

Eduardo Goldstein<sup>1</sup>

## La obligación legal de paz y la rescisión de los convenios colectivos. Análisis del Art. 21 de la Ley N° 18.566<sup>2</sup> de negociación colectiva de la actividad privada.

*SUMARIO: I.- Introducción. II.- Significado de la "cláusula de paz". III.- Validez y legitimidad de la obligación legal de paz del Art. 21 ° de la Ley N° 18.566. IV.- La "rescisión judicial" de la cláusula de paz. V.- Conclusiones.*

### I. Introducción

1.- La ley de negociación colectiva para los trabajadores de la actividad privada, deviene en un hito en lo que a la historia en esta materia a nuestro país refiere.

Basta rememorar que hace poco más de un lustro, en oportunidad de celebrarse las XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Atlántida 2005 y ante la próxima regulación normativa de la negociación colectiva, fue objeto de fundados y polémicos debates, tanto a favor como en contra de la solución que ahora se plasma en el nuevo texto normativo.<sup>3</sup>

2.- En nuestro país y hasta la sanción de la ley, estaba arraigado un sistema colectivo de relaciones laborales que se caracterizaba por un claro y marcado abstencionismo del Estado, amortiguado (excluyendo naturalmente el período que transcurre entre el 27.06.73 y el 28.02.85), por algunas escasas normas jurídicas especiales.

El origen esencialmente anarquista del movimiento obrero que implicaba una postura ideológica y antagónica frente a leyes de negociación colectiva, condujo a que las cuestiones de esa naturaleza sean resueltas por los propios actores del sistema (organizaciones de trabajadores y empleadores), siendo la participación del Estado, salvo en aquellos períodos donde se aplicó la Ley de Consejo de Salarios<sup>4</sup>, exigua y fundamentalmente en situaciones de excepción<sup>5</sup>.

3.- No obstante y como acertadamente ha sostenido en distintos foros Ermida Uriarte, la autonomía del sistema era más aparente que real, atento que existía un trascendente mecanismo de sustento tanto a la agremiación en sindicatos como a la negociación colectiva, a través del sistema de la Ley de Consejos de Salarios N° 10.449 del 12.11.43.

Esa norma que fue sancionada en otra realidad político - social y económica nacional, se fue desvirtuando en cuanto a su alcance y efectos, dado que la misma si bien tenía exclusivamente como ámbito de competencia fijar salarios mínimos por categorías<sup>6</sup>, fue irradiando sus efectos al acoger verdaderos convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo, mucho más allá de los fines anteriormente señalados (a vía enunciativa beneficios extrasalariales, licencias espe-

ciales, cláusulas de no discriminación, capacitación, etc.).

A este respecto Ermida Uriarte sostiene válidamente que la Ley de Consejo de Salarios, constituyó “...la legislación de promoción, soporte o apoyo de la negociación colectiva en el Uruguay”<sup>7</sup>

En consecuencia dada la necesidad de readecuar la legislación a la realidad actual y contemplar en la medida de lo posible la negociación colectiva que de ella se deriva, se sanciona la ley que entre otros temas regula en su Art. 21° la llamada cláusula de paz, y a su vez le asigna competencia a la Justicia especializada en materia laboral, para entender en la rescisión judicial de los convenios colectivos.

4.- Analizaremos en los capítulos siguientes, si en nuestro ordenamiento jurídico resultaba imperiosamente necesario legislar en este aspecto, o si por el contrario la norma amén de no aportar nada en beneficio de las soluciones existentes, lo que hace es aún enmarañar más un tema espinoso.

## II. Significado de la “cláusula de paz”

1.- La llamada “cláusula de paz” o “deber de paz” o “deber de tregua” en los convenios colectivos, se erige en una de las garantías ya sea para impedir o poner fin a conflictos de trabajo.

Su teleología trasunta en que se trata de un instituto cuyo propósito es vedar a las partes del convenio, a que acudan a cualquier medida de lucha o presión, que persiga beneficios mayores a los acordados en el referido instrumento.

En otras palabras los sujetos del convenio colectivo mediante la cláusula de paz, se ven impedidos a recurrir a medidas de fuerza en detrimento de las prescripciones negociadas y concluidas en aquel, como corolario del principio de buena fe contractual.

Algunos autores ubican a la cláusula de paz dentro del ámbito obligacional<sup>8</sup> del convenio, en tanto refiere a la reglamentación de las relaciones entre las partes de la negociación, siendo su alcance limitado a los sujetos alcanzados por el convenio.

2.- En lo que respecta a su alcance, puede referir tanto a mecanismos de solución de conflictos, o cualquier estipulación que refiera a limitar o prohibir el ejercicio del derecho de huelga<sup>9</sup> y el *lock out* patronal<sup>10</sup>.

3.- Adentrándonos a nuestro país, tradicionalmente su validez y legitimidad siempre fue pacíficamente admitida (aunque con alguna disidencia minoritaria), en la medida que la misma se haya estipulado en forma expresa en el convenio colectivo y se fijen los límites de su alcance a las materias contenidas en el mismo convenio, o en su caso a alguno o algunos de ellos.

Paralelamente, en las rondas de los Consejos de Salarios celebradas en el período 1985-1991 y de 2005 en adelante, la misma se ha incluido cada vez en mayor número de los acuerdos homologados e incorporados a los Decreto extensivos dictados por el Poder Ejecutivo en el marco de la aplicación del Art. 1° del Decreto Ley N° 14.791 del 08.06.78.

4.- Visto un panorama general de la definición y alcance del instituto, y como señaláramos supra Nral. 3° del último párrafo que antecede, la ley N° 18.566 la incluyó en su Art. 21°<sup>11</sup>, al que la norma lo consagra como obligación.

## III. Validez y legitimidad de la obligación legal de paz del Art. 21° de la Ley N° 18.566

1.- La consagración a nivel legislativo de la cláusula de paz, ha promovido opiniones divergentes entre los propios sujetos de la negociación colectiva<sup>12</sup>.

Un sector importante de la doctrina, sostiene que la cláusula de paz (independientemente de su consagración legislativa), se encuentra implícita en los convenios colectivos<sup>13</sup>. Ello deriva del

compromiso contraído por las partes de cumplir de buena fe lo acordado en el convenio.

Esta postura deviene de aquellos sectores doctrinarios que le asignan naturaleza contractual al convenio y aplican como clara consecuencia de ello las normas del derecho civil.

Al ser recogida por una norma legal, como apropiadamente señala Dieste, estamos en presencia de una obligación legal de paz (“*ope legis*”), que en sustancia positiviza el “*pacta sunt servanda*”<sup>14, 15</sup>.

De ese modo, se pronuncian a favor del contenido del texto normativo, sosteniendo la validez del deber de paz allí establecido, en función de que su alcance es relativo, pues abarca las materias acordadas y además tiene una duración limitada en el tiempo<sup>16</sup>, signada por el período de vigencia del convenio colectivo donde está inserta<sup>17</sup>.

A ello debe sumársele además, que sea celebrada dentro de un régimen de libertad sindical y que no se trate de una concesión unilateral de la organización gremial sin recibir del lado del empleador contraprestación alguna, debiéndose interpretar y aplicar sus alcances en forma precisa, debido a que limita un derecho fundamental de raigambre constitucional. Más aún, en caso de duda, debe escogerse la interpretación más favorable a la protección del ejercicio del derecho de huelga<sup>18</sup>.

2.- En las antípodas, otro sector de la doctrina que niega la naturaleza contractual de los convenios colectivos y por ende la aplicación de las normas civiles, rechaza la existencia implícita de dicho deber de paz, basándose en el reconocimiento constitucional del derecho de huelga, en tanto se trata de un derecho irrenunciable<sup>19</sup>. Por consiguiente, mal puede entenderse que está sobrentendida la limitación a un derecho aún anterior al reconocimiento constitucional.

3.- De allí, que ese “*deber de paz*” restringe la ejecución de la huelga, derecho al que Ermida Uriarte le da un carácter de trivalente en tanto implica un medio de acción sindical de autotutela, un modo de exteriorizar el conflicto colectivo y a la vez como modo de solución<sup>20</sup>, se trata de (valga el pleonasma), de un derecho especial y expresamente reconocido por el Art. 57 tercer párrafo de la Constitución de la República, que comete al legislador “*su ejercicio y efectividad*”. Es más, ni siquiera el propio texto constitucional lo podría limitar, dada su preexistencia<sup>21</sup>.

4.- Desde una óptica minuciosamente jurídica, su inclusión (acompañada con el texto de la Carta Magna), en nuestra visión se presenta como una incontrastable restricción al ejercicio del derecho de huelga.

Véase que según la definición del diccionario de la Real Academia española, el verbo “*ejercer*” en su segunda acepción significa: “*Hacer uso de un derecho, capacidad o virtud*” y el sustantivo femenino “*efectividad*”, significa: “*Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera*”.

Dicho de otra manera, la huelga al tratarse de un derecho fundamental, en tanto la autonomía colectiva -al decir de Mantero Álvarez-, o constituya un ordenamiento jurídico “*originario*” y autosuficiente en relación al ordenamiento proveniente de los poderes públicos del Estado, o en las antípodas se sostenga que derive del derecho estatal, está limitado únicamente por la intangibilidad de los derechos que surgen de la Sección II de la Carta Magna, del orden público tanto del derecho común (vg. normas prohibitivas) y el orden público laboral “*strictu sensu*”<sup>22</sup>.

Incluso<sup>23</sup>, vastos sectores de la doctrina, consideran a la cláusula de paz aún negociada en el ámbito de la negociación colectiva como nula<sup>24</sup>.

5.- Si como señala Plá Rodríguez, refiriéndose al Art. 57º de la Carta “*la reglamentación no puede condicionar la vigencia de ese derecho ya que cualquier reglamentación debe basarse en el reconocimiento de ese derecho*”<sup>25</sup> y Ermida Uriarte al subrayar que cualquier clase de reglamentación, provenga de origen autónomo o legal y sea restrictiva en vez de estar orientada a su protección y efectividad<sup>26</sup>, - reiteramos-, el texto del Art. 21º deviene palmariamente en inconstitucional.

Insistimos, la cláusula de paz impuesta por una ley es a nuestro entender contraria a un derecho anterior a la Constitución, porque ni reglamenta su ejercicio, ni su efectividad, amen de no tratarse como en el caso anterior de una autolimitación autoimpuesta por las partes, sino de una exigencia de parte del legislador, cuando del texto constitucional en ninguna parte se autoriza a éste a restringirlo como ocurre en el caso de otros derechos reconocidos por el Art. 7° de la Carta.

6.- A mayor abundamiento, como visiblemente sostiene en forma serena prácticamente la unanimidad de la doctrina nacional, el titular del derecho de huelga no es el sindicato sino el trabajador individualmente considerado<sup>27</sup>, en la medida que se trata de una manifestación de la libertad sindical tal cual lo dispone el Convenio Internacional N° 87 de la OIT<sup>28</sup>, quién lo ejerce actuando colectivamente con el sindicato. Por lo que al concluir la cláusula de paz éste último está renunciando a un derecho cuyo titular es otro sujeto.

Si esto sucede en el ámbito de la cláusula de paz negociada, donde a nivel doctrinario se ha afirmado que la misma implica abdicar de un derecho fundamental e infringir el principio de irrenunciabilidad<sup>29</sup> véase lo que sucede en la cláusula de paz implantada por una norma heterónoma, la que en conclusión, está imponiendo la renuncia a un derecho cardinal que ni siquiera la propia Constitución autoriza a restringir.

7.- En suma, acompañamos la postura sustentada por Barbagelata el que si bien refiriéndose a la cláusula de paz acordada, es perfectamente extrapolable con mayor acento a la consagrada legalmente, cuando sentencia: *“si se tiene en cuenta lo dispuesto por la Constitución sobre el derecho de huelga - por falta de reglamentación debe ser mirado como incondicionado - parece claro que un convenio colectivo no podría obstar a la declaración de ese estado, ni siquiera por plazo determinado”*<sup>30</sup>. Razonando con el autor, mucho menos puede hacerlo el legislador.

#### IV. La “rescisión judicial” de la cláusula de paz

1.- Otra cuestión a investigar dentro de la norma en examen, es la vinculada a que para el caso en que no haya sido previsto un procedimiento autónomo para declarar la rescisión del convenio en el caso de que la cláusula de paz haya sido violentada por una o ambas partes, se le asigna competencia a la justicia especializada en materia laboral para que así lo resuelva.

2.- En cuanto al texto uno de los aspectos semánticos que advertimos en la redacción del texto legal, es que hasta la promulgación de la ley los convenios colectivos no se “rescindían”, sino que se “denunciaban”, denominándole también al mismo efecto Plá Rodríguez “terminación”<sup>31</sup>.

3.- En doctrina, Barassi define al instituto como *“la manifestación de voluntad dispositiva de cada contratante y la manifestación de un poder dispositivo, al cual es atribuida la posibilidad de influir en la posición jurídica de otra persona, esto es el otro contratante”*<sup>32</sup>.

De acuerdo a esta enunciación, la “rescisión” se trata de una manifestación unilateral de voluntad cuyo objeto es la extinción de los efectos del convenio colectivo.

Se trata de un negocio jurídico unilateral, en tanto emana de la voluntad de una de las partes de la negociación colectiva; es extintivo porque su finalidad consiste justamente en dar fin al convenio, y agrega Fernández, es constitutivo por ser dispositivo, dado que tiene la potestad de influir en la posición jurídica del destinatario, modificándola<sup>33</sup>.

En igual sentido Plá Regules (M<sup>a</sup> Josefina), asevera que: *“La denuncia de un convenio colectivo supone la voluntad unilateral de poner fin a la aplicación de un convenio colectivo”*<sup>34</sup>.

4.- Ahora bien con el estrenado texto legal, la denuncia en tanto expresión unilateral de la voluntad de cada una de las partes, y a falta de un procedimiento previsto en propio texto del Convenio, deberá entablarse ante la justicia competente, aspecto que nos conduce a otro dilema trascendente.

¿Es?, o mejor dicho; ¿puede asignársele competencia a la justicia ordinaria, y dentro de ella

a la especializada en materia laboral para entender en la denuncia de los convenios colectivos y declarar –al decir de la ley- su “*rescisión*”?

La pregunta procede, en tanto fuertes sectores de la doctrina y con serios fundamentos, son renuentes a asignarle competencia en materia de conflictos colectivos a los órganos del Poder Judicial. Fincan para ello diversos argumentos tales como el texto del Art. 2° de la Ley N° 18.572, que solamente le asigna competencia a los tribunales de la jurisdicción laboral en “...*los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”<sup>35</sup>, amén de que –agregamos nosotros- ortodoxamente podría sostenerse que en la especie se verificó la derogación tácita del Art. 21° en estudio, por la simple razón que el Art. 2° de la ley de abreviación de los procesos laborales es posterior en el tiempo<sup>36</sup>.

Otra razón para negarles competencia, está dada porque los que están en juego son conflictos de intereses colectivos, excluidos por la Constitución de la República al asignarle competencia originaria a los órganos previstos por el Art. 57 (Tribunales de Conciliación y Arbitraje), lo que implica que hay un tácito reconocimiento del constituyente a las formas de autocomposición de los conflictos de esa naturaleza.

De esa manera - sostiene Barbagelata -, los Consejos de Salarios constituyen el único árbitro en donde se deben solucionar los conflictos, deviniendo el Art. 21 de la Ley N° 15.866 en ese aspecto inconstitucional.

Expresa el autor que: “*El conflicto colectivo aunque verse sobre la interpretación de una ley, de un convenio colectivo o de cualquier otra norma laboral y, aunque las partes desarrollen interpretaciones jurídicas para vestir su causa, no es nunca un conflicto jurídico sino una manifestación fáctica aplicada a buscar a nivel colectivo un relativo equilibrio en la negociación de las partes, el cual no depende, ni responde a criterios de justicia, sino de razonabilidad, conveniencia, oportunidad, relación de fuerzas y capacidad de resistencia*”.<sup>37</sup>

Sin embargo y específicamente cuando los conflictos colectivos son de resorte jurídico, otro sector de la doctrina entiende que éstos ingresan en la órbita de la justicia, dado que en un Estado de Derecho, todo diferendo se encuentra en principio sometido a ser considerado por los órganos del Poder Judicial constitucionalmente establecidos<sup>38</sup>.

Además, existen antecedentes jurisprudenciales que ya postulaban antes de la sanción de la ley, la competencia de los tribunales jurisdiccionales en la materia. A vía enunciativa el Juzgado Letrado de Primera Instancia de Lavalleya 2° Turno, en sentencia N° 55/97 de fecha 6.5.97, ratificada por el T.A.T. 3° de Turno en sentencia N° 30/98 de fecha 18.3.98, publicadas en LJU, caso 13.464, y anulada por razones sustantivas por la Suprema Corte de Justicia en sentencia N° 162 del 15.08.01, publicada en LJU (suma N° 126027), entre sus principales argumentos procesales sostuvieron:

A.- Que la pretensión de disolver el negocio jurídico concertado y la petición, salvo previsión legal expresa, se asume formulada por ser de principio, ante los órganos jurisdiccionales. Porque en un Estado de Derecho como lo es el nuestro, la solución de los diferendos se encuentra en principio sometida a la consideración de la función jurisdiccional.

B.- No cabe duda, en consecuencia, que la acción funciona en el orden actual de cosas, merced a la presencia del Estado, a su injerencia directa y a su propósito de asegurar la paz y la tranquilidad sociales mediante el imperio del derecho<sup>39</sup>.

C.- Partiendo de la idea de Plá Rodríguez en que “*Si las obligaciones que se contraen por un convenio colectivo pueden ser desconocidas sin consecuencias, el instrumento mismo se desprestigia y debilita, con graves repercusiones en el futuro*”<sup>40</sup>. Todo ello conlleva a afirmar la importancia de la actuación jurisdiccional en la definición del conflicto de la parte trabajadora con la empleadora y en el marco del Convenio Colectivo que regule sus conductas.

D.- Finalmente remite a una consulta agregada de Sarthou, donde básicamente sostiene que

el principio del debido proceso debió haber llevado a la parte demandada a que en sede judicial se determinara si existía derecho a la extinción anticipada al vencimiento del convenio e inclusive se identificara y responsabilizara al incumplidor.

5.- En conclusión, el tenor legal se inclina por la última posición. No obstante del análisis contextual de la norma y la confrontación del Art. 21º, con los Arts. 18<sup>41</sup> y 20<sup>42</sup> de la misma ley, que le asignan competencia a la Dirección Nacional de Trabajo y/o al Consejo de Salarios (con jurisdicción en la actividad laboral a la que pertenezca la empresa) en materia conciliatoria (no arbitral ya que ésta por definición requiere el consentimiento previo de las partes para su sometimiento), se estaría a nuestro modo de ver legislando conforme a derecho el Art. 57º de la Carta, con la salvaguarda de ventilar como último bastión en caso de no prosperar los mecanismos allí previstos, la solución como corresponde en un Estado de Derecho. Esto es ante los órganos jurisdiccionales, pilar y basamento del sistema democrático y republicano.

6.- En lo que no es personal, somos partícipes de las ideas de Calamndrei cuando postula que “...todas las libertades serían vanas, si no pudieran ser reclamadas y defendidas en juicio”<sup>43</sup>. Este principio además, está recogido por el Art. 11º del C.G.P., ya que toda persona tiene derecho a acudir a los tribunales a plantear un problema jurídico concreto u oponerse a la solución reclamada.

Esa generalidad comprende naturalmente, a toda pretensión que tenga por finalidad disolver un negocio jurídico concertado (salvo previsión legal expresa), y debe plasmarse ante los órganos jurisdiccionales.

Pero por si fuera poco, acude en favor de esta postura el Art. 10<sup>44</sup> de la Constitución, atento a que vaya si el incumplimiento de la cláusula de paz que se canaliza a través del ejercicio del derecho de huelga en sus diversas modalidades, probablemente perjudique a uno o varios terceros, o pueda alterar el orden público o ambos a la vez<sup>45</sup>, por lo que sin lugar a dubitaciones y al tenor de lo prescripto por la norma constitucional, ingresa en la autoridad de los magistrados.

7.- Quien debe determinar si tiene o no tiene competencia en el asunto que se somete a su decisión es el tribunal.

Deberá ponderar en cada caso si se cumplen las exigencias del Art. 11º del CGP, esto es si estamos en presencia de un problema jurídico concreto. De ser así deberá pronunciarse en el caso. De consistir meramente en un percance de hecho, de lucha de poderes entre empleadores y sindicatos pactantes del convenio, deberá declinar competencia, en tanto queda fuera de su ámbito de competencia.

8.- Con lo que viene de decirse, culminamos verificando que no era necesario sancionar esta norma. Entendemos que la misma nada nuevo agrega, porque la función de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado es asignada de principio por la Constitución de la República a los órganos del Poder Judicial.

Que un pretor una vez recibida una demanda de rescisión de un convenio colectivo se considere o no competente en virtud de lo que se le pide, es harina de otro costal. Pero lo que no debe hacer bajo ningún concepto es denegar “*ab initio*”, su recepción.

9.- Otro aspecto de singular trascendencia radica en determinar qué sujetos están legitimados para plantear ante los estrados la solicitud de rescisión de un convenio colectivo.

Parecería que la natural solución emergiera de la interpretación armónica del Art. 21º con el 14º<sup>46</sup>, quedando legitimados, aquellos sujetos de la negociación colectiva que acordaron el convenio. Pero ¿puede una organización representativa ya sea de empleadores o trabajadores de nivel superior, solicitar la rescisión de un convenio colectivo acordado por organizaciones de nivel inferior o viceversa?

A nuestro juicio este es un tema que la ley omitió regular, generando las serias dudas en cuanto a más allá de los sujetos pactantes, si otras organizaciones de niveles diferentes, pueden solicitar

la rescisión.

## V. Conclusiones

Del análisis del Art. 21 de la ley de negociación colectiva para la actividad privada, podemos colegir:

A.- Que la cláusula de paz legalmente establecida, es notoriamente inconstitucional atento a que no se compadece con el texto del Art. 57 de la Carta, que impone al legislador el dictado de normas de promoción (“*ejercicio y efectividad*” al decir del tenor constitucional), del derecho de huelga. Por el contrario se trata de una incuestionable limitación, aspecto que la vuelve contraria a lo previsto en la norma fundamental.

B.- La determinación de la competencia de la justicia especializada como último baluarte en donde las partes deben dirimir la denuncia del convenio por contravención a la cláusula de paz, nos parece una solución atinada, razonable y compatible con el principio de separación de poderes en un Estado de Derecho, que adoptó para sí la forma republicana – democrática de gobierno.

C.- De todas maneras aparece una nueva duda con la sanción de la Ley N° 18.572<sup>47</sup> de “Abreviación de los Procesos Laborales y posterior en el tiempo, porque su Art. 2° dispone: “*Los Tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*”, por lo que alguien podría sostener con simples argumentos de texto que este deroga el Art. 21° de la Ley N° 18.566 y por ende la competencia debería recaer en Montevideo al menos en los Juzgado Letrados de Primera Instancia en lo Civil por tener competencia residual.

D.- Finalmente el controvertido contenido del Art. en estudio, ha llevado a Ermida Uriarte a calificarlo de “*lamentable y trasnochado*”<sup>48</sup>, calificativo que se comparte, en tanto nada soluciona sino lo que hace es empantanar la situación y crear confusión en los operadores jurídicos. Mejor quizás hubiese sido dejar las cosas como estaban que tan mal no iban.

## REFERENCIAS

<sup>1</sup> Docente en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

<sup>2</sup> Promulgada el 11.09.09.

<sup>3</sup> Vide el libro de ponencia de las XVI Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Homenaje al Prof. Mozart Víctor Russomano, Punta del Este, 27 y 28 de Noviembre de 2010, FCU, Tema II “*¿Una ley de negociación colectiva?*”, pág. 83 y sgtes.

<sup>4</sup> Ley N° 10.449 del 12.11.43

<sup>5</sup> Cfr. Rosenbaum, Jorge en “*El sistema Uruguayo de negociación colectiva*”, en rev. Der. Lab. N° 234, Abril – Junio 2009, pág. 131 y sgtes.; Ermida Uriarte, Oscar en “*Intervención y autonomía en el derecho colectivo del trabajo*”, en XXI Jornadas Uruguayas..., ob. cit. pág.14 y Castello, Alejandro en “*Ley N° 18.566 sobre negociación colectiva: Intervención de fomento soporte de la negociación colectiva centralizada*”, en XXI Jornadas Uruguayas... cit., pág. 48.

<sup>6</sup> Art.5°

<sup>7</sup> Cfr. Ermida Uriarte, Oscar, ob. cit., pág.14.

<sup>8</sup> Cfr. Francés, Anuar en “*La cláusula de Paz en los Convenios colectivos*” en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, FCU, Montevideo, 1988, pág. 159.

<sup>9</sup> Cfr. Mantero de San Vicente, Osvaldo en Derecho Sindical, FCU, Montevideo, reimpresión, 2004,

pág.284.

<sup>10</sup> Cfr. Pérez del Castillo, Santiago en *El derecho de huelga*, FCU, Montevideo, 1ª edición, 1993, pág. 299.

<sup>11</sup> Cuyo texto reza: “*Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito. Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las Organizaciones Sindicales.*”

*Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por éste.*

*El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral”.*

<sup>12</sup> Los empleadores comparten la inclusión de la cláusula, pero exigen que abarque los puntos discutidos pero no acordados en el convenio colectivo. En cambio los trabajadores estiman que sólo debe integrar los convenios pero no la ley y quieren que se apruebe la ley sin la cláusula de paz (Cfr. Edición del matutino “*El País*” de fecha 19.08.09).

<sup>13</sup> Cfr, Krotoschin, Ernesto en *Manual de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1975, pág. 193 y sgtes. y Pérez del Castillo, Santiago, en *El derecho...* cit. pág. 291 y sgtes.

<sup>14</sup> El apotegma significa: “*Los pactos deben mantenerse. Lo estipulado por las partes, cualquiera que sea la forma de la estipulación, debe ser fielmente cumplido; o sea que se ha de estar a lo pactado*”. Cfr. Osorio, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial. Eliasta, Ed. 27º, Buenos Aires, 2000, pág. 694.

<sup>15</sup> Cfr. Dieste, Juan Francisco, inédito, exposición realizada en el Grupo de los Miércoles el 31.08.11.

<sup>16</sup> Aquí se presenta el problema de su vigencia ultraactiva conforme a las previsiones del Art. 17º inc. 2, en función que de acuerdo a la norma el convenio colectivo aún vencido mantendrá la plena vigencia de sus cláusulas hasta la conclusión de un nuevo acuerdo, salvo pacto en contrario de las partes.

<sup>17</sup> Cfr. Castello, Alejandro en “*El derecho de huelga. Principales características del modelo uruguayo*”, en *rev. Der. Lab.* N° 240, Octubre-Diciembre 2010, pág. 744; Slinger, Leonardo en “*La regulación legal de la negociación colectiva*”, en *XX Jornadas ...*, pág. 36; Raso Delgue, Juan en “*La nueva ley de negociación colectiva. Entre autonomía y regulación*”, en *XX Jornadas...* pág. 54, quien fundamenta que el Art. 21 en este aspecto sigue el criterio de todo acuerdo transaccional; Mangarelli, Cristina en “*Primeras reflexiones sobre el sistema de negociación colectiva. Ley N° 18.566 del 11 de setiembre de 2009*”, en *XX Jornadas...*, cit., pág. 65 quien en un análisis descriptivo parece aceptar la solución legal y Larrañaga Zeni en “*La libertad de la negociación colectiva en riesgo*”, en *XX Jornadas*, pág. 128, quien plantea su insatisfacción con el alcance del texto finalmente consagrado, pero se deduce no obstante con su aquiescencia con la solución legislativa.

<sup>18</sup> Cfr. Castello, Alejandro en “*Los efectos obligacionales de los convenios colectivos*”, en *Veinte Estudios Laborales en Memoria de Ricardo Mantero Álvarez*, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 2004, pág. 322. Allí el autor concluye su posición luego de analizar las posiciones opositoras a la validez de la cláusula de paz negociada (entre otros en la doctrina nacional de Mantero de San Vicente y Barbagelata –pág. 318) y la de quienes se pronuncian por su licitud (en la doctrina uruguaya cita las posiciones de Francés, Mantero Álvarez, Pérez del Castillo y Raso Delgue; págs. 318/319).

<sup>19</sup> Cfr. Flanes, Aguar, en “*La cláusula de paz...*”, ob. cit., pág. 161.

<sup>20</sup> Cfr. Ermida Uriarte, Oscar *Apuntes sobre la huelga*, 2ª edición, Montevideo, FCU, Montevideo, 1996, pág. 7 y sgtes.

<sup>21</sup> Cfr. Ermida Uriarte, Oscar en Apuntes..., ob. cit. pág. 25.

<sup>22</sup> Cfr. Mantero Álvarez, Ricardo en Límites al Derecho de Huelga, Editorial Amalio Fernández, Montevideo 1992, págs. 82 a 85 inc.

<sup>23</sup> Como ya hemos hecho referencia Supra Cap. II, Nral. 3°.

<sup>24</sup> A vía de ejemplo Sarthou, Helios en “*El objeto de los convenios colectivos*”, en rev. Anales del Foro, N° 43-44, Montevideo, 1983 pág. 43; Barbagelata, Héctor Hugo en El régimen de los convenios colectivos, Montevideo, 1951, pág.43, Boliolo; Marianella y Maqueira, Viviana en “*Un enfoque acerca del contenido de la cláusula de Paz en el marco de la ley 18.566*”, en XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Montevideo, 5 6 de Diciembre de 2009, FCU, pág. 88.

<sup>25</sup> Cfr. Plá Rodríguez, Américo en Curso de Derecho Laboral, tomo IV, vol. 2, Ediciones IDEA, Montevideo, 2001, pág. 40 y sgtes.

<sup>26</sup> Cfr. Ermida Uriarte, Oscar en Apuntes..., ob. cit. pág. 25.

<sup>27</sup> Cfr. Plá Rodríguez, Américo en Curso..., tomo IV, vol. 2, ob. cit. pág. 55 y sgtes. y Pérez del Castillo, Santiago, en El derecho..., ob. cit. págs. 64 y 98

<sup>28</sup> Entre otros puede verse en Mantero de San Vicente en El derecho... ob.cit., pág. 88 y sgtes.; Pérez del Castillo, Santiago en El derecho..., ob. cit. pág. 64.

<sup>29</sup> Cfr. Mantero de San Vicente, Osvaldo en Derecho...ob. cit. pág. 284 y sgtes.

<sup>30</sup> Cfr. Barbagelata, Héctor Hugo en El régimen..., ob. cit. pág. 46.

<sup>31</sup> Cfr. Plá Rodríguez, Américo en Curso..., ob. cit., tomo IV, vol. 1, pág. 109, Ediciones IDEA, Montevideo, 1999, pág. 109

<sup>32</sup> Cfr. Barassi, Ludovico en Il Dirittto del Lavoro, tomo III, Milán 1949.

<sup>33</sup> Cfr. Fernández, Graciela en “*Denuncia de convenios colectivos*”, en Veintitrés ... ob. cit. pág. 260.

<sup>34</sup> Cfr. Plá Regules, M<sup>a</sup> Josefina en “*Rescisión de los convenios colectivos*” en Veintitrés...ob. cit. pág. 252.

<sup>35</sup> Cfr. Barbagelata Héctor Hugo en “*Conflictos individuales y conflictos colectivos*”, en rev. Der. Lab. N° 241, Enero – Abril 2011, pág. 34; Barbagelata, Héctor Hugo en “La ampliación de la competencia de la justicia laboral que introduce el Art. 21 de la Ley N° 18.566 en XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Montevideo 5 y 6 de Diciembre de 2009l, pág. 44; Barbagelata, Héctor Hugo en Derecho del Trabajo, Tomo I, Vol. 2, 2ª edición, actualizada en colaboración con Rivas, Daniel, FCU, Montevideo 1999, pág. 28; Plá Rodríguez, Américo en Curso... ob. cit., Tomo IV, Vol. 2, Ediciones Idea, Montevideo, 2001, pág. 45, Ermida Uriarte, Oscar en “*La competencia material de la Justicia del Trabajo*”, en RUDP N° 1/83, FCU, Montevideo, 1983, pág. 88; Loustaunau, Nelson en “*Competencia Material de la Justicia de Trabajo*”, en Derecho Procesal del Trabajo. Treinta Estudios, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 2005 pág. 160. , recoge las posiciones coincidentes de, y Stipanivic, Emma y Valentín, Gabriel en Proceso Laboral, Ediciones del Foro S.R.L., Montevideo, 1999, pág. 52, entre otros.

<sup>36</sup> Art. 10° segundo inciso del Código Civil.

<sup>37</sup> Cfr. Barbagelata, Héctor Hugo en “*Conflictos individuales...*”, ob. cit, pág. 34 y a similar solución refiere en “*Tendencias de los procesos laborales en Iberoamérica*”, Separata de la Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, N° 21, Diciembre 2002, FCU, Montevideo, pág. 34. Coinciden en esta postura Ameglio, Eduardo y Mantero Álvarez, Ricardo en “*Las modalidades de solución de conflictos colectivos de intereses*” en rev. Der. Lab. N° 163, Julio-Setiembre 1991, Montevideo, pág. 460; Loustaunau, Nelson en ob. cit. pág. 160, Mantero de San Vicente, Osvaldo en “*Derecho Sindical*”, FCU, Montevideo, 1988, pág. 177; Arlas, José en “*La jurisdicción del trabajo*”, AAVV, “*Nuevo proceso Laboral Uruguayo*”, Colegio de Abogados del Uruguay, FCU, Montevideo, 1974, pág. 49 y Sotelo Márquez, Ana en “*La jurisdicción del conflicto colectivo de trabajo*”, en XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Prof. Américo Plá Rodríguez, Pirlápolis, 22 y 23 de Noviembre de 2008, pág. 232 y sgtes..

<sup>38</sup> En esta línea se inscriben Stipanivic, Emma y Valentín, Gabriel en ob. cit. pág. 6, Sarthou, Helios en

consulta agregada en el caso 13464 de LJU y Plá Rodríguez en Curso ... ob. cit. Tomo IV, Vol 2, pág. 45.

<sup>39</sup> El fallo cita a Couture, Eduardo J. En “Fundamentos de Derecho Procesal Civil”, 3ª edic. Depalma 1964, pág. 69; Véscovi, Enrique en Derecho Procesal Civil, 2ª Edic. Idea 1974, pág. 267 y ss.; Curso de Derecho Procesal, t. 1, IUUP, FCU 1974, pág. 91 y ss.; CGP Anotado, Comentado y Concordado, t. 1, p. 219 y ss., etc.)

<sup>40</sup> Consulta a Plá Rodríguez agregada al expediente.

<sup>41</sup> El Artículo 18º reza: - “*El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo*”.

<sup>42</sup> El Artículo 20º dispone: “*(Mediación y conciliación voluntaria).- Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y si así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (artículo 20 de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943).*”

*Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas”.*

*Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes.*

<sup>43</sup> Cfr. Calamndrei, Piero en Elogio de los Jueces escrito por un abogado, (Traducción de S. Sentis Melendo), Ed. Jur. Europa América, Buenos Aires, 1968.

<sup>44</sup> El texto de la norma reza: “*Las acciones privadas de las personas que de ningún modo atacan el orden público ni perjudican a un tercero, están exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la República será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.*”

<sup>45</sup> Ermida Uriarte señala que la huelga como medida de conflicto (que entre otros aspectos –señalamos nosotros- puede verificarse como un incumplimiento a la cláusula de paz), supone: “... *la suspensión o alteración colectiva del trabajo con una finalidad de reclamo o protesta, o también, como la introducción colectiva de una anomalía en el proceso productivo*”. Cfr. Ermida Uriarte, Oscar en “*Ocupaciones y solución de conflictos colectivos*”, XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del trabajo y la Seguridad Social, Minas 12 y 13 de Agosto de 2006, Vol. I, pág. 259.

<sup>46</sup> Dispone la norma: “*Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior”.*

<sup>47</sup> Promulgada el 13.09.09.

<sup>48</sup> Cfr. Ermida Uriarte, Oscar en “*Intervención y autonomía...o*”, ob.cit. pág. 16.