consiguientes para el interés general.

La sindicalización patronal, nos dice Gallart Folch, aunque no la exija la ley como requisito indispensable para la conclusión de convenciones colectivas, es siempre un factor favorable a la intensificación de la regulación convencional colectiva de condiciones de trabajo y al progreso social, pues, ciertas mejoras sociales que, reclamadas por los sindicatos obreros, no podrían conceder los patronos aislados por temor a la concurrencia, pueden ser establecidas, sin peligro, en convenciones colectivas pactadas por esos sindicatos con asociaciones patronales poderosas, ya que, aplicadas con carácter general, tales mejoras dejan de ser ruinosas para cada uno de los patronos que las aplican⁹.

§ 129. **NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.** — En cuanto a la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo, desde hace tiempo los autores vienen investigando si se trata de un contrato propiamente dicho o de una regla jurídica.

Si comenzamos el estudio del tema tomando en cuenta el carácter de los sujetos pactantes, en que uno de ellos necesariamente debe ser un sindicato legalmente reconocido, que goce de personería gremial, personería ésta otorgada por el poder público para poder celebrar

⁹ Gallart Folch, *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, p. 139.

válidamente la convención colectiva de trabajo, advertiremos inmediatamente que no puede tratarse de un contrato regido por el Código Civil. La razón es que el sindicato está investido por la ley sindical de poder legislativo suficiente para establecer la regla jurídica reguladora de los intereses comprendidos dentro de la esfera de su competencia legal. Se trataría, por tanto, de un contrato normativo, que configura una regla jurídica, en el sentido sustancial o material y dado el carácter privado de los sujetos pactantes y la forma de celebrarlo, de un contrato en sentido formal. Algo semejante a lo que acontece con el reglamento, que constituye una regla jurídica en sentido sustancial o material, y un acto administrativo en sentido formal. Aunque no debemos confundir el reglamento con el convenio colectivo, porque el reglamento es un acto administrativo unilateral constituido por la sola declaración de voluntad de la autoridad administrativa competente. En cambio, el contrato colectivo es un acto esencialmente bilateral, que observa, en principio, la forma de contrato, al permitir a los sujetos pactantes discutir las condiciones que han de regular sus derechos y, además, es sinalagmático y, por tanto, reviste una forma esencialmente distinta de la del reglamento administrativo.

El contrato normativo, pues, tal como lo dejamos expuesto, no presenta ninguna desviación de los conceptos elaborados por la doctrina, tanto del derecho privado como del derecho público. Por eso, nos dice Rovelli, no es necesario estrujar o forzar la noción de contrato ni la de regla jurídica; y aún es menos necesario recurrir a un *tertium genus*, entre contrato y contrato obligatorio o entre elementos formales y elementos materiales de un acto jurídico —distinción usual en doctrina—; la figura del contrato normativo se presenta clara y precisa, siendo, por tanto, un acto que es un verdadero y propio contrato del lado formal y, una verdadera y propia norma jurídica, del lado material o sustancial¹⁰.

¹⁰ Rovelli, Francesco, *Il contratto collettivo di lavoro come fonte di diritto*, "D'études sur les sources du droit, en l'honneur de François Géný", Paris, s/f, t. III, p. 204.

Para una mayor elucidación del tema en cuestión, se debe diferenciar, ante todo, la naturaleza del vínculo que une a trabajadores y empleadores, contratados individualmente, donde el objeto de la obligación contractual es la prestación de trabajo, del de la convención colectiva, en la que, por el contrario, el objeto lo constituyen las normas o cláusulas de las cuales deriva el vínculo entre trabajadores y empleadores, como de una ley en sentido material.

Las partes contratantes no son los trabajadores y los empleadores, sino los sindicatos pactantes, por lo menos del lado obrero, que lo hacen en representación de los integrantes de la categoría profesional y el objeto de la convención colectiva no son las prestaciones de trabajo, esto es la prestación de trabajo individual, sino las cláusulas normativas, es decir, la actividad de los sindicatos, a que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo¹¹.

La normatividad atribuida a las convenciones colectivas de trabajo emana de la teoría de los poderes delegados potestativamente por el Estado, en el sindicato legalmente reconocido, como organismo intermedio, para el cumplimiento de su objeto, función y fines.

El legislador, a través del reconocimiento de la personería gremial, crea un nuevo sujeto de derecho (el sindicato), que tiene una vida independiente de la de quienes voluntariamente concurren a constituirlo, aunque no se debe confundir la representación con el reconocimiento. La representación legal es atribuida a las asociaciones profesionales que hayan obtenido el reconocimiento por parte del Estado, a fin de que puedan ellas ser elevadas a instituto de derecho público no estatal. Era el único medio que la técnica jurídica consentía al legislador para que las asociaciones reconocidas pudieran cumplir el complejo de funciones y de poderes que la ley sindical les atribuye, desde el momento en que el legislador desconoció el sistema de la obligatoriedad de

¹¹ Pérez, B., *La naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo*, en "Revista del Colegio de Abogados de La Plata", ene.-jun. 1963, p. 280 y 281.

las asociaciones al pretender que la función legislativa fuese siempre reservada al Estado¹².

La autonomía normativa implícita en todo reconocimiento de la función sindical, en sentido lato, por parte del Estado, confiere de ordinario a los sindicatos, poderes idóneos al desenvolvimiento de su actividad, que es incuestionablemente normativa.

En verdad, el reconocimiento de la función sindical que se encuentra en las constituciones contemporáneas, como principio general implícito y explícito, traducido a términos de actuación jurídica, no puede tener otro significado que el del reconocimiento de la actual exigencia para que los intereses colectivos profesionales tengan medios jurídicos adecuados a su explicación y para que en efecto, el sindicato pueda ejercer una supremacía concreta sobre la categoría, la cual, como mera situación de hecho, encuentra en el sindicato una expresión organizada, auténticamente tutelar, para la recordada característica natural de los intereses denominados colectivos¹³.

El carácter normativo de las cláusulas del convenio colectivo celebrado en virtud de la ley 14.250, lo demuestra su efecto *erga omnes*, o sea, la obligatoriedad general para todos los sujetos de la actividad comprendidos en la zona de su aplicación, independientemente de la afiliación o no al sindicato que lo haya celebrado. Es ello así porque su homologación sólo implica el ejercicio de un poder de contralor de la autoridad administrativa encargada de velar por su cumplimiento, pero nunca el ejercicio de un poder normativo por parte del Estado,

¹² Gracco, D'Agostino, *Il contratto collettivo di lavoro (La natura giuridica del contratto collettivo di lavoro)*, Padova, 1932, p. 104; Carnelutti, *Teoría del regolamento collettivo del rapporti di lavoro*, p. 168; Mazzoni, Giuliano, *Teoría dei limiti di applicabilità dei contratti di lavoro*, Milano, 1939, p. 15 y ss.; Ravà, *Le associazioni sindacali riconosciute e il concetto di persona giuridica pubblica*, en "Studi in onore di Federico Cammeo", Padova, 1963, v. II, p. 261 y siguientes.

¹³ Prosperetti, *Preliminari sull'autonomia sindacale*, en "Scritti giuridici in memoria di V. S. Orlando", Padova, 1967, v. II, p. 632; y *L'autonomia degli enti sindacale (Contributo alla teoria dell'ordinamento dello Stato)*, Milano, 1943; Balletti, *Contributo alla teoria della autonomia sindacale*, Milano, 1963, p. 113 y siguientes.

que ni la Constitución, ni la ley, ni la reglamentación establecen¹⁴.

El efecto *erga omnes* de las cláusulas del convenio colectivo emana de la propia ley 14.250, porque según De Semo el contrato colectivo es de naturaleza publicística, puesto que es una norma o conjunto de normas constituidas mediante acuerdo entre entes que representan intereses impuestos a una pluralidad de relaciones individuales de trabajo como norma objetiva de ley¹⁵.

La naturaleza publicística de la convención colectiva emana de la representación sindical ejercida por el sindicato al concertar su verificación.

La eficacia *erga omnes* de las cláusulas de la convención se explica en virtud de la representación legal de toda la categoría que la ley atribuye a las asociaciones.

Los caracteres de generalidad y abstracción de las cláusulas de la convención colectiva aplicada a un conjunto indeterminado de individuos comprendidos en la categoría profesional, viene a corroborar que ella adquiere los caracteres propios de la ley. Y la representación conferida al sindicato para celebrar el convenio ha sido para representar *intereses*, que es propio del derecho público, no *voluntades*, propio del derecho privado, en materia contractual.

Como lo hemos señalado oportunamente, "la representación de categoría profesional, ejercida en función de la autonomía normativa sindical, reviste carácter institucional, al tener dicha autonomía su origen remoto o indirecto en la soberanía del Estado. De aquí proviene la obligatoriedad de las cláusulas del convenio colectivo de trabajo para todos aquellos trabajadores comprendidos en el ámbito de su aplicación personal y territorial, sean o no afiliados al sindicato y hayan participado o no en su celebración¹⁶.

Por lo demás, las cláusulas del convenio colectivo, además de su efecto *erga omnes*, están inspiradas en

¹⁴ Sinagra, *I controlli sulle associazione sindacale*, p. 48 y ss.; Navarra, *I controlli nell'organizzazione sindacale*, p. 45 y siguientes.

¹⁵ De Semo, Giorgio, *Il contratto collettivo di lavoro. Natura giuridica ed effetti*, Padova, 1935, p. 95.

¹⁶ Pérez, Benito, *La representación sindical*, ED, 93-901.

principios de orden público, esto es, no pueden ser derogadas por los contratos individuales de trabajo, salvo en el caso de que éstos sean más favorables para el trabajador.

§ 130. **REQUISITOS FORMALES PARA SU VALIDEZ.** — Las convenciones colectivas de trabajo celebradas según la ley 14.250, configuran un negocio jurídico de carácter formal. Para su validez deberán contener, de acuerdo con el art. 2º de la ley 14.250, los requisitos siguientes: 1) lugar y fecha de su celebración; 2) el nombre de los intervinientes y acreditación de su personería; 3) las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren; 4) la zona de aplicación, y 5) el período de vigencia.

La ausencia de alguno de los requisitos mencionados podría dar lugar a la impugnación de ilegitimidad del negocio jurídico por cualquiera de las partes de la convención, con efecto retroactivo al día de su celebración.

Las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo para ser registradas y publicadas en el Boletín Oficial, y entrarán en vigencia al día siguiente de su publicación. Ésta podrá hacerla el Ministerio, dentro de los 10 días de su homologación. Vencido este término, cualquiera de las partes puede hacerlo en la forma fijada por la reglamentación, con los mismos efectos legales que la publicación oficial¹⁷.

Las convenciones colectivas celebradas ante el Ministerio de Trabajo se considerarán homologadas por ese sólo hecho, puesto que la homologación, como lo hemos expuesto, reviste solamente una función de contralor. No confiere a sus cláusulas efecto *erga omnes*, como sostienen algunos autores, porque ese efecto emana de la ley, no de la homologación.

a) *Homologación.* Cuando la convención colectiva la hayan celebrado las partes sin intervención del Ministerio de Trabajo, entonces deberá ser homologada por el Ministerio, a cuyos efectos las partes deberán acreditar

¹⁷ Sampay, Arturo, *La publicación de las leyes y la divulgación de las leyes obreras*, DT, VI-337 y siguientes.

haber cumplido todos los requisitos formales exigidos por la ley y su reglamentación.

Al cumplir esta función de contralor, el Ministerio verificará si las partes, atendiendo a la personería invocada, no se han excedido en el ejercicio de su representación sobre la legitimidad de las actividades comprendidas en la convención, así como también en la zona de su aplicación.

Asimismo, con arreglo al decreto reglamentario, se tomará en cuenta que no contenga cláusulas violatorias de disposiciones legales, como tampoco que la vigencia de la nueva convención afecte la situación económica de determinados sectores de la actividad o bien implique algún detrimento de las condiciones de vida de la población consumidora.

El otorgamiento o la negativa de la homologación se hará por medio de una resolución motivada, suscripta por el Ministerio de Trabajo. Pero antes de dictarse una resolución denegatoria sobre la homologación, se hará saber a las partes interesadas las causas determinantes de la negativa, a fin de que ellas procedan a obviar el impedimento, dentro del plazo que se fije a ese efecto. Consecuentemente, la negativa procederá en el supuesto de que las partes no salven el impedimento. Pero, si bien "la homologación de las convenciones suscriptas por un empleador —según el decreto reglamentario—, producirá como efecto el de ser obligatoria para todos los trabajadores ocupados por el mismo", esa obligatoriedad no emana de la resolución ministerial sino que surge de la ley, pues la resolución administrativa sólo llena una función de contralor para que la convención pueda ser publicada y entrar en vigencia, ya que las convenciones colectivas homologadas regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

b) *Registro*. La ley 14.250 establece que el Ministerio de Trabajo llevará un registro de las convenciones colectivas de trabajo, donde quedará depositado su texto. Y el decreto reglamentario dispone que se inscribirán: a) las convenciones colectivas homologadas y las resoluciones que las homologuen; b) las convenciones colectivas celebradas ante el Ministerio; c) las resolucio-

nes por las que se disponga extender la obligatoriedad de una convención a zonas no comprendidas en el ámbito territorial de ella; d) las resoluciones que adopten las comisiones paritarias y que por su naturaleza deban producir iguales efectos que las convenciones colectivas.

Los requisitos previstos para el registro en el orden nacional deberán ser observados por las delegaciones regionales del Ministerio en sus respectivas competencias territoriales.

c) *Término de duración de la convención.* Entre los requisitos formales exigidos por la ley para su celebración, se prescribe el período de vigencia, cuyo término queda librado a la voluntad de las partes. Pero vencido el plazo convenido, la ley previene que se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en la convención, hasta que entre en vigencia otra nueva.

Aunque la ley previene también que vencido el término de una convención o dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención (art. 12, ley 14.250).

Con esa anticipación la ley se propone evitar desavenencias entre las partes de la convención, con motivo del vencimiento del plazo estipulado, en perjuicio de los intereses económico-sociales comprendidos en el ámbito de su aplicación. Si bien las partes, a fin de evitar la anarquía, pueden comenzar inmediatamente a propiciar la negociación de un nuevo convenio colectivo, puesto que una negativa irrazonable por cualquiera de las partes puede configurar una práctica desleal contraria a la ética de las relaciones profesionales (arts. 55, inc. f y 56, inc. d, ley 22.105), pues dicha negativa sólo tendría por objeto y finalidad entorpecer las gestiones tendientes a llegar a un acuerdo mediante la celebración de una nueva convención. De ahí que se haga pasible de una sanción por parte de la justicia laboral en protección del derecho de las partes y del interés general.

§ 131. **LA CONVENCION COLECTIVA FRENTE A LA LEY.** — Los sindicatos con personería gremial están facultados para

celebrar convenciones colectivas, cuyas normas serán de cumplimiento obligatorio, y por estar informadas en principios de orden público, no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de su aplicación. Y como ese orden público ha sido instituido en favor del trabajador, los contratos individuales sólo podrán mejorarse sobre las cláusulas de carácter normativo de la convención.

Por lo demás, las convenciones colectivas no podrán afectar las condiciones de trabajo más favorables para el trabajador previstas en la legislación vigente, p.ej., en la LCT.

Esta situación legal resulta de lo dispuesto en el art. 6° de la ley 14.250, según el cual las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resulten más favorables a los trabajadores y siempre que no violen disposiciones dictadas en protección del interés general.

En opinión de Deveali, esta disposición de la ley no puede ser interpretada como un requisito para la validez de una convención en su conjunto, sino que juega únicamente para decidir la validez de sus diferentes cláusulas; validez sobre la cual corresponde pronunciarse, en última instancia, al magistrado que debe aplicarlas en cada caso concreto¹⁸.

Al apreciar con criterio jurídico lo normado en el art. 6°, no podrá considerarse por separado cada una de las cláusulas de la convención para resolver si cada una de ellas es más o menos favorable para el trabajador cotejada con la incluida en su contrato individual en virtud de una estipulación expresa o por imperio de la ley aplicable, sino que habrá que considerar en su conjunto todas las disposiciones referentes a cada una de las instituciones del derecho del trabajo, para decidir si las dictadas en defensa de un interés general, no prevalecen sobre las particulares de los trabajadores, ya que en última *ratio*,

¹⁸ Deveali, Mario, *Derecho sindical y de la previsión social*, Bs. As., 1957, p. 188.

aquéllas también beneficiarán a éstos en sus diversas manifestaciones.

Así, por ejemplo, una disposición de carácter general reduciendo la jornada de trabajo y, consecuentemente, la remuneración, adoptada para evitar la desocupación de una rama de actividad productiva, siendo comúnmente de carácter esporádico y transitorio en su esencia, redundará en beneficio de toda la categoría profesional y del interés general.

§ 132. *EFICACIA DE LA CONVENCION COLECTIVA RESPECTO DE TERCEROS.* — La ley 14.250, entre los requisitos exigidos para la celebración válida de la convención incluye la de fijar la zona de aplicación; sin embargo, en su art. 10 establece que el Ministerio de Trabajo, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de ella, en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

En principio, si bien la reglamentación no lo expresa, debe tratarse de actividades comprendidas en la convención extendida, para lo cual deben observarse las siguientes condiciones: que en la zona en la cual se aplique la convención, no haya asociación profesional representativa de los trabajadores con personería gremial. Esta precaución tiene por objeto evitar conflictos sobre encuadramiento sindical. Otro de los requisitos para justificar la extensión, es la de evitar la competencia entre los productores, teniendo en cuenta las condiciones técnicas y económicas en que se desenvuelve la actividad y si los productos son colocados en mercados donde concurren artículos producidos en zonas en las que se aplique la convención.

El decreto reglamentario declara también que la extensión podrá hacerse excluyendo de la convención las cláusulas que sin modificar su economía, se consideren inadecuadas para la zona donde deberá aplicarse. Pero esta pretendida extensión parcial, no será ya tal, ni excluyendo ni agregando cláusulas, sino que a nuestro entender, se trataría de una nueva convención, con todas las derivaciones de orden legal. Por otra parte, en este

supuesto las condiciones de trabajo se regirían por la resolución administrativa que produce la extensión y no por las cláusulas de la convención colectiva celebrada por el sindicato en ejercicio de su personería gremial.

En cuanto a los trabajadores, la ley prescribe que la convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en ella, dentro de la zona de aplicación. Y las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas, no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención (art. 8º, ley 14.250).

Durante mucho tiempo, invocando el derecho a la libertad sindical, los trabajadores no afiliados se negaban a realizar los aportes sindicales, pero cuando el sindicato obtenía una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, pretendían tener derecho a aquellos beneficios, al igual que los trabajadores aportantes.

Como aquello constituía una injusticia, el legislador concluyó por imponerla en forma obligatoria para todos los trabajadores comprendidos en la convención colectiva y a quienes se consideraba beneficiados con su celebración.

En cuanto a los empleadores, la ley 14.250 prescribe: "La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados" (art. 9º, párr. 1º, ley 14.250).

En el caso de no existir asociación profesional de empleadores en la actividad objeto de la convención, el Ministerio de Trabajo podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien, considerar suficientemente representativo el grupo de empleadores que intervengan en la negociación.

Como es fácil colegir, en esta circunstancia se trata de una cuestión de hecho, cuya apreciación queda librada a la discrecionalidad del Ministerio de Trabajo, que

deberá tomar muy en cuenta la oportunidad, mérito y conveniencia del acto para adoptar la resolución correspondiente.

A falta de asociación y ante un petitorio tendiente a concertar una convención colectiva de trabajo, el Ministerio de Trabajo invitará a los empleadores de la actividad que actúen en la zona donde registrá la convención a que comparezcan a asumir la representación de la actividad. Esa invitación se hará mediante edictos, que se publicarán durante cinco días en dos diarios de la localidad.

Si se presentaran más de 5 aceptando la convocatoria, el Ministerio de Trabajo podrá disponer que la representación patronal no exceda de ese número.

En el supuesto de que no se presente al llamado empleador alguno, el Ministerio de Trabajo integrará la representación, designando de oficio empleadores de la actividad y, por supuesto, comprendidos en la zona de aplicación de la convención que va a celebrarse.

La designación aludida recaerá, preferentemente, sobre los que ocupen mayor número de trabajadores de la actividad y que revistan mayor importancia económica.

§ 133. **RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA.** — La ley 14.250 no trae ninguna disposición expresa que establezca la responsabilidad de las partes por violación de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo, a pesar del desarrollo alcanzado en la práctica de las relaciones laborales por esta institución, como ley profesional.

La ley, en su art. 13, dispone que el Ministerio de Trabajo será la autoridad de aplicación encargada de vigilar el cumplimiento de las convenciones colectivas. Y en su última parte, reformada por la ley 16.814, prescribe que la violación de las cláusulas de las convenciones colectivas traerá aparejadas las sanciones a que se refiere el decr. ley 21.877/44 (rat. por la ley 12.921). Este decreto fue derogado por la ley 18.694, la que en su art. 6° dispone que la violación de las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo, previa intimación de su cumplimiento, será sancionada con multa, ya por incum-

plimiento de obligaciones formales o de las emergentes de las relaciones de trabajo.

Como se infiere de su simple lectura, no resulta claramente si las violaciones se refieren a las cometidas en las relaciones entre sindicatos y empleadores, como partes de la convención, o a las violaciones de ambos con el Estado. Pues el decr. ley 21.877/44 sancionaba solamente a "las personas o entidades que de cualquier modo obstruyan la acción de la Secretaría de Trabajo y Previsión o de sus funcionarios legalmente autorizados" (art. 1º), pero no prescribía ninguna sanción para cuando el incumplimiento de la convención proviniera de alguna de las partes, como suele ocurrir con mucha frecuencia.

En virtud del desarrollo alcanzado actualmente por el derecho sindical y las convenciones colectivas de trabajo, las leyes que rigen su actuación deben establecer las sanciones correspondientes a los actos cometidos por empleadores o trabajadores que violen su normal cumplimiento. Así, p.ej., en casos de paros sorpresivos o *grève sauvage* decretados por el sindicato en representación de los trabajadores, sin observar el cumplimiento de las normas sobre conciliación obligatoria previa, o las cláusulas de preaviso, antes de dejar de ejecutar la prestación del servicio, debe traer aparejada la condigna sanción, consistente, para los trabajadores, en el descuento de los salarios correspondientes a los días no trabajados, y para el sindicato, en una multa, la cual deberá ser apreciada en su monto en proporción al daño producido, cuando no proceda una sanción más grave.

La mentada libertad de trabajo no puede impedir discriminar legalmente en el curso de una discrepancia o huelga, entre métodos permitidos y métodos prohibidos.

Deberán también ser pasibles de sanciones los empleadores que dejen de cumplir estrictamente con el convenio colectivo de trabajo.

Las sanciones tenderán a consolidar el derecho contenido en las convenciones colectivas de trabajo, al establecer la responsabilidad de las partes, sobre todo cuando la ley sindical 22.105 sanciona por prácticas desleales a las asociaciones gremiales de trabajadores.