REGULACION LEGAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN LOS PAISES DEL MERCOSUR

por

OSVALDO MANTERO

SUMARIO:

I) ASPECTOS GENERALES.

A) *Denominación del instituto.*

1. — La denominación del instituto: convenio colectivo, contrato colectivo, contrato de tarifa, pacto gremial, etc. fue motivo de intensa discusión en los países en estudio durante el período de elaboración del Derecho del Trabajo, como lo fue en general en todos los países (Gallart Folch, 1932, pág. 14), (Durand et Vetu, 1956, III, pág. 405).

En el caso particular de los cuatro países motivo de análisis, la discusión refleja, la intensa agitación ideológica que en todos ellos se produce en el lapso 1917-1945. Es fácil advertir en ese período, que el problema terminológico se realciona, no sólo con aspectos teórico-jurídicos, sino también con concepciones políticas y filosóficas, a menudo confundidas y desdibujadas por la escasa precisión técnica de los legisladores. Es notoria en ese sentido la azorosa transformación de la denominación en el derecho brasileño, que habiendo aparecido como convención colectiva en decreto de 1932, fue luego denominado contrato colectivo en la Constitución de 1937, denominación también recibida en la Consolidación de leyes del trabajo, para volver a llamarse convención en la Constitución Federal de 1946 y en la Consolidación a partir de 1967 (Segadas Vianna, 1961, II, pág. 469), a pesar de lo cual se ha señalado que "siempre fue indiferente en Brasil decir contrato colectivo o convención colectiva" (Russomano, 1978, pág. 141).

2. — En América Latina en general pesó de manera importante, el prestigio de la legislación mexicana y de las enseñanzas de De la Cueva que generalizaron en el continente la expresión *contrato colectivo*. Sin embargo sólo Paraguay, entre los cuatro países analizados, acogió esa influencia y utilizó la expresión *contrato colectivo* desde el primer decreto sobre el tema en el año 1931 (Barboza, 1987, pág. 305) y lo incorporó definitivamente con la sanción del Código del Trabajo en 1961.

3. — Argentina desde la sanción de la ley 14.250 en 1953, adopta la denominación *convención colectiva*. En decretos posteriores utiliza el término convenio colectivo, sin atribuirle diferente sentido (Ar. Dec. 199 y 201-88 y sus modificativos).

4. — En Uruguay una ley de 1934 hace referencia a *pactos gremiales* y una de 1937 a *convenios celebrados entre patrones y obreros*, hasta que a partir de 1958 varias leyes comienzan a utilizar la expresión *convenios colectivos*.

Denominación de las distintas formas del convenio colectivo.

5. — A medida que las legislaciones se desarrollan y se hacen más complejas, comienzan a aparecer denominaciones diferentes para diferentes manifestaciones del instituto.

En la legislación brasileña actual es dable distinguir por lo menos dos formas diferentes: *la convención colectiva*, en que las dos partes están constituidas por organizaciones sindicales; y los *acuerdos colectivos*, en que la parte empleadora puede estar constituida por una o más empresas y no por un sindicato u organización patronal (Br. C.L.T., 611). Cabría incluso una tercer especie, que algunos autores denominan *acuerdo de empresa* que sería el *acuerdo* en que, ni la parte de los trabajadores, ni la de los empleadores, está constituída por una organización sindical (Mascaro Nascimento, 1984, pág. 257). (Br. C.L.T., art. 617).

6. — En Argentina, donde como ya se señaló, la legislación utiliza indistintamente las expresiones *convención colectiva* o *convenio colectivo* para referirse al acuerdo con efecto *erga omnes*, el decreto 470-93, modificativo del Decreto 199-88, parece haber introducido una nueva categoría: la de los *convenios colectivos de empresa*. Ya antes de esta modificación algunos autores utilizaban la expresión *acuerdo de empresa* o *acuerdo interior*, para referirse a negociaciones que alcanzaban a una sola empresa (Krotoschin).

7. — En Paraguay el Código del Trabajo utiliza la expresión *contrato colectivo de condiciones de trabajo* y más a menudo la de *contrato colectivo*. Pero el mismo Código utiliza también la expresión *contrato ley* para referirse a una especie de contrato colectivo, cuyos efectos son extendidos a todos los empleadores de una rama de industria. (Paraguay, Código del Trabajo, TítuloIII del Libro Tercero, arts. 314 a 334 y arts. 335 a 338).

8. — En Uruguay la ley utiliza la expresión *convenio colectivo*. Pero debe tenerse en cuenta que existen diferentes formas de convenio colectivo, sometidas a diferentes regímenes jurídicos, tales como: *los convenios colectivos de licencias (vacaciones anuales)* (Uruguay, ley 12.590 y ley 13.556), los *convenios colectivos que constituyen cajas de auxilio o seguros de enfermedad convencionales* (Uruguay, decreto-ley 14.407 y los *convenios suscriptos por mayoría de la Liga de la Construcción* (Uruguay, ley 9.675).

A esto debe agregarse, que durante largos períodos (1943 a 1968 y 1985 a 1991), las organizaciones sindicales utilizaron la práctica de hacer que los convenios colectivos fueran aprobados como laudos de consejo de salarios (órganos tripartitos creados por ley). De esa manera lograban que los convenios colectivos tuvieran efecto *erga omnes* en cuanto a los empleadores de una rama de actividad. Esa práctica dio lugar a que se utilizara la expresión *convenio colectivo* para referirse a aquel cuya obligatoriedad alcanza solo a los empleadores parte en la negociación o afiliados a las organizaciones patronales que hubieran sido parte en la negociación. En cambio los convenios incluidos en laudo de consejo de salarios o en decreto del Poder Ejecutivo, que tienen efecto *erga omnes* en cuanto a los empleadores, suelen ser denominados *convenios colectivos homologados*.

9. — En el curso de esta exposición se utilizará la expresión convenio colectivo o convenio colectivo de trabajo para hacer referencia al instituto en forma genérica. En cambio se usará la terminología propia de cada derecho positivo cuando se haga referencia concreta a uno de ellos.

B) *Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva.*

10. — El derecho a negociar colectivamente está expresamente incorporado a las constituciones nacionales de Argentina (Argentina, Cons-

titución, art. 14 bis), Brasil (Brasil, Constitución, art. 7º, XXVI) y Paraguay (Paraguay, Constitución, art. 97).

En Uruguay la Constitución no lo menciona expresamente, pero la doctrina entiende que la referencia constitucional al sindicato (Constitución, art. 57), y el reconocimiento constitucional de los "derechos inherentes a la persona humana" (Constitución, art. 72) implican el reconocimiento supralegal del derecho a negociar colectivamente. (Barbagelata, Héctor-Hugo, 1973).

C) *Regulación legal del convenio o convención colectiva de trabajo.*

11. — Los cuatro países han regulado, mediante leyes nacionales, la convención o convenio colectivo de trabajo. (Argentina, ley 14.250; Brasil, C.L.T. arts. 611 a 624; Paraguay, C. T. 314 a 340; Uruguay, ley 9.675, ley 13.556).

12. — Las legislaciones de Argentina, Brasil y Paraguay regulan la convención colectiva en todos sus aspectos y establecen normas en cuanto al procedimiento para su celebración.

La legislación uruguaya sólo regula parcialmente el convenio colectivo de trabajo.

13. — El C.I.T. 98 está ratificado por los cuatro países; el C.I.T. 151 por Argentina, Paraguay y Uruguay y el C.I.T. 154 sólo por Uruguay.

II) PARTES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

14. — Las diferencias existentes entre los regímenes analizados en cuanto a la legitimación de las partes actuantes en la negociación colectiva, derivan en gran parte de diferencias profundas en temas fundamentales tales como la libertad sindical, el grado de regulación estatal del régimen de negociación colectiva, la mayor o menor participación del Estado en ella, etc.

Esas diferencias, que son consecuencia de una diferente historia y cultura sindical, dificultan la comprensión de un análisis comparativo. Así por ejemplo, para quienes estén habituados a la limitación de la legitimación para negociar a las "organizaciones con personería gremial" del derecho argentino, o al encuadramiento sindical obligatorio del derecho brasileño, resulta muy difícil comprender el régimen uruguayo, en el que no solo no existen organizaciones con "personería gremial" otorgada por el Estado, sino que además las organizaciones sindicales no requieren ninguna forma de inscripción o autorización para funcionar como tales.

Las diferencias en el régimen legal en cuanto a las partes en la negociación colectiva, se relacionan además con un aspecto que parece ser el más discutido en el momento actual en los cuatro países. El de si las

negociaciones colectivas de trabajo deben realizarse a nivel de empresa o a nivel de rama de actividad (1).

A) *Parte de los trabajadores.*

15. — Los cuatro regímenes analizados, reconocen expresa o tácitamente, el principio de que en una negociación colectiva propiamente dicha, la parte de los trabajadores debe ser necesariamente un sujeto colectivo y no una acumulación de sujetos individuales. Es éste uno de los caracteres que la doctrina ha señalado como esencial en todo convenio colectivo. (Barbagelata, 1955, pág. 67).

16. — Las diferencias aparecen en cuanto a que en la mayoría de los países analizados, sólo se admite que actúen como parte organizaciones sindicales formalmente constituidas y expresamente reconocidas por el Estado, en tanto que en Uruguay, donde no existe un régimen heterónomo de regulación de las organizaciones sindicales, actúan como parte, tanto las organizaciones sindicales formalmente constituidas, como las organizaciones informales o meras coaliciones. Se entiende, como ha señalado parte de la doctrina italiana que lo propio del convenio colectivo es "la presencia constante de un interés colectivo de los trabajadores, ya se exprese el mismo en forma de organizaciones estables o de coaliciones espontáneas". (Giugni, 1983, pág. 149).

17. — También los cuatro regímenes coinciden en atribuir a las organizaciones sindicales de trabajadores la facultad de participar en negociaciones colectivas.

Las diferencias se dan en tres aspectos: 1) si reconoce, además de a los sindicatos a la facultad de celebrar negociaciones, representantes de grupos de trabajadores no sindicalizados; 2) a quien se atribuye la facultad de negociar cuando existen varias organizaciones representativas de los trabajadores y 3) si la facultad de negociar se atribuye a organizaciones de diferentes grados o solamente a las organizaciones de determinado nivel o grado.

Reconocimiento de la potestad de negociar a representantes de trabajadores no sindicalizados.

18. — Sólo los regímenes de Paraguay y Uruguay, admiten, conforme a los lineamientos de la Recomendación 91 de O.I.T., que en ausencia de organizaciones sindicales, puedan actuar en la negociación represen-

(1) La primera declaración de la recientemente creada "Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur" se dice: "Los gobiernos y empresarios se alían para fomentar la negociación colectiva por empresa y se tiende a vincularla exclusivamente a factores como rentabilidad y productividad de la empresa, buscándose romper la cadena de solidaridad de los trabajadores por rama de actividad, por regiones o a nivel nacional, (Periódico Sur Sindical, mayo de 1992).

tantes electos por los trabajadores. (Paraguay, C. del T., arts. 314 y 315), (Uruguay, ley 13.596, art. 1º).

19. — En Argentina, en cambio, la legitimación para negociar colectivamente se otorga solamente a determinada especie de sindicatos de trabajadores: los sindicatos con personería gremial. (Argentina, ley 14.250 art. 1).

20. — En el caso de Brasil, la Constitución sancionada en 1988, dispone expresamente que "es obligatoria la participación del sindicato en las negociaciones colectivas de trabajo (Brasil, Constitución, art. 8, VI). Sin embargo, la Consolidación de Leyes del Trabajo, que no ha sido expresamente derogada, prevé dos formas de negociación colectiva: la *convención colectiva de trabajo y los acuerdos colectivos.* Las primeras sólo pueden ser celebradas por sindicatos. En cambio, los acuerdos, pueden ser celebrados, del lado de los trabajadores, tanto por un sindicato como por los trabajadores, cuando éstos hubieran comunicado al sindicato su voluntad de negociar directamente y el sindicato no hubiera asumido la representación en un breve plazo perentorio. (Brasil, C.L.T., 614-617). La doctrina ha interpretado que en caso que la negociación la realicen los trabajadores y no el sindicato, deberá actuar en nombre del grupo un representante o más de uno que los representará ante el empleador. (Amauri Mascaro, 1984, pág. 282).

La ley de huelga de 1989 parece haber modificado el esquema anterior, al prever que a falta de entidad sindical, deliberará la asamblea general de trabajadores y que al igual que lo puede hacer la organización sindical, una comisión especialmente electa, puede representar los intereses de los trabajadores en las negociaciones. (Brasil, ley 7.783, art. 4, 2 y art. 5).

Reconocimiento de legitimación para negociar en caso de que concurra más de un sindicato de trabajadores.

21. — En el caso de Brasil, la nueva Constitución mantiene el principio de la unicidad sindical, en virtud del cual "está prohibida la creación de más de una organización profesional o económica en la misma base territorial". (Brasil, Constitución, art. 8, VI). En consecuencia, la ley no se avoca a la determinación de cual es la organización sindical titular del derecho a negociar, ya que puede existir solo una.

22. — La ley argentina llega a una solución similar. Aun cuando el régimen legal admite la pluralidad sindical, solo reconoce el derecho a negociar colectivamente a las organizaciones con "personería gremial", de las que "no puede haber más de una en la misma zona, actividad o categoría". (Argentina, ley 23.551, arts. 25 a 31).

La personería gremial se otorga de acuerdo al concepto de organización más representativa, conforme a pautas indicadas en la ley y mediante un procedimiento administrativo reglado.

23. — La legislación paraguaya y la uruguaya, en cambio, admiten expresamente que más de una organización sindical de trabajadores, actúen conjuntamente como parte en una misma negociación colectiva. (Paraguay, C. del T., art. 314); (Uruguay, ley 13.556, art. 1º). Esto puede suceder tanto si concurren sindicatos de oficio y sindicatos de rama (hipótesis expresamente prevista en el art. 323 del Código paraguayo), como si en virtud de un régimen de pluralidad sindical, concurren más de un sindicato que se atribuye la representación de los trabajadores y se avienen a negociar conjuntamente.

24. — Asimismo la legislación uruguaya prevé que "si más de una organización se atribuye la representación de los trabajadores afectados, y no hay acuerdo entre ellos para la concertación del convenio, sólo será válido el suscrito por la organización más representativa. (Uruguay, ley 13.556, art. 1º). Debe tenerse en cuenta que esta eventualidad no se da en la práctica ya que, si bien en el Uruguay existe legalmente un régimen de pluralidad sindical, los trabajadores han optado por un régimen unitario en el que no existen organizaciones paralelas.

Grado o nivel de la organización sindical de trabajadores legitimada para negociar.

25. — La legislación uruguaya, como ya se señaló, no regula la forma de la organización sindical. Los criterios organizativos del sindicato, el ámbito de su extensión subjetiva y el de su vigencia territorial, son determinados en forma autónoma por la propia organización sindical. Asimismo es determinada por las propias organizaciones sindicales la forma de relacionarse y agruparse entre sí en federaciones o confederaciones.

Consecuente con ese criterio, la legislación tampoco determina qué organizaciones sindicales, o de qué nivel o grado, son las que están habilitadas para negociar colectivamente.

26. — En el otro extremo, el régimen rígidamente regulado de la Consolidación de Leyes de Trabajo en Brasil, impone que las convenciones y los acuerdos sean celebrados por los sindicatos de primer grado. Las federaciones y las confederaciones, solo pueden negociar colectivamente para regir las relaciones de las categorías a ellas vinculadas no organizadas en sindicatos en el ámbito de sus representaciones. (Brasil, C.L.T., art. 611, 2).

Se ha señalado que la legitimación de la federación para negociar es secundaria, y que habiendo sindicato, a éste y no a la federación, competirá hacer la convención colectiva. (Mascaro Nascimento, 1984, pág. 282).

Debe tenerse presente que la actuación de la federación como parte en la negociación colectiva, podría ser cuestionada por una interpretación letrista del art. 8, VI de la nueva Constitución Federal.

27. — También el régimen argentino regula la forma de la organización sindical en sus diferentes grados y modalidades, así como las re-

laciones entre organizaciones sindicales de diferentes grados. Ese régimen, como ya señalamos, sólo reconoce capacidad para negociar a los sindicatos con personería gremial de los que solo puede haber uno por categoría y ámbito territorial. Pero para comprender plenamente el sistema debe tenerse en cuenta que conforme a la ley la personería gremial solo puede ser otorgada a un sindicato de empresa, "cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión"; y a un sindicato de oficio, solo "si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica". (Argentina, ley 23.551, arts. 29 y 30).

28. — El Código del Trabajo de Paraguay, hace extensiva a las federaciones y confederaciones las normas aplicables a los sindicatos.

B) *Parte de los empleadores.*

29. — La determinación por un ordenamiento jurídico de cuáles son los sujetos patronales en la negociación colectiva, está íntimamente relacionada con el nivel o ámbito de validez de la negociación colectiva. En efecto: resulta claro que un ordenamiento jurídico que pretende privilegiar la negociación a nivel de rama de actividad será proclive a no admitir, salvo casos excepcionales, que los empleadores individuales sean parte en la negociación colectiva.

Por otra parte, las diferencias de esencia que existen entre las organizaciones de trabajadores y las de empleadores, conduce en muchos casos a que las organizaciones patronales no se constituyan, o tengan un grado de representatividad real inferior al de las organizaciones de trabajadores. Esas circunstancias de hecho llevan al derecho a la disyuntiva de admitir la posibilidad de que los empleadores negocien en forma individual, o a regular fuertemente la organización y funcionamiento de la organización patronal.

No debe de extrañar, en consecuencia, que existan importantes diferencias en la regulación del tema por los regímenes jurídicos en estudio.

Dado que todos los regímenes analizados admiten la posibilidad de que una organización profesional de empleadores actúe como parte en una negociación colectiva, centraremos el análisis en los siguientes puntos: 1) admisión de empleadores individuales como parte en la negociación colectiva; 2) admisión de grupos informales de empleadores y 3) admisión de más de una organización patronal como parte en una negociación colectiva.

Admisión de empleadores individuales como parte en la negociación colectiva.

30. — Entre las normas de fuente internacional, tanto la Rec. 91 (II, 2.1) y el C.I.T. 98 (art. 4) que se refieren a la especie contrato colectivo, como el C.I.T. 154 (art. 2) que alude al género negociación colec-

tiva, hacen referencia expresa a la posibilidad de que un empleador actúe como parte en una negociación colectiva.

31. — La legislación uruguaya sigue claramente la solución de la Rec. 91 y admite que sea parte en la negociación colectiva, "un empleador, o un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones representativas de empleadores". (Uruguay, ley 13.556, art. 1). Al analizar esa norma debe tenerse en cuenta que, como sucede también en cuanto a las organizaciones de trabajadores, el derecho uruguayo no regula la forma de constitución de las organizaciones patronales, ni requiere para reconocerlas como sujetos colectivos del derecho del trabajo, inscripción ni formalidad alguna.

32. — También la legislación paraguaya menciona expresamente la posibilidad de que el contrato colectivo de trabajo pueda ser celebrado por un empleador o por un grupo de empleadores. (Paraguay, C. del Td, art. 314). Aun cuando el artículo 314 no hace referencia a la posibilidad de negociación con una organización patronal, esa posibilidad aparece tácitamente admitida en otros artículos del mismo Código.

33. — La actual ley argentina de convenciones colectivas de trabajo las define como las "que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial". (Argentina, ley 14.250, art. 1º). Surge de ese texto legal que la ley admite la posibilidad de que una empresa sea parte en la negociación colectiva, así como que no se exige a los empleadores la "personería gremial" que se exige a las organizaciones de trabajadores.

Este régimen funcionó históricamente en base a convenios colectivos por rama de actividad, en que la parte patronal estaba constituída generalmente por un sujeto plural al que el Ministerio de Trabajo atribuía la representación de la parte empleadora. En marzo de 1993, sin modificar el régimen legal, se dictó un nuevo decreto reglamentario, orientado a facilitar la negociación a nivel de empresa. Conforme a la nueva reglamentación, cualquiera de las partes, incluso un empleador aislado o en grupo con otros, puede solicitar que se modifique el nivel de negociación, es decir que se sustituya la negociación por rama por negociación por empresa, en la que la parte patronal podrá ser un sujeto individual.

Se admite también la posibilidad que la negociación tenga dos módulos: uno aplicable a toda la rama de actividad y otro módulo aplicable a una o varias empresas. Con el agregado de que el efecto *erga omnes* alcanza solo al primer módulo, en tanto que el segundo sólo es obligatorio para la empresa o empresas que lo consintieron expresamente. En este caso la parte negociadora del segundo módulo también podría ser uno o varios sujetos individuales.

El mismo decreto prevé además, que los convenios colectivos de empresa, en que haya actuado por parte de los trabajadores una asociación sindical con personería gremial no requerirá homologación. (Argentina, decreto 47-93).

34. — Es previsible que el nuevo decreto reglamentario de la ley de convenciones colectivas de trabajo, provoque en Argentina transformaciones profundas en el régimen de relaciones colectivas de trabajo en general y especialmente en el de negociación colectiva. Debe señalarse especialmente que si bien el nuevo régimen, crea una nueva forma de negociación sin efecto *erga omnes*, en la que pueden ser parte patronal sujetos individuales, mantiene como parte de los trabajadores, aun en ese tipo de negociación, a las asociaciones sindicales con personería gremial, que como ya señalamos, son preferentemente organizaciones por rama de actividad.

35. — En el derecho brasileño recogido en la Consolidación de Leyes del Trabajo, se distinguían dos formas de negociación colectiva: la *convención colectiva de trabajo* y el *acuerdo colectivo*. Las primeras solo podían celebrarse entre sindicatos tanto del lado de los trabajadores como de los empleadores. En los segundos, en cambio, la parte empleadora podía estar constituída por una o más empresas. (Brasil, C.L.T., art. 611).

La Constitución de 1988 estableció que es obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo. (Brasil, Constitución, art. 8, VI). Parte de la doctrina brasileña posterior a la Constitución (Bueno Magano, 1990), (Carrión Valentín, 1990) ha señalado que no corresponde la exigencia de la participación del sindicato patronal en los *acuerdos colectivos;* en tanto que otros autores entienden que en el acuerdo debe participar el sindicato patronal y no la empresa (Nascimento Amauri M., 1989). La dilucidación del tema es importante por su vinculación con la posibilidad de existencia de negociaciones colectivas a nivel de empresa.

Admisión de grupos informales de empleadores como parte en la negociación colectiva.

36. — La ley argentina enumera, como parte patronal en la convención colectiva a "una asociación profesional de empleadores, un empleador, o un grupo de empleadores.

La misma ley prevé que si no hubiera asociación de empleadores, o si la existente no puede ser calificada como suficientemente representativa, la "autoridad interviniente" en las negociaciones podrá "atribuir la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención, o tener como representantes de todos ellos, a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones". Como se advierte, dentro del marco de fuerte intervencionismo estatal que caracteriza al régimen argentino de negociaciones colectivas, es el propio Ministerio de Trabajo el que construye al sector empresario y dirime las disputas por la representación que puedan producirse. Sin embargo el decreto 470-93 a que ya hicimos referencia, admite formas de negociación colectiva sin efecto *erga omnes,* en que la parte patronal puede ser un em-

pleador o un grupo de empleadores. Es decir que se admite como parte patronal a un grupo informal de empleadores.

37. — La consolidación brasileña de leyes de trabajo, admitía expresamente la posibilidad de que una o más empresas fuera parte en un *acuerdo colectivo*. Como ya señalamos la interpretación de esa norma se hizo discutible en virtud de la Constitución de 1988. De cualquier manera parece claro que la referencia a más de una empresa como parte en la negociación colectiva no debe entenderse como la admisión de un sujeto colectivo informal, sino tan solo como posibilidad de la agregación de más de un sujeto individual.

38. — Por su parte la legislación uruguaya, menciona expresamente la posibilidad de que sea parte patronal en un convenio colectivo: "un empleador, o un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones representativas de empleadores". Sin embargo la ley no señala ninguna diferencia entre el convenio celebrado por un grupo de empleadores y el celebrado por una organización representativa de empleadores, lo que permite sostener que no existe diferencia entre una y otra alternativa, solución que resulta además coherente con la circunstancia de que en el derecho uruguayo no existen formalidades que distingan el grupo informal de empleadores de la organización representativa de empleadores.

Admisión de más de una organización patronal como parte en una negociación colectiva.

39. — De acuerdo al régimen de unicidad sindical que caracteriza al sistema brasileño y al argentino es muy difícil concebir la hipótesis de que más de una organización patronal actúen integrando la parte empleadora en una negociación colectiva.

40. — En cambio la legislación uruguaya admite expresamente que la parte patronal esté constituída por una o varias organizaciones de empleadores. A diferencia de lo que sucede en cuanto a las organizaciones de trabajadores, la ley no prevé cómo debe solucionarse el conflicto en caso que las organizaciones patronales no estén dispuestas a actuar en conjunto y cada una de ellas reclame el derecho a hacerlo por sí sola.

41. — El punto no aparece expresamente resuelto en la legislación paraguaya.

III) PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

A) *La obligación de negociar.*

42. — La obligación de negociar colectivamente impuesta por ley no aparece ni en los Convenios ni en las Recomendaciones de la O.I.T. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical ha insistido reiteradamente en el necesario carácter voluntario de la negociación colectiva (O.I.T., 1985,

pág. 118). No obstante, el principio de la obligatoriedad aparece, en mayor o menor grado en las legislaciones analizadas.

43. — En el derecho argentino, se han señalado dos diversos fundamentos de esa obligación. Por una parte que la designación por el Estado de los empleadores que han de actuar en una convención colectiva, implica que la negativa a cumplirla, constituya una obstrucción a la actuación de la autoridad (Vázquez Vialard, 1981, II, pág. 229). Por otra, la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores enumera como una práctica desleal de los empleadores o de las asociaciones profesionales que los representen, el "rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación" (Argentina, ley 23.551, art. 53). En el mismo sentido la ley de 22 de diciembre de 1987, extiende a ambas partes la obligación de negociar, e incorpora a texto expreso el principio de que las negociaciones deben ser de buena fe (Argentina, ley 23.546, art. 3).

44. — La legislación brasileña establece a texto expreso, que los sindicatos representativos de las categorías económicas o profesionales, y las empresas, inclusive las que no tienen representación sindical, cuando son requeridas, no pueden rehusarse a negociar colectivamente (Brasil, C. L.T., 616).

La falta de cumplimiento de la obligación de negociar conlleva al planteamiento del *dissidio* ante el Tribunal de Trabajo. Es decir, que en lugar de la obligación de negociar impone una solución heterónoma. Se ha señalado que a partir de la Constitución Federal de 1988 el agotamiento de la vía negocial pasó a ser una condición o requisito indispensable para el planteamiento judicial (Carrión Valentín, 1990, pág. 454).

45. — La legislación paraguaya, por su parte, dispone que "toda empresa que empleare veinte o más trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de condiciones de trabajo" (Paraguay, C. del T., 323). La obligación parece limitarse en consecu encia a la negociación a nivel de empresa, e impone un mínimo de veinte trabajadores sindicalizados, número que parece excesivamente alto para la realidad nacional. En caso de negativa injustificada a negociar puede imponerse al empleador multa de 1.000 a 5.000 gs., cantidad que es calificada de "irrisoria" en un documento sindical (O.R.I.T., 1992).

46. — La escasa legislación uruguaya en materia de convenios colectivos, no establece a texto expreso la obligación de negociar.

No obstante, parte de la doctrina (Fernández Brignone, 1989, pág. 348), (Ameglio, E. J., 1987) señalan que la negativa patronal a celebrar negociaciones podría constituir una práctica antisindical, figura que aunque no está expresamente admitida por la legislación es generalmente invocada por la doctrina nacional.

La obligación de negociar suele imponerse en Uruguay por normas creadas por la propia negociación colectiva. En efecto: en casi todas las

grandes negociaciones nacionales por rama de actividad, y en muchas negociaciones a nivel de empresa se pacta, a veces en forma pormenorizada, la obligación de negociar.

Debe recordarse en fin, que como ya señalamos, durante extensos períodos se utilizó como marco para negociaciones bilaterales, la legislación de consejo de salarios, que establece la obligación de negociar en órganos tripartitos.

B) *Regulación del proceso de negociación.*

47. — De acuerdo al criterio de fuerte regulación legal de la negociación colectiva, vigente en la mayoría de los países analizados, la legislación suele establecer normas de procedimiento para la celebración de convenios colectivos de trabajo. Debe tenerse en cuenta que en la mayoría de estas legislaciones, los procedimientos de negociación colectiva se relacionan con los de solución de los conflictos colectivos. A esto debe agregarse que en casi todos los regímenes analizados, la legislación tiende a coartar o a limitar el ejercicio del derecho de huelga. Como consecuencia de todo ello, suele darse el resultado de que los procedimientos legales impongan una fase en que la negociación colectiva es sustituida por el arbitraje u otra forma de composición heterónoma del conflicto. Resulta así que la excesiva regulación del proceso de negociación concluye en una virtual negación del derecho a negociar.

48. — El modelo de regulación más intensa del proceso de negociación, es el de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil. Esa regulación comienza con una fuerte intervención en la forma de actuación del sindicato, al que impone la celebración de asambleas, con una rígida regulación del cuorum, y continúa con la regulación del proceso de discusión al que incorpora la mediación de funcionarios del Ministerio de Trabajo que eventualmente puede terminar en remisión del caso al Tribunal del Trabajo. Se ha señalado que la realización de asamblea general de asociados del sindicato, constituye una condición de validez de la convención (Bueno Magano, 1984, pág. 153).

49. — Aun cuando la legislación argentina admite que la negociación del convenio pueda hacerse directamente, o con intervención del Ministerio de Trabajo, se ha señalado (Vázquez Vialard, 1981) que esa opción solo es posible cuando se negocia a nivel de empresa, pues ningún empleador o grupo de empleadores ejerce la representación de la categoría. En efecto: cuando la negociación se realice con miras a una convención de alcance nacional en una rama de actividad, es necesario que el sindicato promotor inicie el procedimiento mediante la presentación del proyecto ante el Ministerio de Trabajo para que éste, mediante un procedimiento que incluye la publicación de edictos, instituya la comisión negociadora. Por su parte, la ley 23.546 establece las diferentes etapas del proceso de negoicación fijando plazos.

50. — El Código del Trabajo paraguayo no establece una reglamentación minuciosa del procedimiento de negociación. Pero el Código de

Procedimiento de Trabajo, establece un complejo y extenso procedimiento, que concluye en arbitraje obligatorio, para los "conflictos motivados por causas de orden económico y social relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo", (Paraguay, ley 742, Título Décimo "Del procedimiento para la solución de los conflictos colectivos económicos", arts. 284 a 320). Conforme a esa legislación las negociaciones colectivas pueden ser interrumpidas en cualquier momento para dar lugar al lento y minucioso procedimiento previsto en la norma procesal, (Barboza Ramiro, 1987. pág. 311).

51. — En Uruguay en cambio, la ley no establece ninguna norma de procedimiento para la celebración de convenios de trabajo propiamente dichos. Suele suceder que sean las propias partes, las que mediante negociaciones colectivas establecen los procedimientos de éstas en términos adecuados a las características de cada actividad. Debe recordarse sin embargo que muy a menudo las negociaciones colectivas bilaterales se enmarcan en el procedimiento previsto por la ley de consejos de salarios.

C) *Requisitos para el perfeccionamiento del convenio colectivo de trabajo.*

52. — En mayor o menor grado, la legislación de los cuatro países del MERCOSUR impone el cumplimiento de determinados requisitos de forma para la celebración de los convenios colectivos de trabajo.

Entre esos requisitos cabe hacer una distinción fundamental: algunos de ellos suponen una mera formalidad como el ser escritos o publicados.

En cambio otros, como la homologación o la extensión pueden suponer una participación activa de órganos de gobierno, sin la cual el derecho positivo no reconoce validez al negocio o no le reconoce validez *erga omnes*. La distinción entre unos y otros no siempre es clara, porque algunas formalidades, como la inscripción, pueden aparecer como un requisito de prueba no obligatorio, como sucede en el derecho uruguayo, o como un acto discrecional de la autoridad administrativa, que se asimila a la homologación, como sucede en el derecho paraguayo.

En general puede señalarse que en las legislaciones de Argentina, Brasil y Paraguay, existen requisitos de solemnidad, sin los cuales el convenio carece de validez jurídica o de la validez propia de las negociaciones colectivas de trabajo.

En Uruguay en cambio, la legislación impone alguno de esos requisitos, como el carácter escrito o la inscripción en un registro, pero la falta de cumplimiento de esa formalidad no supone la invalidez de la negociación.

a) *Requisitos formales.*

Forma escrita.

53. — Los cuatro regímenes incluyen el requisito de que el resultado de la negociación colectiva sea escrito. (Argentina, ley 14.250, art. 3º), Brasil, C.L.T., art. 614), (Paraguay, C. del T., art. 316).

54. — Aunque en Uruguay no existe ninguna norma expresa que imponga la forma escrita, se ha entendido que su exigencia está implícita en las normas que imponen la obligación de registrar o depositar los convenios. Sin embargo la forma escrita no debe entenderse como un requisito de prueba, ya que la existencia y contenido del convenio podrían ser probados por cualquier otro medio de prueba, (Plá Rodríguez, 1988, pág. 16).

55. — En cambio tanto la doctrina brasileña como la argentina y la paraguaya, coinciden en atribuir a la forma escrita y a otras formalidades, tales como la publicación y el registro, el carácter de requisitos de validez. (Bueno Magano, 1984, pág. 151), (Gomes y Gottschalk, 1981, pág. 809), (Nápoli, 1962, pág. 167), (Krotoschin, 1981, pág. 135), (Cristaldo, J. D. y Kriskovich, 1986, pág. 303).

Exigencia de determinadas constancias escritas.

56. — Además de la forma escrita, las legislaciones de Argentina, Brasil y Paraguay imponen la exigencia de determinadas constancias escritas (lugar y fecha de celebración, plazo de vigencia, etc.). (Argentina, ley 14.250, art. 3), (Brasil, C.L.T., art. 613), (Paraguay, C. del T., art. 320).

Registro.

57. — También la inscripción o depósito del convenio, aparece en las cuatro legislaciones aunque con diferente alcance en cada una de ellas.

58. — En la legislación brasileña, a partir de una reforma de 1967, el depósito o inscripción de las convenciones y los acuerdos dejó de ser un acto potestativo del Poder Ejecutivo pero se mantuvo como un requisito de validez de la negociación.

59. — También en la Argentina, el depósito o registro se presenta como un mero requisito de forma necesario para la validez de la convención, pero el mismo sólo puede realizarse una vez que el Poder Ejecutivo haya ejercido su potestad de homologarla.

60. — En Paraguay, en cambio, el artículo 316 del Código de Trabajo parece asimilar los actos de registro y homologación del convenio colectivo.

61. — En el derecho uruguayo un decreto de 1968 hizo obligatoria la inscripción de los convenios colectivos, (Uruguay, decreto 616-68) pero

como la norma no impone sanción por su incumplimiento, y el acto de inscripción no produce efectos sobre la validez de la negociación, la misma ha caído prácticamente en desuso. Más recientemente una norma de rango legal, (Uruguay, ley 16.170, art. 438) reiteró la obligación de inscribir los convenios, sin darle al registro el carácter de requisito de solemnidad y estableció sanción de multa para la parte empleadora en caso de incumplimiento.

Publicación.

62. — Tanto la legislación argentina como la brasileña imponen el requisito de publicación del convenio colectivo.

63. — La consolidación brasileña, más que a la publicación hace referencia a la publicitación por medio de carteles en la sede de los sindicatos y de las empresas, (Brasil, C.L.T., art. 164 2º).

64. — La legislación argentina en cambio, impone la publicación oficial por el Ministerio de Trabajo, pero previendo que si la misma no se cumple en el término de diez días, producirá efecto legal la publicación efectuada por cualquiera de las partes, (Argentina, ley 14.250, art. 5; decreto 198-88, art, 5).

65. — En Uruguay ninguna ley impone la publicación de los convenios colectivos en general. Es usual que ellos sean publicados y publicitados por las propias organizaciones que los celebraron. En cambio los laudos de consejo de salarios, como los decretos del Poder Ejecutivo, que muchas veces transcriben convenios colectivos, sí son publicados en el Diario Oficial. También la ley impone la publicación en el Diario Oficial de dos formas especiales de convenio colectivo: los convenios colectivos de licencias (vacaciones), (Uruguay, ley 12.590; decreto 20-IV-62 y ley 13.556) y los convenios colectivos por los que se constituyen cajas de auxilio o seguros convencionales de enfermedad, (Uruguay, decreto-ley 14.407, art. 41).

b) *Actos de los órganos de gobierno necesarios para la validez de los convenios colectivos.*

66. — La existencia de mecanismos en virtud de los cuales el gobierno interviene en la negociación colectiva, debe relacionarse con caracteres fundamentales de un régimen de relaciones laborales, tales como el respeto a la libertad sindical y el reconocimiento a la autonomía normativa de los sujetos colectivos del derecho del trabajo.

Debe recordarse en efecto, que el Comité de Libertad Sindical ha reiterado en numerosos casos que "la necesidad de una aprobación previa del gobierno para dar validez a un convenio colectivo, podría implicar una medida contraria al fomento de los procedimientos de negociación colectiva", (O.I.T., 1985, casos 635 a 644).

67 — Conviene adelantar sin embargo, que la aprobación de los convenios colectivos por el Poder Ejecutivo no es la única, ni la más enér-

gica forma de intervención del gobierno en la negociación colectiva. En algunos casos, como sucede en el derecho brasileño, la facultad discrecional del Poder Ejecutivo de homologar o no los convenios colectivos ha sido derogada, aunque parte de la doctrina señaló que la sustitución de la homologación por el registro es solo un eufemismo, (Moraes, 1973, pág. 329). Por lo demás, a pesar de esa derogación en el derecho brasileño se mantiene en vigencia una norma legal por la cual se declaran nulas de pleno derecho las cláusulas del convenio colectivo que directa o indirectamente contraríen la política económica, financiera o salarial del gobierno, (Brasil, C.L.T., art. 623).

La homologación.

68. — La facultad del Poder Ejecutivo, de homologar o no los convenios celebrados por las partes, aparece expresamente en las legislaciones argentina y paraguaya, (Argentina, ley 14.250, art. 4); (Paraguay, C. del T., art. 316).

69. — El instituto de la homologación del convenio colectivo, en el derecho argentino está estructurado sobre las siguientes bases:

a) La facultad del Poder Ejecutivo excede los límites de un control de legalidad, ya que está facultado para no homologar una negociación por razones de conveniencia u oportunidad, (Nápoli, R., 1962, pág. 169).

b) Antes de dictar una resolución denegatoria, el Ministerio debe dar oportunidad a las partes para que modifiquen lo negociado, con miras a "una adecuada armonización de los intereses sectoriales, con el interés general", (Argentina, decreto 199-88).

c) No se requiere la homologación si la negociación se celebra ante el Ministerio. Se ha señalado que en ese caso se sustituye la homologación por la intervención directa del Poder Ejecutivo en la celebración de la convención, (Deveali, 1954, pág. 228). Tampoco se requiere en los convenios colectivos de empresa, en los que por la parte de los trabajadores haya intervenido una organización sindical con personería gremial, que comprenda a la empresa en su ámbito de actuación, (Argentina, decreto 470-93).

70. — En el Uruguay, la doctrina ha señalado reiteradamente que no existe el instituto de la homologación de los convenios colectivos.

Sin embargo, se menciona generalmente en los medios profesionales la homologación por parte del Poder Ejecutivo. Esto deriva de que en Uruguay la ley no hace obligatorio para todos los empleadores el convenio colectivo celebrado por una asociación profesional de empleadores o por un grupo de éstos (con la sola excepción de un régimen especial establecido en el año 1937 para la industria de la construcción). A fin de lograr ese efecto, las partes suelen recurrir al procedimiento previsto por la ley de consejos de salarios. De esa manera: haciendo aprobar por el consejo de salarios un convenio que en realidad se había ya discutido y perfeccionado en negociación bilateral y sin intervención del gobierno,

las partes logran dar al mismo, efecto en cuanto a los patrones no afiliados a la entidad patronal que negoció. Como se advierte el procedimiento podría calificarse mejor como acto de extensión por el Poder Ejecutivo, que como acto de homologación, ya que el convenio original tiene validez al margen de su inclusión o no en el laudo del consejo de salarios. Lo que se logra por el laudo del órgano tripartito, es en realidad su extensión a patrones que no estaban comprendidos en su ámbito de vigencia.

También sucedió en Uruguay que en determinados períodos, el Poder Ejecutivo recurrió a la práctica de transformar en decretos a los convenios colectivos que deseaba hacer extensivos a toda una rama de actividad por considerralos ajustados a su política salarial, anunciando que no serían "homologados" aquellos convenios que no cumplieran con determinadas "pautas salariales" establecidas por el Poder Ejecutivo. El procedimiento, además de carecer de base legal, (Plá Rodríguez, A., 1988), (Rivas, Daniel, 1988) se utilizó como una forma de limitar la autonomía de la voluntad de los sujetos colectivos y de condicionar los convenios colectivos a un acto discrecional del Poder Ejecutivo en violación al art. 4 del C.I.T. 98.

La extensión del convenio colectivo.

71. — El instituto de la extensión del convenio colectivo, aunque supone una cierta participación de los órganos de gobierno, presenta características diferentes al de la homologación. En el caso de la extensión, el acto del gobierno no lesiona la autonomía de las partes negociadoras, sino que ejerce su potestad de regular las relaciones de trabajo, extendiendo más allá de su ámbito original las normas creadas por las partes profesionales.

La distinción ha sido recibida en las normas de fuente internacional: en tanto que la homologación ha sido señalada por el Comité de Libertad Sindical como una práctica que puede lesionar el derecho de negociación colectiva, el instituto de la extensión ha sido expresamente recibido en la Recomendación 91.

Por último debe señalarse que la extensión puede darse en dos sentidos diferentes. Puede extenderse en cuanto a su ámbito de vigencia personal o en cuanto a su ámbito de vigencia territorial.

72. — El instituto de la extensión de la convención colectiva no existe en el derecho brasileño como consecuencia del rígido régimen sindical allí existente, (Russomano, M. V., 1978, pág. 142).

73. — En el derecho argentino, donde la negociación colectiva por rama de actividad tiene efectos *erga omnes*, la extensión no provoca la aplicación de la negociación a patrones o trabajadores excluidos, sino que se utiliza para hacer aplicable la negociación en un ámbito territorial diferente al de su vigencia. La extensión se realiza mediante acto del Ministerio de Trabajo a instancia de una de las partes de la negociación, (Argentina, ley 14.250, arts. 10 y 21; decreto 199-88, arts. 4º y 6º).

74. — En cambio, en el derecho paraguayo, en que la regulación legal se orienta fundamentalmente a negociaciones a nivel de empresa, la legislación prevé la extensión a toda una rama de actividad. Esa extensión sólo es posible cuando el contrato colectivo alcanza a dos terceras partes de los empleadores y los trabajadores sindicalizados. Es decretada por el Poder Ejecutivo de oficio o a instancia de parte, en procedimiento que prevé la oportunidad, para trabajadores y empleadores de formular observaciones, (Paraguay, C. del T., 335).

75 — En Uruguay, no existe el instituto de la extensión. Sin embargo, como señalamos en párrafo anterior, la extensión a toda una rama de industria suele lograrse enmarcando la negociación colectiva en el régimen legalmente previsto para la fijación de salarios mínimos, o incorporando el convenio a un decreto dictado por el Poder Ejecutivo.

IV) AMBITO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

76. — El tema del ámbito de vigencia del convenio colectivo de trabajo se analizará, en cuanto a sus efectos normativos, desde una triple perspectiva: el ámbito de vigencia personal, el de vigencia espacial o territorial y el de la vigencia temporal.

A su vez el ámbito de vigencia personal, deberá ser analizado en cuanto a los empleadores y en cuanto a los trabajadores.

A 1) *Ambito de vigencia personal en cuanto a los empleadores.*

77. — El tema del ámbito de aplicación de la negociación colectiva, se relaciona con el punto a que hemos aludido reiteradamente del nivel de la negociación o unidad de negociación.

Cuando la unidad de negociación es la empresa, o cuando la parte patronal negociadora es una o varias empresas a título individual, la vigencia de la negociación alcanzará solamente a la o las empresas negociadoras.

En cambio, cuando la parte negociadora por los empleadores es una organización profesional, el derecho comparado presenta dos soluciones: que el ámbito de aplicación se extienda a toda la categoría; o que el mismo alcance solamente a los empleadores afiliados a la organización patronal negociadora.

Son en consecuencia dos los aspectos que el derecho positivo puede regular en distintas formas.

Uno es el de si la norma estatal determina la unidad o nivel de negociación.

El otro es el de si se da efecto *erga omnes* a la negociación celebrada por una organización profesional patronal, o si la vigencia de la misma se limita a los empleadores afiliados a la organización pactante.

78. — En el momento actual, el derecho positivo de los cuatro países, en mayor o menor grado, permite que la unidad de negociación (empresa o rama de actividad) sea determinada en forma autónoma por los sujetos negociadores.

79. — La legislación argentina establece a texto expreso que "las partes signatarias, en ejercicio de la autonomía colectiva, podrán elegir el nivel de negociación que estimen conveniente". (Argentina, decreto 2284, art. 105 que modifica parcialmente el decreto 200-88).

Debe señalarse sin embargo, que los últimos decretos reglamentarios se apartan de la orientación tradicional en Argentina de privilegiar la negociación a nivel de rama, y facilitan la negociación a nivel de empresa.

80. — También la legislación brasileña, en virtud de una modificación introducida en 1967, admite la existencia de dos formas de negociación: una con efecto sobre toda la categoría profesional, y otra con efectos limitados a una o más empresas. (Brasil, C.L.T., art. 611).

81. — En Uruguay no existen normas de origen estatal que regulen el punto. Por lo tanto la unidad o nivel de negociación es determinada en forma autónoma por las partes negociadoras.

Históricamente en Uruguay se ha negociado preferentemente a nivel de rama, a veces en forma articulada con negociaciones de empresa. Pero la política seguida por el Poder Ejecutivo a partir de 1992, de no convocar consejos de salarios y negarse a utilizar los laudos de consejo de salarios como forma de dar efecto *erga omnes* a negociaciones bilaterales por rama de actividad, ha provocado un relativo incremento de las negociaciones a nivel de empresa.

82. — La legislación paraguaya no es clara en su texto en cuanto a si admite la negociación colectiva por rama de industria o si esta solo es posible mediante el mecanismo de la extensión.

Es necesario señalar que en ese país, donde hace muy poco tiempo que han comenzado a darse algunos de los requisitos necesarios para el normal funcionamiento de la negociación colectiva, no se produjo nunca una negociación por rama de actividad y no se ejerció nunca la posibilidad de extender una negociación.

Ambito de vigencia de la negociación colectiva celebrada por una organización patronal.

83. — Sin perjuicio de que los cuatro países analizados, admitan una forma de negociación colectiva que alcanza a una o varias empresas determinadas, existe entre ellos un diferente tratamiento legal de la negociación colectiva celebrada por una organización patronal.

84. — El régimen sindical brasileño se basa en la representación sindical de la categoría. Conforme al mismo, la convención colectiva celebrada por un sindicato patronal, es aplicable a todos los empleadores de esa categoría en el ámbito territorial en que actúa el sindicato.

85. — En el caso argentino, la convención celebrada por una asociación profesional de empleadores, o por un grupo de éstos a quienes el Ministerio hubiera atribuido la representación del sector empleador, se aplicará a todos los empleadores haciendo abstracción de que "invistan o no el carácter de afiliados a las asociaciones pactantes". (Argentina, ley 14.250, arts. 2 y 4 y decreto 199 y 200-88).

86. — La legislación paraguaya, en cambio, no prevé que una organización sindical patronal actúe como parte en la negociación colectiva, (Paraguay, C. del T., 314). Se ha entendido allí que la negociación colectiva solo se aplica a la empresa que ha dado su consentimiento personalmente o conforme a las formas de representación propias del Derecho Civil.

87. — En Uruguay la legislación señala expresamente la posibilidad de que el convenio colectivo se celebre por "una o varias organizaciones representativas de trabajadores", (Uruguay, ley 13.556, art. 1º), pero no determina a texto expreso, el ámbito de aplicación de los convenios colectivos celebrados por tales organizaciones. Ante ese vacío legal, se ha entendido mayoritariamente que la negociación sólo se aplica a los empleadores afiliados o representados por las organizaciones patronales pactantes, (Plá Rodríguez, A., 1973), (Rosenbaum, 1988).

Como régimen excepcional, debe señalarse que en Uruguay una ley de 1937, hace obligatorios para todos los empleadores de la industria de la construcción a los convenios colectivos suscritos por mayoría de la organización de empleadores denominada Liga de la Construcción. Este régimen excepcional y limitado a una sola actividad industrial ha sido escasamente utilizado.

A 2) *Ambito de vigencia personal en cuanto a los trabajadores.*

88. — En cuanto al ámbito de aplicación personal del convenio colectivo en relación a los trabajadores, el derecho comparado no es uniforme en cuanto a si el convenio colectivo produce efecto solamente en cuanto a los trabajadores afiliados al sindicato que celebra la negociación; o si por el contrario alcanza a todos los trabajadores.

Es fácil advertir que las discrepancias tienen relación con aspectos doctrinarios fundamentales, algunos relacionados con la teoría general del derecho y otros relacionados con la temática general del derecho del trabajo y la política laboral.

89. — Los cuatro regímenes analizados adhieren, en diferentes formas, a la solución de extender la aplicación de la negociación colectiva a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de la misma, que es la solución indicada en la Resolución 91 de la O.I.T.

90. — La legislación argentina establece a texto expreso que la convención se aplicará a todos "abstracción hecha de que los trabajadores y los empleadores, invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones pactantes".

Debe tenerse en cuenta sin embargo, que la legislación argentina admite que se pacte que determinados beneficios de la convención colectiva alcancen solamente a trabajadores afiliados a la organización que la celebró, (Argentina, ley 14.250, art. 9).

91. — En el derecho brasileño se entiende que el sindicato representa tanto a los afiliados al sindicato como a los miembros de la categoría, de manera que el convenio colectivo tiene efectos *erga omnes*.

Cabe sin embargo la posibilidad de que existan sindicatos no de categoría sino de profesión. En este caso los acuerdos del sindicato profesional tienen eficacia en relación a los profesionales a él vincualdos, (Nascimento, A. M., 1984, pág. 287).

92. — Por su parte el Código del Trabajo paraguayo, también establece a texto expreso que "las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado". (Paraguay, C. del T., art. 318, primera parte).

93. — En el régimen uruguayo, en cuyo derecho positivo no existe ninguna norma que establezca la aplicación del convenio colectivo a todos los trabajadores, afiliados o no, la doctrina ha entendido mayoritariamente que el convenio colectivo tiene efecto *erga omnes* en cuanto a los trabajadores, (Rossenbaum, 1988). Esta interpretación ha sido, por lo demás, pacíficamente aceptada por los usos profesionales y no se ha cuestionado en ningún caso ante los tribunales (2).

Trabajadores excluidos de la aplicación del convenio colectivo.

94. — Aun cuando los cuatro sistemas optan por el régimen de aplicación a todos los trabajadores, ellos difieren en cuanto a la posibilidad de excepciones a ese régimen general. Dichas excepciones, como se comprenderá, pueden provenir de la ley o de la propia negociación, en la medida que el derecho estatal no las declare ilícitas.

95. — El derecho argentino excluye expresamente a algunas modalidades de trabajo tales el trabajo a domicilio y el trabajo agrario (regidos ambos por leyes especiales) y el trabajo de servicio doméstico. (Argentina, ley 14.250, art. 19 y decreto 199-88, art. 12).

Pero tal vez la excepción más importante, por lo menos del punto de vista conceptual, se da en ese derecho en cuanto a la posibilidad, a que ya nos referimos, de incluir en la convención colectiva "cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió" (Argentina, ley 14.250, art. 9).

(2) La ley 13.728 referida a la creación de Fondos de Vivienda establece que determinadas cláusulas de los convenios colectivos tienen carácter "definitivo y obligatorio para todos los trabajadores y/o empleadores del grupo de que se trate".

96. — En la legislación brasileña, si bien no existen limitaciones expresas, debe tenerse en cuenta, que conforme al restringido alcance que el art. 3 de la Consolidación da al concepto de *empregado,* quedan excluidos de la aplicación de convenciones o acuerdos, los trabajadores temporarios, los eventuales y los llamados *emprenteiros operarios,* (Nascimento, A. M., 1984, pág. 287).

97. — El régimen paraguayo admite la posibilidad de que mediante negociación expresa se excluya a los trabajadores de dirección, inspección y confianza, (Paraguay, C. del T., art. 318 *in fine*).

98. — El régimen legal uruguayo no admite expresamente ninguna excepción a la aplicación de los convenios colectivos.

En general se sobreentiende que esas excepciones pueden pactarse en ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva, salvo cuando lesionen un principio fundamental como podría ser el de la igualdad en general o el de la igualdad de trato laboral de hombres y mujeres.

B) *Ambito de vigencia temporal.*

99. — El tema de la vigencia temporal del convenio colectivo, no se agota con la determinación del momento desde y hasta el que el convenio colectivo está vigente. Es necesario determinar además si sus efectos normativos tienen o pueden tener efecto retroactivo y ultraactivo.

100. — Las legislaciones de Argentina, Brasil y Paraguay reconocen validez a la negociación colectiva a partir de un acto del Poder Ejecutivo, tal como la homologación en Argentina y Paraguay, o a partir del cumplimiento de una formalidad, como la inscripción o depósito del mismo en un órgano de la administración pública, como sucede en Brasil. (Argentina, ley 14.250, art. 5), (Brasil, C.L.T., art. 316), (Paraguay, C. del T., art. 316).

101. — En Uruguay en cambio, donde no existe homologación ni publicación obligatoria para el convenio colectivo propiamente dicho, la vigencia del mismo deriva del consentimiento de las partes.

Posibilidad de pactar la retroactividad o la postergación de la entrada en vigencia del convenio colectivo.

102. — La legislación paraguaya determina, como ya vimos, que el contrato "no producirá efectos legales sino desde la fecha en que fuese homologado y registrado", pero admite expresamente que las partes negociadoras determinen "la fecha en que entrará en vigor". (Paraguay, C. del T., art. 320).

103. — En Argentina, si bien la ley establece que el contrato rige a partir de su publicación, las prácticas profesionales, la jurisprudencia y la doctrina han entendido que las partes pueden pactar el efecto retroactivo de la convención, (Vázquez Vialard, 1981, pág. 234). La jurisprudencia argentina ha elaborado criterios generalmente admitidos en cuanto a

cláusulas susceptibles de tener efecto retroactivo (entre ellas las salariales) y cláusulas que por la materia que tratan no pueden tenerlo, (Krotoschin, 1981, pág. 157).

104. — En Uruguay se entiende que las mismas partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pueden retrotraer o postergar los efectos del convenio, (Rivas, 1988, pág. 223).

Plazo del convenio colectivo.

105. — La inclusión del plazo del convenio colectivo como una de las menciones que obligatoriamente debe tener el mismo, aparece en la legislación argentina y brasileña, (Argentina, ley 14.250, art. 3º), (Brasil, C.L.T., art. 613, II y 614, 3º).

106. — En la paraguaya en cambio, se prevé que el convenio colectivo pueda pactarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por la duración de una empresa u obra determinada, (Paraguay, C. del T., art. 321).

107. — En Uruguay, donde no hay regulación legal, se entiende que las partes pueden o no pactar plazo al convenio colectivo.

Efecto del vencimiento del plazo del convenio colectivo sobre las cláusulas normativas.

108. — El punto de si al vencimiento del plazo del convenio colectivo de trabajo han de continuar aplicándose las causas normativas del mismo, es como se sabe uno de los temas tradicionales de controversia. Distintas concepciones teóricas del convenio colectivo y aun de todo el derecho del trabajo, se ven reflejadas en las distintas regulaciones que pone de manifiesto el derecho comparado.

Pesa además sobre dicha controversia, la moderna tendencia a la flexibilización de la regulación del trabajo, que en alguna de sus manifestaciones postula la no ultraactividad del convenio colectivo como una vía conducente a la mayor flexibilidad de la regulación del trabajo, (Javillier, 1988, pág. 369).

109. — La legislación argentina establece expresamente que "vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma". Pero una reciente reforma de la ley, agregó que ese criterio se aplicará cuando en "la convención colectiva cuyo término estuviere vencido, no se haya acordado lo contrario", (Argentina, ley 14.250, art. 6º).

Alguna doctrina ha entendido, también en Argentina, que el efecto ulterior comprende solo a los contratos existentes en el momento del vencimiento y no a los que se celebren una vez vencida la convención, (Krotoschin, 1981, pág. 161).

110. — Por su parte la legislación paraguaya, aunque no hace una mención expresa al punto, recoge sí a texto expreso la teoría de la incorporación de las cláusulas normativas a los contratos individuales de-

trabajo, que parece conducir a igual conclusión, (Cristaldo, J. D. y Krotoschin, J., 1986, pág. 307).

111. — El tema es, en cambio objeto de controversia, tanto en el sistema brasileño como en el uruguayo.

La ley brasileña prevé expresamente un procedimiento de prórroga o revisión de la convención colectiva al vencimiento del plazo, que como ya se señaló es una de las menciones necesarias en la convención, (Brasil, C.L.T., art. 615). Vencida la convención colectiva sin haber sido prorrogada, se ha discutido tradicionalmente si sus cláusulas normativas continúan aplicándose y en especial si continúan aplicándose a los trabajadores cuya relación de trabajo se inició después del vencimiento del plazo de la convención, (Carrión, V., 1991, pág. 452), (Amauri Mascaro, 1984, pág. 285), (Bueno Magano, 1984, pág. 156).

112. — También en la doctrina uruguaya se ha discutido extensamente el tema de la vigencia de las obligaciones normativas más allá del vencimiento del plazo del convenio colectivo, (Plá Rodríguez, A., 1973), (Caggiani, 1983, pág. 75), (Giuzio, G., 1988). Sin embargo en las prácticas profesionales de este país se ha entendido tradicionalmente que las cláusulas más beneficiosas para el trabajador continúan vigentes después del vencimiento del contrato colectivo, aun para los trabajadores ingresados con posterioridad a ese vencimiento.

En los últimos años han aparecido en Uruguay algunos convenios colectivos en que las partes pactan expresamente que determinadas cláusulas deberán de aplicarse al vencimiento del plazo pactado.

C) *Vigencia especial del convenio colectivo.*

113. — El tema de la vigencia espacial o territorial de la negociación colectiva puede estudiarse en el ámbito de una legislación nacional o como un fenómeno del derecho internacional.

El segundo aspecto reviste notable importancia en virtud del fenómeno universal de la transnacionalización de la economía y, para los cuatro regímenes analizados, en virtud de la propia existencia del MERCOSUR y de la integración económica que el mismo conlleva. No obstante ello, en este estudio de derecho comparado se analizarán los cuatro regímenes nacionales sin abordar el importantísimo tema de la negociación colectiva internacional.

114. — Como en casi todos los demás aspectos del régimen jurídico de la negociación colectiva, el de su ámbito de aplicación territorial aparece, en algunos regímenes regulado por ley. En otros en cambio, es regulado por las partes contratantes en ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva.

11. — La legislación argentina expresamente remite el punto a la autonomía de las partes, (Argentina, ley 15.250, art. 3; ley 23.546, art. 3º). En general se entiende que no hay inconveniente en que una organización

sindical de alcance nacional, celebre un convenio de empresa o un convenio aplicable a un ámbito territorial menor (provincial, regional, etc.), (Vázquez Vialard, 1981, pág. 236).

116. — La legislación brasileña admite la existencia de convenciones y acuerdos con diferentes ámbitos de validez territorial que derivan del ámbito territorial de las organizaciones sindicales, tradicionalmente impuesto por el encuadramiento sindical obligatorio impuesto por el Poder Ejecutivo, (Brasil, C.L.T., 517). Ese régimen ha sido modificado por la nueva Constitución Federal que mantiene el principio de que no puede existir más de una organización en la misma base territorial aunque al mismo tiempo dispone expresamente que dicha base territorial será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior al Municipio, (Brasil, C., art. 8, II). Ese régimen ha sido modificado por la nueva Constitución Federal que mantiene el principio de que no puede existir más de una organización en la misma base territorial, aunque al mismo tiempo dispone expresamente que dicha base territorial será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior al Municipio. (Brasil, Const., art. 8, II).

117. — En Uruguay, donde no existen normas al respecto, el ámbito de vigencia territorial suele ser nacional, aunque en algunos casos las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva, pactan soluciones diferentes.

V) EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

A) *Posición tradicional.*

118. — En los cuatro países en estudio, se admitió tradicionalmente, a veces por incorporación al derecho positivo, y en todos los casos por la práctica pacíficamente admitida por los sujetos de las relaciones colectivas, la doctrina generalmente recibida en los países de América Latina, en cuanto a los llamados efecto automático o de incorporación y de inderogabilidad de la negociación colectiva.

Conforme a esos criterios las normas creadas por el convenio colectivo, en cuanto seas más favorables para el trabajador, pasan a integrar el mínimo legal inderogable.

En virtud de ello, y siguiendo también en ésto a la Recomendación 91 de O.I.T., se entiende que las cláusulas del contrato individual de trabajo que establezcan una condición menos beneficiosa para el trabajador, son nulas y sustituidas de pleno derecho por las establecidas en la ley o en el contrato colectivo de trabajo. Así mismo y en virtud de la aplicación del criterio de la norma más beneficiosa, se entiende que la norma originada en la negociación colectiva priva sobre la legal sólo si es más beneficiosa que ella.

Como se advierte se trata de una concepción que atribuye al convenio colectivo un carácter protector que necesariamente debe mejorar la

situación del trabajador, y que en general atribuye a esa mejora un carácter progresivo e irreversible.

119. — En Argentina la legislación establece a texto expreso el principio de aplicación de la norma más beneficiosa, que extiende tanto a las cláusulas normativas como a las obligacionales. (Argentina, ley 14.250, art. 7 y art. 8).

120. — En Paraguay, el derecho positivo establece claramente los principios de aplicación de la norma más beneficiosa, con reserva del orden público o incorporación automática a los contratos individuales de las cláusulas de los contratos colectivos. (Paraguay, C. del T., arts. 317 y 326).

121. — A pesar de que en Brasil no existe una norma expresa que establezca el criterio de la norma más beneficiosa, el mismo es tradicionalmente admitido como un principio del Derecho del Trabajo. Para algunos autores la aplicación del principio deriva del reconocimiento constitucional de garantías mínimas a los trabajadores, (Mascaro, 1984, pág. 308).

Además la legislación establece a texto expreso, el principio de la primacía del convenio colectivo sobre el contrato individual de trabajo y el de la primacía de la norma más favorable en caso de colisión entre la *convención* y el *acuerdo*. (Brasil, C.L.T., arts. 619 y 620).

122. — También en Uruguay, donde la legislación regula escasamente el convenio colectivo, se admite por la doctrina y la jurisprudencia, la aplicación del principio de la irrenunciabilidad y de las reglas de la norma más favorable o de la condición más beneficiosa, a las que siguiendo las enseñanzas de Plá Rodríguez se las considera expresión del principio protector.

B) *Nuevos criterios.*

123. — En los últimos años, estos criterios han sido parcialmente modificados en virtud de la actual tendencia a la flexibilización de la regulación del trabajo. Esta tendencia, originada en sociedades y economías de características muy diferentes a las de los países del MERCOSUR, suele manifestarse en la negociación colectiva en dos aspectos que en mayor o menor grado, comienzan a darse en los países en estudio.

Uno es la creación, mediante negociación colectiva, de condiciones menos beneficiosas que las legales o cosuetudinarias.

El otro es la derogación o disminución, por un nuevo convenio colectivo, de derechos adquiridos mediante una negociación anterior.

124. — En algunos casos el fenómeno se manifiesta en modificaciones al derecho positivo; en otros por la admisión de nuevos criterios doctrinarios y jurisprudenciales.

125. — La legislación argentina, que como ya se señaló establece el principio de aplicación de la norma más beneficiosa, ha incorporado, en normas recientes la posibilidad de la negociación *in pejus*. En efecto: la Ley de Empleo reserva a la convención colectiva la habilitación de determinadas modalidades de contratación laboral por tiempo determinado, que en principio deben ser consideradas como menos favorables que las de plazo indeterminado, (Argentina, ley 24.013, arts. 28 y 30).

El punto de la sustitución de la convención colectiva por otra menos beneficiosa, tampoco es resuelto en forma unánime conforme al criterio de la incorporación o de los derechos adquiridos, sino que parte importante de la doctrina y la jurisprudencia se orientan a aplicar la segunda convención, aun cuando suponga la derogación de beneficios anteriores, (Krotoschin, 1981, pág. 164).

126. — Panorama similar se plantea en la doctrina brasileña en cuanto a la posibilidad de que la nueva convención contenga cláusulas menos favorables para el trabajador que la anterior, (Bueno Magano, 1984, pág. 157).

Por último debe señalarse muy especialmente que la nueva Constitución Federal de Brasil, admite a texto expreso algunos puntos en los que las garantías mínimas establecidas por la propia Constitución a favor de los trabajadores, puedan ser dejados sin efecto por medio de la negociación colectiva.

Mediante convención o acuerdo colectivo puede pactarse la reducción del salario, o el aumento de la jornada previsto por la propia Constitución para los trabajos realizados en turnos de "revezamento", o al igual que en la legislación argentina, la posibilidad de pactar la reducción de la jornada. (Brasil, Const., art. 7º, VI, XIII y XIV).

127. — En Uruguay, donde la teoría de la aplicación de la norma más beneficiosa y de la incorporación automática del convenio colectivo al contrato individual, eran pacíficamente aceptadas por la doctrina y la jurisprudencia, han comenzado a sostenerse opiniones doctrinarias en contrario, (Raso D. J., 1988), (Ferreira, T., 1988), Pérez del Castillo).

Debe señalarse que el derecho positivo uruguayo admite, desde hace décadas, la utilización del convenio colectivo para establecer condiciones menos beneficiosas que las legales en materia de vacaciones anuales. Esa solución legislativa parece reafirmar, que sólo mediante ley expresa puede dejarse sin efecto el principio de aplicación de la norma más beneficiosa.

VI) MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

128. — En el derecho regulador de la convención colectiva, suele hacerse referencia a la obligación de las partes de negociar sobre determinados temas, tanto como a la prohibición o a la limitación de hacerlo en cuanto a otros.

Es fácil advertir que estas regulaciones están íntimamente relacionadas con el tema de la participación del Estado en las relaciones colectivas y con el de la mayor o menor regulación mediante normas estatales, del proceso de negociación.

Pueden señalarse en general tres grupos de materias: las de tratamiento obligatorio, las de tratamiento permitido y las que no pueden ser objeto de negociación colectiva o solo pueden serlo en determinadas condiciones.

A) *Materias de tratamiento obligatorio.*

129. — En Brasil la Constitución de Leyes de Trabajo impone como cláusulas obligatorias: el plazo de vigencia, las categorías o clases de trabajadores comprendidos, las condiciones que regirán la prestación del trabajo, las normas para la solución de conflictos, las disposiciones sobre el proceso de prórroga y de revisión de sus dispositivos, los derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas y las penalidades para sindicatos, empresas y trabajadores en caso de violación a sus disposiciones. (Brasil, C.L.T., art. 613).

130. — En Argentina la doctrina ha señalado que en principio, las partes son libres para determinar las materias objeto de la negociación, (Krotoschin, 1981, pág. 147).

Sin embargo, recientemente la ley de empleo ha establecido materias de tratamiento obligatorio, aunque aclarando que la obligación se limita a negociar tales materias, pero que "la falta de conclusiones sobre cualquiera de estas materias no impedirá la homologación del convenio". Esas materias son: la incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo; el establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores; los regímenes de categorías y la movilidad funcional; la inclusión de una relación apropiada sobre la reforma de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales; la implementación de las modalidades de contratación previstas en la misma ley; las consecuencias de los programas de reestructuración productiva en las condiciones de trabajo y empleo y el establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta". (Argentina, ley 24.013, art. 24).

Más que como una forma de limitación a la autonomía de la voluntad colectiva, esas referencias podrían entenderse como normas de apoyo a la negociación colectiva.

131. — En Uruguay no existen materias obligatorias en la negociación colectiva en general, aunque en algunas formas de negociación especial aparecen materias de negociación obligatoria. Tal es el caso de la creación obligatoria de comisiones paritarias en los convenios colectivos sobre licencia anual o vacaciones. (Uruguay, ley 12.590, art. 6).

B) *Materias de tratamiento permitido.*

132. — La negociación colectiva, que originariamente se limitaba a la determinación de las condiciones de trabajo y a las relaciones colectivas, comprende hoy "la más amplia posibilidad de abarcar cualquier clase de temas", (Plá Rodríguez, -973, pág. 73), (Carinci, Tamayo Tosi Treu, 1983, pág. 73).

De acuerdo a este criterio, solo quedarían al margen de la negociación colectiva, aquellos temas o materias expresamente señalados, que el orden jurídico hubiera reservado a la ley.

No obstante ello, casi todas las legislaciones hacen una enumeración de materias susceptibles de ser tratadas mediante negociación colectiva, que en ningún caso debe entenderse como limitativa, sino como tendiente tanto a facilitar, como a asegurar la validez de esas cláusulas, (Barbagelata, 1980, pág. 237).

133. — En Argentina se enumeran: "cláusulas relativas a empleo, ajustes salariales, capacitación, organización del trabajo y nuevas tecnologías, régimen de información y consulta a la representación sindical, salud y medio ambiente laboral, productividad y mecanismos de prevención o solución de conflictos laborales" (como se advierte, alguna de esas materias fueron incorporadas como de tratamiento obligatorio por la ley 24.013), (Argentina, decreto 200-88 reglamentario de la ley 23.546, art. 2).

134. — En Paraguay el Código se refiere a cláusulas comunes y compromisorias. Entre las primeras señala: el importe de los salarios, las horas extras, intensidad y calidad del trabajo, descansos, vacaciones, medidas de higiene y seguridad, y las demás cláusulas que estipulasen las partes y fueran necesarias para la finalidad del contrato". En tanto que por cláusula compromisoria entiende a la estipulación sobre "los medios pacíficos de solución en caso de suscitarse divergencias sobre la aplicación e interpretación del contrato".

Tiene además el Código paraguayo la característica de contener la única norma legal existente en los cuatro regímenes, que hace referencia y admite como lícita a determinada forma de la cláusula de exclusión sindical, (Paraguay, C. del T., arts. 317 y 319).

135. — En Uruguay, donde no existe ninguna norma que haga referencia a la materia del convenio colectivo, se entiende que existe total libertad al respecto, (Plá Rodríguez, 1973), (Varela, 1988).

136. — También en Brasil la doctrina ha señalado que existe libertad para que las partes acuerden lo que sea su deseo, (Russomano, 1987, pág. 145), (Bueno Magano, 1984, III, pág. 149).

C) *Materias prohibidas o limitadas.*

137. — Debe señalarse sin embargo, que en los cuatro regímenes existen, en mayor o menor grado, mecanismos tendientes a limitar las materias objeto de negociación, que son, en definitiva, mecanismos orientados

a la limitación de la autonomía colectiva y a aumentar la participación del Estado en los regímenes de relaciones laborales.

138. — En Argentina y Paraguay, el instituto de la homologación, permite en definitiva, que el Poder Ejecutivo pueda impedir discrecionalmente que se negocie sobre determinadas materias.

Igual efecto se produce mediante la declaración legal de nulidad de las cláusulas referidas a determinada materia recibida por la legislación brasileña.

La limitación en materia salarial.

139. — La materia salarial, que históricamente fue la que hizo aparecer el fenómeno de la negociación colectiva, se encuentra limitada por el derecho, o por vías de hecho, en los cuatro regímenes en estudio.

Esa limitación que el Comité de Libertad Sindical ha reiteradamente declarado violatoria de la libertad sindical, (O.I.T., 1985, casos 635 y ss.) y que impide la libre determinación del precio de la fuerza de trabajo, se da generalmente por gobiernos que proclaman el libre juego del mercado y evitan la intervención gubernamental en la determinación de los otros precios.

140. — La norma legal que declara la nulidad de las cláusulas que contraríen la política salarial del gobierno, incorporada en Brasi a la Consolidación de Leyes del Trabajo, se complementa con leyes que condicionan fuertemente la negociación en materia salarial.

141. — También en Argentina, la facultad genérica de no homologar, se complementa con normas especiales en materia salarial.

142. — En Uruguay se suele invocar una norma que autoriza al Poder Ejecutivo a dictar normas referentes a ingresos, formular categorías laborales y regular las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada, aunque se ha señalado que la misma sería inaplicable para limitar la autonomía de las partes en la negociación colectiva por ser contradictoria al C.I.T. 98, (Plá Rodríguez, 1988).

BIBLIOGRAFIA

Argentina:

ACKERMAN, Mario: *Los sindicatos en Argentina*, en Pasco Cosmópolis (Coord.), *Los sindicatos en Iberoamérica*, Lima, Edir Eele. 1988.

ALDAO ZAPIOLA, Carlos: *La negociación colectiva de trabajo en la República Argentina*, Revista Relaciones Industriales y Derecho Laboral, Lima, Nº 2.

BELASIO, Alfredo: *Instituciones del convenio colectivo de trabajo*, Edic. Organización Mora Libros, Buenos Aires, 1989.

DEVEALI, Mario: *Curso de Derecho Sindical y de la Previsión Social*, Edit. Víctor M. Zavalía, Buenos Aires, 1954.

DEVEALI, Mario: *Comisiones internas y representaciones gremiales en la negociación colectiva*, en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Montevideo, F. D., 1973.

DEVEALI, Mario: *Las cláusulas menos favorables de la nueva convención colectiva*, en Derecho del Trabajo, 1966-23.

DEVEALI, Mario: *Formas y alcances de la intervención del Estado en los convenios colectivos*, en Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires,t. 15, pág. 311.

DEVEALI, Mario: *Controversia sobre el campo de aplicación de un convenio colectivo*, en Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires, t. 17.

FERNANDEZ, Gianotti, *Cláusulas sindicales*, en Revista Jurídica de Buenos Aires, pág. 152.

GODIO, Julio y SLODKY, Javier: *El regreso de la negociación colectiva*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, 1988.

KROTOSCHIN, Ernesto: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, Depalma, Buenos Aires, 1981.

KROTOSCHIN, Ernesto: *La importancia del orden público para la contratación colectiva*, en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Montevideo, F. D., 1973.

MARTINEZ VIVOT, Julio: *El Estado frente a la autonomía colectiva. (La situación argentina)*, en Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tema II, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo, 1989.

MORENO, Omar: *La nueva negociación colectiva. - La negociación colectiva en la Argentina*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, 1991.

NAPOLI, Rodolfo: *Manual de Derecho Sindical*, Edit. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1962.

NAPOLI, Rodolfo: *La negociación colectiva y la colaboración entre el sindicato y la empresa*, en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrira.

RODRIGUEZ MANCINI: *Orden público y convenio colectivo de trabajo*, en Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1973, pág. 5.

RUPRECHT, Alfredo: *La negociación colectiva en la Argentina*, en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Montevideo, F. de D., 1973.

TISSEMBAUM, Mariano R.: *Principios jurídicos en materia de celebración de convenios colectivos*, en Derecho Laboral, doctr. (7):237-40, 1951.

TISSEMBAUM, Mariano: *Rol de los convenios colectivos en la interacción del derecho del trabajo*, en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Montevideo, F. de D., 1973.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio: *Homologación de los convenios colectivos*, en X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Tema II, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo, 1989.

VON POTOBSKY, Geraldo: *La negociación colectiva. - Reflexiones con vista a una actualización de la legislación y la práctica en materia de convenciones colectivas*, en Revista Trabajo y Seguridad Social Nº 7, Buenos Aires, s/f.

ZAMORANO, Eduardo: *La negociación colectiva y los convenios de empresa*, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, abril 1987.

Brasil:

ANCONA DE FARIA, Adriana; CECCONI, Carlos Francisco: *A contratação coletiva de trabalho no setor público*, en Cadernos de CUT Nº 7, Jan. junho 1992.

BRESCIANI, Luis Paulo; BRATHWAITE, Adalberto: *Os matelurgicos de São Bernardo e Diadema: a contratação coletiva das inovações tecnologicas e organizacionais*, en Cadernos da CUT Juridico e Relações sindicais Nº 7, Jan. jun. 1992.

BUENO MAGANO, Octávio: *Manual de Direito do Trabalho*, vol. III, Edit. Ltr. S. P., 1984.

BUENO MAGANO, Octávio: *Negociación colectiva de trabajo en Brasil*, Rev. Relaciones Industriales y Derecho Laboral Nº 2, Lima, enero 1990.

BUENO MAGANO, Octávio; MALLET, Estevao: *O direito do Trabalho na Constituição*, Río de Janeiro, Edit. Forense, 1993.

CAMPOS, Augusto: *Empresas estatais e negociação coletiva*, en Caderno da CUT Nº 2, Ag. 1989.

CARRION, Valentín: *Comentario a consolidação das leis do trabalho. - Legislação complementar e jurisprudencia* 1991, 14l edição ampliada e vista de acordo con a constitução de 1988, Edit. Revista dos tribunais, S. P. 1991.

COSTA DE AMORIM, Wilson Aparecido: *Negociações coletivas: centralização e centrais*, en Cadernos da CUT Juridico e Relações sindicais Nº 7, Jan. Jun. 1992.

CRIVELLI, Ericson; EYMARD LOGUERCIO, José: *Modelo sindical. - A nova constitução e o contrato coletivo de trabalho: Desafios para a reconstrução da autonomia*. Papel mimeografiado sin fecha ni pie de imprenta.

CRIVELLI, Ericson: *Emprego publico e negociação coletiva no Brasil*, en Rev. Debate Laboral Nº 8, año 1990. pp. 191-203.

FEDERAÇAO NACIONAL DOS BANCOS: *Bancos. - Acordos y convenções coletivas bancarios*, Editora Bandeirante. Sin fecha ni pie de imprenta.

GIGLIO, Wagner: *Los sindicatos en Brasil*, en Los sindicatos en Iberoamérica, Coord. Mario Pasco, Edit. Aele, Lima, 1988, pp. 59 a 99.

GIGLIO, Wagner: *Formas de solução dos conflitos colectivos do trabalho*. Ponencia presentada al VI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Caracas, 1977.

GOMES CHIARELLI, Carlos Alberto: *Trabalho na constituição*, vol. II, Direito coletivo,, S. P., Ltr. 1990.

MARTINS RODRIGUES, Leoncio: *O sindicalismo brasileiro na nova conjuntura. - As transformações da sociedade contemporanea e o futuro do sindicalismo*, São Paulo, 1992. (papel mimeografiado).

MESQUITA BARROS, Cassio Jr.: *Convenios colectivos: análisis y perspectivas en el Brasil*, en Derecho Laboral. doct. 24 (121):71-89, ene.-mar. 1981.

MIRANDA DE OLIVEIRA, José Olivio: *Organização, greve e contrato coletivo*, en Cadernos da CUT, Organização sindical e negociação coletiva, Nº 2, Ag. 1989.

MORAES DE EVARISTO, Filho: *Evolución del derecho de las convenciones colectivas en el Brasil*, en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Montevideo, F. D. 1973, pp. 311-338.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro: *Direito do Trabalho na Constitução de 1988*, São Paulo, Edit. Saraiva, 1989.

PORTELLA DE CASTRO, María Silvia: *Perfil e dados das negociações coletivas nos anos 80*, en Cuadernos da CUT Nº 7, Jan. jun. 1992.

PORTELLA DE CASTRO, María Silvia: *Dez anos de trajetoria. - Novo sindicalismo brasileiro. - Desafios a vencer*, en Caderno da CUT Nº 2, Ag. 1989.

RAMOS, Wilson Filho: *A superação do modelo corporativo a construção da autonomia sindical e o contrato coletivo*, Curitiba, 1990, (papel mimeografiado).

RODRIGUES DE FREITAS, Antonio: *Contrato coletivo: para uma distinção entre o continente da fábula e o conteúdo do experimento*. en Caderno da CUT Nº 2. Ag. 1989.

RODRIGUES DE FREITAS, Antonio Jr.: *O Estado frente a autonomia coletiva: protecionismo, desregulação e mudança*, en X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tema II, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo, 1989.

RODRIGUES DE FREITAS, Antonio Jr.: *Contrato coletivo de trabalho. - Contratação coletiva articulada*. Documento fotocopiado sin pie de imprenta ni fecha.

ROMITA, Arion Sayao: *Os direitos sociais na constituição e outros estudios*, S. P. Ltr., 1991.

RUSSOMANO, Mozart Víctor: *Naturaleza y finalidad de la convención colectiva*, en Derecho Laboral, doctr. (7):228-236, 1951.

RUSSOMANO, Mozart Víctor: *O empregado e o empregador no direito brasilero*, (Cap. XI), 6ª edic., Ttr. S. P. 1978.

RUSSOMANO, Mozart Víctor: *Interpretación de las convenciones colectivas de trabajo*, en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Montevideo, F. de D., 1973.

SAAD, Eduardo Gabriel: *Constituição e direito do trabalho*, São Paulo, Ltr.. 1989. (2ª edic. actualizada).

SEGADAS VIANNA, J.: *Direito coletivo do trabalho*, en Instituções de Direito do Trabalho Arnoldo Sussekind, Delio Maranhao e J. Segades Vianna.

SGRECCIA, Alex: *Negociação coletiva no meio rural. - A experiencia dos canavieiros pernambucanos*, en Cadernos da CUT. Juridico e relações sindicais Nº 6, jul. ag. 1991.

SIQUEIRA NETO, José Francisco: *Derecho sindical, contexto histórico, normas constitucionales y el proceso constituyente en Brasil. Perspectivas*, Revista Debate Laboral. San José de Costa Riac, Año I, Nº 2, 1988.

SIQUEIRA NETO, José Francisco: *Contratação coletiva*, en Caderno da CUT Nº 2, ag. 1989.

SMITH RUSSEL, E.: *El sistema de relaciones industriales brasilero. - Características básicas y evolución en el tiempo* 1943-1990. Traducción Pablo Forni. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. - CEIL-Conicet, Corrientes 2470 625 (1040) Fax 54 1 952-5273 República Argentina.

TAVARES DE ALMEIDA, María Herminia: *Dificil caminho: sindicatos e politica na construção da democracia*, en A democracia no Brasil. Dilemas e perspetivas, Ed. Vértice, 1988, pp. 327-367.

TEIXEIRA DA COSTA, Orlando: *A negociação coletiva no Brasil*, en Relações coletivas de trabalho: estudos en homagen ao Ministro Arnaldo Sussekind, São Paulo, Ltr., 1989.

TURCHI LENITA, María; DA SILVA, Roque Aparecido, (Consultor): *Negociações coletivas no Brasil: tendencias e perspectivas para a proxima decada.* Hoja mimeografiada CES-IPLAN-IPEA, jun. 1989, 49 pp.

Paraguay:

BARBOZA, Ramiro: *Ordenamiento jurídico laboral y de previsión social (en Paraguay)*, en Paraguay: Un camino hacia la democracia, Edit. Embajada de España, Consejería Laboral, Asunción 1991, pp. 33 a 67.

BARBOZA, Ramiro: *Estructura y organización de la administración laboral* (en *Paraguay*), en Paraguay: Un camino hacia la democracia, Edic. Embajada de España, Asunción 1991, pp. 71 a 109.

BARBOZA, Ramiro: *Procedimientos y estructuras de la negociación colectiva a nivel de la empresa y del establecimiento*, en Ponencias nacionales, Tema I al XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Caracas, Instituto Venezolano de Derecho Social, 1985.

BORDA, Dionisio: *Economía y sociedad (en Paraguay)*, en Paraguay: Un camino hacia la democracia. Embajada de España, Asunción, 191, pp. 8-32.

BORDA, Dionisio: *Organizaciones patronales (en Paraguay)*, en Paraguay: Un camino hacia la democracia. Embajada de España, Consejería Laboral, Asunción, 1991, pp. 111 133.

CENTRAL UNICA DE TRABAJADORES; C.U.T. (PARAGUAY): *Relaciones laborales y desarrollo social (en Paraguay)*. Texto mimeografiado sin fecha, autor ni pie de imprenta, 20 pp.

CRISTALDO, Jorge Darío; KRISKOVICH, José: *Código del Trabajo actualizado* Asunción, Ediciones Fides, 1987.

RODRIGUEZ, José Carlos: *Formación de una nueva clase obrera (en Paraguay)*, en Paraguay: Un camino hacia la democracia. Edición Embajada de España Asunción, 1991, pp. 11 a 177.

Uruguay:

AMEGLIO, Eduardo: *La negativa a negociar un convenio colectivo como forma de práctica antisindical*, Rev. Derecho Laboral, Montevideo, abr.-jun. 1987.

AMEGLIO, Eduardo: *Convenios colectivos de evaluación de tareas*, en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, Montevideo, F.C.U., 1988.

BABACE, Héctor: *Examen de algunas sentencias recientes relacionadas con convenios colectivos de trabajo*, en Tendencias actuales de la jurisprudencia laboral, Montevideo, F. D. C. S., 1988, Cuadernos. Segunda época.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo: *Evolución de la negociación colectiva en el Uruguay*, en Estudios sobre la negociación colectiva en homenaje a De Ferrari, Montevideo, F. D., 1973.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo: *Régimen de los convenios colectivos*, Montevideo, Fueci, 1955.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo: *Los convenios colectivos en el derecho uruguayo*, Rev. Derecho del Trabajo, (Argentina), (14):522-532, 1954.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo: *El Convenio Colectivo de Trabajo en el Uruguay*, en Actas del 1er. Congreso de Derecho Social, T. II, p. 425.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo: *Las Comisiones paritarias en la nueva ley de licencias*, en Derecho Laboral 12, 1959, p. 249.

BIASCO, M. E.: *Los convenios colectivos en la administración pública*, en Contratación administrativa, F.C.U., 1989, pp. 155-92.

CAGGIANI, Ruben: *Procedimiento y estructura de la negociación colectiva a nivel de empresa y de establecimiento*, en Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Caracas, Congrso de la República, 1988.

CAGGIANI, Rubén: *Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo*, Rev. Derecho Laboral, Montevideo, doct. (11):137-153, 1955-56.

CAGGIANI, Rubén: *Convenios colectivos de trabajo*, Montevideo, F.C.U., 1983.

DE FERRARI, Francisco: *El convenio colectivo y el problema de su extinción o denuncia*, en Rev. Derecho Laboral, doct. 14 (81):223-229, 1967.

DE FERRARI, Francisco: *Naturaleza jurídica de la convención colectiva*, en Derecho Laboral, doct. (9):161-178, 1952-1953.

DE FERRARI, Francisco: *Valor jurídico de los convenios colectivos celebrados en el país*, en Derecho Laboral, doct. 14 (79):109-128, 1966.

DIESTE, Juan: *Retroactividad de los convenios colectivos,* en Veintitrés estudios.

ERMIDA, Oscar: *Introducción al estudio de la concertación social,* en La concertación social. - Estudios en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, Montevideo, Edic. Amalio Fernández, 1985.

ERMIDA, Oscar: *Formas de acción gremial en la empresa,* Rev. Derecho Laboral, Montevideo, T. XXVI, Nº 131.

FERNANDEZ, Graciela: *Denuncia de convenios colectivos.* en Veintitrés estudios...

FERNANDEZ, Hugo: *La negociación colectiva y el Convenio Internacional de Trabajo Nº* 154, en Derecho Laboral, doct. 32 (155):521-536, jul.-set. 1989.

FERREIRA, Tatiana: *Algunas reflexiones sobre los efectos del convenio colectivo en los contratos individuales,* en Veintitrés estudios...

FONT, Bismark: *Convenios colectivos y fijación de salarios en el Uruguay,* en Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos. Montevideo, F.C.U., 1988.

FRANCES, Anuar: *La cláusula de paz en los convenios colectivos de trabajo,* en Veintitrés estudios...

GIUZIO, Graciela: *Ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo,* en Veintitrés estudios...

GRZETICH, Antonio: *Cláusulas normativas y obligacionales* en Veintitrés estudios...

MANGARELLI, Cristina: *Incumplimiento del convenio colectivo,* en Veintitrés estudios...

MANTERO, Osvaldo: *La negociación colectiva en el Uruguay,* Montevideo, CEALS, 1992, (2 tomos).

MOTTA, W: *La COPRIN y los convenios colectivos,* en Rev. Derecho Laboral, doctr. 20 (106):385-395, 1977.

O.I.T.: *Relaciones de trabajo en el Uruguay,* Ginebra, O.I.T., 1987.

PEREZ DEL CASTILLO, Santiago: *Los sujetos negociadores de los convenios colectivos,* Montevideo, F.C.U., 1988.

PEREZ DEL CASTILLO, Santiago: *La cláusula de paz en los convenios colectivos y el derecho de huelga,* en Veintitrés estudios...

PEREZ DEL CASTILLO, Santiago: *Visión uruguaya del rol del convenio colectivo y de la economía,* en Rev. Derecho Laboral, doctr. 30 (146):362-387, abr.-jun. 1987.

PLA REGULES, María Josefina: *Rescisión de los convenios colectivos,* en Veintitrés estudios...

PLA REGULES, María Josefina: *La negociación colectiva en el Uruguay: su reciente regulación en la ley* 15.328 *del* 1-X-982, en Rev. Derecho Laboral, doctr. 26 (131):645-64, jul.-set. 1983.

PLA RODRIGUEZ. Américo: *La definición de los convenios colectivos,* en Veintitrés estudios...

PLA RODRIGUEZ, Américo: *Intervención gubernamental en el contenido de un convenio colectivo*, en Veintitrés estudios...

PLA RODRIGUEZ, Américo: *Régimen legal vigente en el Uruguay en materia de convenios colectivos*, en Veintitrés estudios...

PLA RODRIGUEZ, Américo: *El trabajador público y los convenios colectivos*, en Rev. Derecho Laboral, doctr. 29 (143):413-433. jul.-set. 1986...

RASO DELGUE, Juan: *El principio de irrenunciabilidad y la negociación colectiva*, en Veintitrés estudios...

RIVAS, Daniel: *La homologación y la extensión de los convenios colectivos*, en Veintitrés estudios...

RIVAS, Daniel: *Fecha de entrada en vigencia de los convenios colectivos*, en Veintitrés estudios...

ROSENBAUM, Jorge: *Las transformaciones de los sistemas de relaciones laborales*, Rev. Trabajo y Seguridad Social, Nº 12, Buenos Aires, dic. 1991.

ROSENBAUM, Jorge: *Alcance subjetivo de los convenios colectivos*, en Veintitrés estudios...

ROSENBAUM, Jorge: *El régimen jurídico vigente en materia de convenios colectivos después de la aprobación de la ley* 15.738, en Rev. Derecho Laboral, Montevideo, t. XXVIII, Nº 137, ene-mar. 1985.

ROSSI, Rosina: *El poder disciplinario en los convenios colectivos*, en Veintitrés estudios...

SANGUINETTI, J.: *Los convenios colectivos a través de una década*, en Rev. Derecho Laboral 5, 1949, p. 211.

SARTHOU, Helios: *Rol del convenio colectivo en la economía nacional*, en Rev. Derecho Laboral, doctr. 30 (146):253-93, abr.-jun. 1987.

SARTHOU, Helios: *El objeto de los convenios colectivos de trabajo*. en Rev. Anales del Foro, 43-44.

SARTHOU Helios: *La interpretación de los convenios colectivos*, Rev. Derecho Laboral, Montevideo, T. XXVI, Nº 129.

SOARES NETTO. Esther; MARTINEZ QUEIROLO, Cristina: *Interpretación de los convenios de trabajo*, en Veintitrés estudios...

V.V.A.A.: *Mesa redonda sobre convenios colectivos*, en Revista F. D. C. S., con 13 (2):453-483, abr.-jun. 1962.

V.V.A.A.: *Mesa redonda sobre la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas*, en Rev. F. D. C. S., doctr. 7 (3):607-25, jul.-set. 1956.

VARELA. Raúl: *Contenido de los convenios colectivos*, en Veintitrés estudios...

Derecho comparado:

ACKERMAN, Mario: *Solución de conflictos y reglamentación del derecho de huelga en los servicios esenciales en cuatro países de América Latina: Argentina, Brasil, Perú y Uruguay.* Documento inédito.

ARRIA SALAS, Alberto: *Contratación colectiva. - Sistemas de composición de conflictos colectivos,* VolumenI, Parte General, Caracas, Cela Editora C. A. 1987.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo: *Introduction aux institutions du droit du travail en Amerique Latine,* Presses Universitaires de Louvain, Lovaina, 1980, p. 303.

BLANPAIN, Roger; JAVILLIER, Jean-Claude: *Droit du travail communautaire,* Paris, Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence, 1991.

BRONSTEIN, Arturo: *El nivel de la negociación colectiva en derecho comparado,* en Estudios laborales en homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán, Caracas, U.C.V., 1986.

CAPON FILAS, Rodolfo: *Armonización de la legislación laboral de los países del MERCOSUR,* Buenos Aires, Taller de jóvenes abogados, 1992, ejemplar mimeografiado.

CARRIER, Denis: *La estrategia de las negociaciones colectivas,* Madrid, Ed. Tecnos, 1982. (Traduc. Enrique de la Villa).

CORDOVA, Efrén: *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina,* Ginebra, O.I.T., 1981.

CORDOVA, Efrén: *Collective Bargaining,* en Blanpain, R. (Editor), Comparative Labour law and Industrial Relations, Denver, 1984, Vol. II, Cap. XXII, (4ª Edic.).

CORDOVA, Efrén (Coordinador): *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina,* Ginebra, O.I.T., 1981.

DESPAX, Michel: *Conventions collectives,* Tomo VII del Traité de Droit du Travail publié sous la Direction de G. H. Camerlinck, Paris, Dalloz, 1966.

DUNLOP, John: *Industrial Relations Systems,* New York, Henry Holt and Co., 1959.

DUNLOP, John; HEALY, James: *Collective Bargaining: Principles and Cases,* Homewood Irwin, 1955.

ERMIDA URIARTE, Oscar: *Las relaciones de trabajo en América Latina,* Lima, O.I.T., 1991.

ERMIDA URIARTE, Oscar: *Negociación colectiva e integración regional,* en Aspectos laborales de la integración regional, Montevideo, Bibliog. de Derecho Laboral, Nº 13, 1992.

FERRO, Horacio: *Perspectivas de la negociación colectiva en América Latina,* en Derecho Laboral, doctr. 25 (125):86-97.

GRANDI, Mario: *Negociación colectiva e integración regional,* en Aspectos laboraley de la integración regional, Montevideo, Bibliog. de Derecho Laboral, Nº 13, 1992..

KAHN - FREUND, O.: *Labour relations and the law (a comparative study)*, London, Stevens, 1965.

MANTERO, Osvaldo: *La negociación colectiva de trabajo en los países del Río de la Plata*. Inédito, 1976.

MANTERO, Osvaldo: *Negociación colectiva e integración regional*, en Aspectos laborales de la integración regional, Montevideo, Bibliog. de Derecho Laboral, Nº 13, 1992.

MANTERO, Osvaldo: *Negociación colectiva y reconversión industrial en los países* del Cono Sur de América, Lima, O.I.T., 1992, (papel mimeografiado).

MARTINS CATHARINO, José: *Perspectivas de la negociación colectiva en América Latina*, en Derecho Laboral, doctr. 25 (125):37-45, ene.-mar. 1982.

MAZZONI, Giuliana: *Relações coletivas do trabalho*, São Paulo, Lta., 1972. (Traduc. Antonio Lamonaca).

MESQUITA BARROS, Cassio: *Negociación colectiva e integración regional*, en Aspectos laborales de la integración regional, Montevideo, Bibliog. de Derecho Laboral, Nº 13, 1992.

MORENO, Omar: *El proceso de integración del Cono Sur y sus efectos sobre el sistema de relaciones laborales: la problemática jurídica*. Documento mimeografiado sin fecha.

O.I.T.: *La negociación colectiva en América Latina*, O.I.T., Ginebra, 1979.

O.I.T.: *Estudio sobre la negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, Ginebra, O.I.T., 1974.

PASCO COSMOPOLIS, Mario (Coordinador): *Los sindicatos en Iberoamérica*, Lima, Edit. Aele, 1988.

SANTONI, Francesco: *Derecho sindical e integración regional desde la óptica interna de la empresa*, en Aspectos laborales de la integración regional. - Seminario Italia. - MERCOSUR, Montevideo, 1992, Bibliografía de Derecho Laboral Nº 13, pp. 10-14.

SCIARRA, Silvana; LORD WEDDERBURN OF CHARLTON: *Il contrato colletivo come accordo e come legge recente tendence neocontratualisti e neocorporativi*, Rivista Diritto Civil, Padova, Cedam, 1989, anno XXXV.

SCIARRA, Silvana: *Contrato colletivo e contratazione in azienda*, Milano, Edit. Franco Angelli, 1985.

SPYROPOULOS, Georges: *La negociation collective en periode de restructuration économique: tendences recents et perspectives d'avenir*, Thessalonicae, 1991.

SPYROPOULOS, Georges: *L'adaptation des syndicats aux mutations en cours: a la recherche d'un modéle d'analyse comparative*, en Etudes offerts a MarcelDavid, (la fotocopia disponible no tiene pie de imprenta).

V.V.A.A.: *Aspectos laborales de la integración regional*. - Seminario Italia-MERCOSUR, Montevideo, Bibliografía de Derecho Laboral Nº 13, 1992.

V.V.A.A.: *Estudio sobre la negociación colectiva* en memoria de Francisco De Ferrari, Montevideo, Facultad de Derecho, 1973.

V.V.A.A.: *Ponencias sobre procedimiento y estructuras de la negociación colectiva a nivel de empresa y de establecimiento*, en Ponencias presentadas al Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Caracas, Instituto Venezolano de Derecho Social, 1985.

V.V.A.A.: *Ponencias presentadas al X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tema II, El Estado frente a la autonomía *colectiva*, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo, 1989.

VILLAVICENCIO, Alfredo: *Negociación colectiva e integración regional*, en Aspectos laborales de la integración regional, Montevideo, Bibliog. de Derecho Laboral Nº 13, 1992.