

Daniel Rivas

Eficacia subjetiva y objetiva de los convenios colectivos en la Ley N° 18.566

Sumario: 0. Introducción. 1. Efecto jurídico. Efecto normativo. Eficacia subjetiva. Eficacia objetiva. 2. Eficacia normativa subjetiva. 3. Eficacia normativa y relación individual de trabajo. La inderogabilidad *in peius*. 4. Conclusiones

0. Introducción

La Ley 18.566 reguló los efectos jurídicos de los convenios colectivos en forma parcial. El artículo 16° previó únicamente la eficacia subjetiva del “*convenio colectivo por sector de actividad*” y la eficacia objetiva imperativa o inderogabilidad *in peius* de los “*convenios colectivos*” en general.

En relación con la eficacia subjetiva de los convenios colectivos en general continúa vigente la doctrina de la eficacia *erga omnes* respecto de los trabajadores y de la eficacia relativa respecto de los empleadores. También mantienen vigencia las disposiciones legales que previeron la eficacia *erga omnes* de convenios colectivos especiales.

En relación con la eficacia normativa objetiva, al reconocimiento expreso de la inveterada inderogabilidad *in peius* y la consiguiente derogabilidad *in melius* se agregó el rechazo implícito de la teoría de la incorporación de las normas colectivas en el contrato individual.

Luego de una breve referencia al efecto normativo del convenio colectivo, se examinará, en primer lugar, la eficacia normativa subjetiva y luego la eficacia normativa objetiva o la relación entre la autonomía privada colectiva y la autonomía privada individual.

1. Efecto jurídico. Efecto normativo. Eficacia subjetiva. Eficacia objetiva.

1.1. Efecto del convenio colectivo de trabajo es toda modificación que se produce en las relaciones individuales y colectivas de trabajo como consecuencia de su celebración (¹).

Los efectos obligacionales crean, modifican o extinguen obligaciones entre las partes, y los efectos normativos crean, modifican o extinguen una norma jurídica.

Los efectos normativos se diferencian de los demás efectos jurídicos, porque alcanzan a los terceros comprendidos en su ámbito de aplicación (eficacia *erga omnes*)⁽²⁾. En el caso de las normas laborales, entre ellas las producidas por el convenio colectivo, la eficacia normativa se caracteriza, además, por su imperatividad.

1.2. El análisis de la **eficacia normativa subjetiva** de los convenios colectivos implica des-

cender del plano colectivo al plano individual con el fin de determinar quiénes son los empleadores y los trabajadores alcanzados por las normas colectivas.

Por su parte, la **eficacia normativa objetiva** refiere al tratamiento jurídico que tales normas realizan de las relaciones individuales de trabajo comprendidas en su ámbito de aplicación, o en otros términos a la relación entre la autonomía privada colectiva y la autonomía privada individual y la aceptación o no de la supremacía colectiva.

2. Eficacia normativa subjetiva

2.1. La eficacia *erga omnes* en relación con los trabajadores

2.1.1. El legislador previó cuales son los “sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos”, pero no se pronunció sobre la eficacia subjetiva del convenio colectivo, salvo en relación con el “convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas”, al que le atribuye eficacia *erga omnes* una vez que se registre y publique.

Los convenios colectivos de trabajo deben celebrarse por una organización representativa de trabajadores, o por varias organizaciones representativas de los trabajadores que acuerden negociar conjuntamente, o a falta de acuerdo, por la organización más representativa de los trabajadores.

Podría ocurrir que no existiera una organización representativa de los trabajadores. En esta hipótesis, que la ley solo previó en la negociación colectiva de empresa, se atribuyó la “legitimación para negociar” a la *organización más representativa de nivel superior* (3).

2.1.2. Los trabajadores afiliados al sindicato o a los sindicatos pactantes quedan alcanzados por los efectos normativos del convenio colectivo(4).

La cuestión se plantea en relación con los trabajadores no afiliados al sindicato pactante o afiliados a otro u otros sindicatos que, al no aceptar el acuerdo, no participaron en la negociación.

Si bien el artículo 16º lleva como *nomen iuris* “Efectos del convenio colectivo”, solo regula la eficacia normativa subjetiva del “**convenio colectivo por sector de actividad**” celebrado por las organizaciones más representativas. Una vez registrado y publicado por el Poder Ejecutivo adquiere eficacia *erga omnes* “para todos los empleadores y **trabajadores** del nivel de negociación respectivo.”

En cambio, la ley no ha previsto la solución para los demás convenios colectivos de trabajo.

2.1.3. Durante la vigencia del artículo 1º de la Ley 13.556, que a diferencia del artículo 14º de la Ley 18.566, además de regular los sujetos, expresamente disponía que “*solo podrán causar los efectos legales previstos*” los convenios celebrados por determinados sujetos, y que en caso de conflicto entre los sindicatos que se atribuyen la legitimación para negociar, dispone que “*sólo será válido*” el convenio celebrado por la organización más representativa, Américo Plá Rodríguez(5) sostuvo que los trabajadores que no integran el sindicato que celebró el convenio colectivo no están alcanzados por éste, aunque en la práctica el empleador no dejará de aplicarlo en virtud de factores extrajurídicos.

Plá consideraba que la eficacia “*erga omnes*” es un efecto extraordinario de los convenios colectivos. No lo posee todo convenio sino que es preciso una norma legal expresa que lo establezca y que fije sus límites. El efecto extensivo es excepcional y se debe limitar al alcance derivado de la norma que lo establezca(6). El artículo 2 de la ley 9.675 –que es la ley que interesa para los efectos– señalaba Plá, solamente lo prevé para los empleadores, y no correspondería proyectar tal efecto hacia los trabajadores. La ley 13.556 que, afirmaba Plá, “*sólo se refiere a los sujetos*”, no introdujo modificaciones en relación con la eficacia subjetiva de los convenios colectivos respecto de los trabajadores no afiliados al sindicato pactante. Por lo tanto, desde el punto de vista jurídico, tanto los convenios colectivos comunes como los convenios colectivos celebrados por

la Liga de la construcción o entidades afiliadas, alcanzan únicamente a los trabajadores afiliados a los sindicatos pactantes.

Sin embargo, *“no se produce ningún problema mientras haya un solo sindicato porque los trabajadores, aunque no afiliados se benefician con las normas del convenio.”* En los hechos, por un lado, *“los empleadores tratan a los trabajadores como si todos estuvieran afiliados para evitar diferenciaciones y disgustos internos”* y, por otro lado, *“la unidad del movimiento sindical uruguayo contribuye a facilitar esta conducta empresarial simplificada.”*

2.1.4. La mayoría de doctrina laboral, siguiendo a Héctor-Hugo Barbagelata, reconoció el efecto *erga omnes* de los convenios colectivos en relación con los trabajadores que no integran el sindicato pactante o que integran otro sindicato.

Barbagelata⁽⁷⁾ afirmó que el *“... alcance de las normas de los convenios colectivos, en el derecho uruguayo, ... queda, en principio, limitado a los empleadores signatarios o representados por la organización patronal que suscribió el acuerdo, así como a sus afiliados y a sus respectivos personales, incluyendo a todos los individuos, afiliados o no al sindicato pactante.”*

Este alcance, vigente en la práctica de la negociación colectiva, fue reconocido por las leyes 9.675⁽⁸⁾ y 13.556. Esta última *“sólo tuvo en cuenta para reconocer efectos jurídicos a los convenios colectivos, la representatividad de la organización pactante.”*⁽⁹⁾

A pesar de no referirse expresamente a los efectos ni en particular a la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos, si se interpreta el artículo 14º, considerando la noción de *“representación sindical”*, propia del Derecho Colectivo de Trabajo, y la solución legal en las hipótesis de conflicto intersindical sobre la legitimación para negociar, por un lado, y de ausencia de organización sindical en la empresa, por otro lado, se pueden mantener las conclusiones a las que arribó la doctrina frente al artículo 1º de la Ley 13.556⁽¹⁰⁾ y postular la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos en relación con los trabajadores.

2.1.5. Para finalizar el tratamiento de la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos en relación con los trabajadores, cabe recordar que el artículo 177º de la Ley N° 13.728 de 18 de diciembre de 1968, le atribuye tal eficacia en relación con *“todos los trabajadores y/o empleadores del grupo de que se trate”* a los convenios colectivos celebrados por *“una organización representativa de trabajadores”* que establezca *“la inclusión de un aporte por sector o mixto para constituir Fondos Sociales”* destinados *“a la construcción y conservación de viviendas propias y permanentes de los partícipes.”*

La eficacia *erga omnes* también fue prevista por el artículo 41º del Decreto-Ley N° 14.407, en la redacción dada por el artículo 17º de la Ley 18.731, sobre la constitución de Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales de Enfermedad mediante *“convenio colectivo entre los sujetos indicados e el artículo 14 de la Ley N° 18.566, ..., siempre que se cumplan...”* los requisitos previstos en el mismo artículo y *“las exigencias formales previstas en la Ley N° 18.566, ...”*. El convenio deberá ser homologado por el Poder Ejecutivo y una vez registrado y publicado *“conforme a lo establecido por el artículo 16 de la Ley N° 18.566, ..., tendrá los efectos previstos en dicha norma.”* El convenio obligará a *“todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, ...”*

2.2. La eficacia subjetiva en relación con los empleadores

2.2.1. Antes de la vigencia de la Ley N° 18.566 se consideró, en general, que los efectos de los convenios colectivos comunes alcanzaban a *“los empleadores signatarios o representados por la organización patronal que suscribió el acuerdo...”*⁽¹¹⁾

Barbagelata estimó indiscutible *“la aptitud de las asociaciones patronales para concertarlos dentro de sus respectivas competencias estatutarias. Los patronos que concurrieron a la for-*

mación de la voluntad social se hallarían inequívocamente obligados y sometidos al régimen de sanciones previstos por la mencionada ley." (12) Los empleadores que dentro de la respectiva organización se pronunciaron contra el convenio, pero permanecieron en la misma, conformándose a la decisión mayoritaria, quedan obligados por el convenio en los mismos términos que aquellos que consintieron expresamente(13).

Plá Rodríguez(14) consideró que los empleadores integrantes de la organización patronal que celebró el convenio colectivo quedan obligados por sus disposiciones, aunque el efecto vinculante no pueda explicarse mediante los mecanismos jurídicos tradicionales. De la función del convenio colectivo consistente en fijar las condiciones de trabajo a las que deberán ajustarse cada uno de los contratos individuales, deriva la fuerza obligatoria sobre las partes que celebran los contratos de trabajo, en el caso, sobre el empleador.

2.2.2. En el nuevo régimen, el convenio colectivo, que se podría continuar denominando "común", solamente alcanza al empleador o al grupo de empleadores que lo celebraron.

Cuando el convenio colectivo sea celebrado por una organización representativa de empleadores o, por varias organizaciones representativas de empleadores en conjunto, solamente alcanzará a los empleadores afiliados a la organización o, en su caso, afiliados a las organizaciones de empleadores pactantes.

Si se tratara de un **convenio colectivo por sector de actividad** celebrado por la organización más representativa de empleadores, la eficacia *erga omnes* (respecto de los empleadores "del nivel de negociación respectivo" no adheridos a dicha organización, o adheridos a otra u otras organizaciones, o que no adhieren a ninguna organización de empleadores) solamente la adquirirá luego de su registro y publicación por el Poder Ejecutivo.

El legislador mantuvo la concepción tradicional, como lo demuestra el artículo 16° cuando prevé tal efecto en relación con los empleadores en el caso del *convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas, registrado y publicado*.

2.2.3. La extensión de los efectos de los convenios colectivos comunes a empleadores no afiliados a las organizaciones pactantes, la puede promover el empleador, mediante la adhesión ulterior, realizada sin reservas, referida a la integridad del documento y comunicada a la autoridad administrativa y a la organización de trabajadores que sea parte del convenio colectivo, según el procedimiento previsto por el artículo 37 del decreto de 1962, reglamentario de la ley de licencia anual (15).

La extensión de la eficacia subjetiva de los convenios colectivos también puede derivar de un acto administrativo.

2.2.4. La nueva ley ha previsto expresamente la extensión de los efectos a todos los empleadores comprendidos en el nivel de negociación respectivo, en el caso del convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas, "una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo."

2.2.5. La Ley N° 18.566 no ha derogado el artículo 2° de la Ley N° 9.675 que estableció la eficacia "erga omnes" de los convenios suscritos por mayoría de la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, una vez registrado, en relación con los empleadores no afiliados a la Liga o Entidades, aunque, dicha norma no tuvo importancia práctica más allá de la solución del conflicto que la originó (16).

2.2.6. Asimismo, mantienen la eficacia *erga omnes* respecto de los empleadores los convenios colectivos sobre seguros convencionales por enfermedad.

3. Eficacia normativa y relación individual de trabajo. La inderogabilidad *in peius*.

3.1. La eficacia normativa objetiva se refiere al tratamiento jurídico que el convenio colectivo realiza de las relaciones individuales de trabajo comprendidas en su ámbito de aplicación.

Tratamiento jurídico que, igual que el derivado de la ley, se impone a las partes de la relación de trabajo sin posibilidad de derogación *in peius*, pero admitiendo la derogación *in mellius*.

Este predominio de los efectos del convenio colectivo sobre el contrato individual de trabajo, conocido como *inderogabilidad in peius*, se obtiene mediante la eficacia directa de las normas colectivas y se garantiza mediante la eficacia imperativa y la eficacia sustitutiva (17).

3.2. La *eficacia directa* del convenio colectivo implica que los efectos normativos del convenio colectivo alcanzan a las relaciones de trabajo vigentes o futuras sin necesidad de previo consentimiento, expreso o tácito, de los sujetos de tales relaciones(18).

La *eficacia imperativa*, por su parte, consiste en la imposición a los sujetos de las relaciones individuales de trabajo de una determinada conducta prevista por las normas del convenio colectivo, sin posibilidad de derogación, salvo en sentido favorable para el trabajador (19).

La *eficacia sustitutiva*, implica que los efectos queridos por el convenio colectivo se sustituyen a los efectos queridos por las partes de la relación de trabajo contrarios a aquellos (20).

3.3. Los convenios colectivos no podrán ser modificados por el contrato individual o por acuerdos plurisubjetivos en perjuicio de los trabajadores, dispone el artículo 16° y, de ese modo, supone la existencia de la eficacia directa y afirma la eficacia imperativa.

La ley también admite que las normas del convenio colectivo determinan la disciplina de las relaciones individuales de trabajo con independencia de la voluntad de los contratantes, de forma análoga a como operan las normas legales imperativas, sin que se produzca la incorporación de las cláusulas del convenio colectivo en el contrato individual. Ello surge de la disposición contenida en el artículo 17, inciso segundo: “*El convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, ...*”

La relación de trabajo es objeto de una concurrencia entre varias fuentes de regulación (ley, convenio colectivo, contrato individual), cada una de las cuales tiene su propia lógica interna y su propia autonomía. En particular, el convenio colectivo al conformar la regulación contractual de la relación individual no pierde su naturaleza heterónoma respecto al contrato de trabajo y la cláusula individual conformada según la norma colectiva sigue naturalmente la vicisitud de esta última, permaneciendo expuesta al efecto integrador de ésta, de modo que toda modificación que se produzca en la esfera de la autonomía colectiva se refleja sobre los contenidos del contrato individual, sin distinción entre modificación *in peius* o *in mellius* (21).

Luego, aunque no hay referencias en la ley al efecto sustitutivo, parecería que el conflicto entre la autonomía colectiva y la autonomía individual no se resuelve de la misma manera en que se resuelve el conflicto entre la ley y la autonomía privada, mediante la nulidad de la cláusula contractual, sino mediante la ineficacia de lo querido por la autonomía individual. Luego, no se produce la sustitución de la cláusula contractual por lo dispuesto por la norma colectiva sino que únicamente se sustituyen los efectos queridos por las partes en el contrato individual por los efectos queridos por la norma en el convenio colectivo(22).

3.4. En la medida que las normas del convenio colectivo establecen beneficios mínimos irrenunciables, en el contrato individual puede estipularse un tratamiento más beneficioso que el previsto en el convenio colectivo.

En tal caso, puede plantearse el problema de la comparación de los tratamientos derivados de ambas fuentes de regulación y no siempre resulta sencillo determinar si lo pactado en el contrato de trabajo es más favorable para el trabajador que lo previsto en la norma colectiva.

Como ha señalado Plá Rodríguez, deberá procederse a comparar los institutos regulados por el convenio colectivo y por el contrato individual (23).

3.5. Asimismo, si en el contrato de trabajo se estipuló un beneficio que mejora el establecido en el convenio colectivo o sobre el cual no existió previsión en este último, un convenio colectivo posterior no podría afectarlo, salvo que el trabajador aceptase la modificación “*in peius*” (24).

3.6. Finalmente, se plantea si es posible que un convenio colectivo establezca obligaciones a cargo del trabajador que no fueron previstas en su contrato de trabajo.

En este caso, en la doctrina francesa se distingue si el convenio colectivo estaba vigente cuando el trabajador fue contratado. En tal caso, si el convenio fue puesto en conocimiento del trabajador, tales obligaciones lo alcanzan salvo estipulación más favorable del contrato de trabajo. En cambio, el trabajador podría rechazar las obligaciones emergentes de un convenio colectivo posterior a su contratación y no previstas por el contrato individual⁽²⁵⁾.

4. Conclusiones

4.1. La Ley 18.566, en el artículo 16, sobre los “Efectos del convenio colectivo”, se limitó a regular la *eficacia subjetiva* del **convenio colectivo por sector de actividad**, celebrado por **las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores**.

No reguló la eficacia subjetiva de los demás convenios colectivos (que podríamos continuar denominando “comunes”). Al respecto, mantiene vigencia la concepción de la doctrina mayoritaria sobre la eficacia subjetiva *erga omnes* en relación con los trabajadores y respecto de la eficacia subjetiva relativa en relación con los empleadores.

La eficacia subjetiva *erga omnes* de los convenios colectivos celebrados por mayoría por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, de los convenios colectivos sobre fondos sociales de vivienda, y de los convenios colectivos sobre cajas de auxilio y seguros convencionales de enfermedad, surge de las respectivas normas legales que los instituyeron.

4.2. En relación con la eficacia normativa objetiva del convenio colectivo, la Ley reconoció la supremacía de la autonomía privada colectiva sobre la autonomía individual que se manifiesta en la inderogabilidad *in peius* y en la derogabilidad *in melius*.

Asimismo, surge del artículo 17° de la Ley que las normas del convenio colectivo regulan la relación de trabajo en forma análoga a la de las normas legales imperativas, sin que se produzca la incorporación de las normas convencionales colectivas en los contratos de trabajo. Luego, la cláusula individual conformada por el convenio colectivo sigue la vicisitud de la norma colectiva y permanece expuesta al efecto integrador de ésta.

En cambio, el beneficio estipulado en el contrato de trabajo, sea para mejorar la previsión colectiva, sea en ausencia de previsión colectiva, no puede ser afectado por una norma colectiva posterior menos beneficiosa.

Finalmente, el convenio colectivo puede prever obligaciones a cargo de los trabajadores que alcanzarán a los contratados con posterioridad a su vigencia siempre que el convenio haya sido puesto en su conocimiento. En cambio, los trabajadores que se encontraban trabajando cuando se celebró el convenio colectivo, podrían rechazar la nueva obligación.

REFERENCIAS

¹. Jorge GAMARRA, Tratado de Derecho Civil Uruguayo, T. XIV, Montevideo, 1976, p. 197; Renato SCOGNAMIGLIO, “*Dei contratti in generale*”, in A. SCIALOJA e G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Bologna, Zanichelli, 1970, p. 19

². Alessandro PIZZORUSSO, “*Fonti del diritto*”, in A. SCIALOJA e G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Bologna, Zanichelli, 1977, p. 15, 16 y 17; “*Le fonti del Diritto del Lavoro*”, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, I, 1990, ps. 21 y 22.)

³. La vigencia del artículo 1° de la Ley 13.556 en relación con los convenios colectivos sobre licencia anual, previstos por la Ley 12.590, ha sido planteada por Hugo BARRETTO, *“Innovación y tradición en la Ley N° 18.566: Un corrimiento de las fronteras del intervencionismo”*, in rev. Der. Lab., T. LII, N° 235, Julio-Setiembre 2009, p. 481, al considerarla norma especial “no afectada por la derogación tácita.”

⁴. BARBAGELATA, *Derecho del Trabajo*, T. I, Montevideo, FCU, 1978, p. 93 (en la 3ª ed. actualizada, T. I, vol. 1, Montevideo, FCU, 2002, ps. 157 y 158). PLA RODRIGUEZ, *Régimen legal vigente en el Uruguay...*, p. 513.

⁵. *“Régimen legal vigente en el Uruguay...”*, p. 519, si bien se refiere al alcance de los convenios colectivos celebrados por la Liga de la Construcción respecto de los “trabajadores que no hayan participado en el convenio”, la exigencia de un texto legal que expresamente le atribuya al convenio el “efecto extraordinario” de la extensión a terceros, permite aplicar la solución también a los convenios colectivos comunes. *Curso de Derecho Laboral*, T.IV, vol. I, ps. 143 y 144

⁶. PLA RODRIGUEZ, *“Régimen...”*, p. 519. En el mismo sentido, Nelson LOUSTAUNAU, *“Efectos subjetivos de los convenios colectivos ‘in pejus’*, in XII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Maldonado, noviembre de 2000, Mont., FCU, 2000, p. 150.

⁷. *Derecho del Trabajo* (1978), p. 93; *Derecho del Trabajo*, T. I, vol. 1, (2002), p. 157.

⁸. BARBAGELATA, *Régimen de los convenios colectivos*, p. 64. La ley de 1937 reconoció la unilateralidad del pacto que existía en la práctica profesional, obligatorio solamente para los patronos, cuya efectividad era controlada y sancionada por los mecanismos administrativos. En consecuencia, se reconoció *“el derecho de cada individuo, colocado en la situación jurídica subjetiva, de perseguir la aplicación del régimen correspondiente y de exigir judicialmente al empleador, las prestaciones o beneficios derivados del convenio.”*

⁹. BARBAGELATA, *Derecho del Trabajo*, T. I, vol. 1, (2002), p. 148. En *“La espontaneidad de la representación y la representatividad sindicales”*, in rev. Der. Lab., T. XLVIII, N° 219, Julio-Setiembre 2005, p. 465, el A. señala que *“...la expresión representación sindical –aún cuando pueda tener diversas significaciones- en su acepción principal designa la operación de intermediación de un actor colectivo y sus portavoces, que se sustituyen espontáneamente a los actores individuales, en las negociaciones con su contraparte.”* A p. 466 considera que *“La formación histórica y la naturaleza de ese poder [social de autotutela de carácter privado que –los sindicatos- asumieron desde sus primeras manifestaciones], que escapa como dice Deveali, “a toda atadura de orden legal”, explica también su vocación de expresar, más allá de los intereses individuales de los participantes en la coalición o de los afiliados a la organización que concluye los acuerdos, la voluntad de la categoría abstractamente considerada, de donde resulta la obligatoriedad de las normas acordadas para todos los trabajadores, afiliados o no al sindicato que suscribió el convenio.”*

“La representatividad sindical viene a ser entonces la expresión que se emplea para designar la condición existencial para que funcione y se vuelva operativa la representación sindical en la realidad del mundo del trabajo y de las relaciones que en él se desarrollan.”

“La credibilidad de la representación que el actor colectivo se atribuye, para tales efectos, se adquiere en el accionar de las organizaciones de esta clase. Rinde sus frutos en las reivindicaciones y la negociación, cuando es un hecho notorio o se logra persuadir al interlocutor; que el actor colectivo dispone de efectivo poder de control sobre el colectivo del ámbito que actúa. Es decir, cuando es reconocida su capacidad de adoptar y poner en práctica las medidas necesarias para hacer valer sus reivindicaciones, así como para asegurar el cumplimiento de lo acordado con la contraparte.”

Más adelante, p. 479, examinando la cuestión en el Derecho Laboral Uruguayo, recuerda que *“..., nunca se dudó, aunque ni esta ley [N° 9.675], ni la que la complementó [N° 13.556] lo especificaron, que “los obreros” que resultaban beneficiados por un convenio colectivo suscrito por una organización sindical, eran todos los integrantes de la categoría correspondiente. Tampoco fue puesto en tela de juicio que los empleadores obligados, no eran solamente los firmantes directos, sino todos los vinculados a la organización*

patronal signataria del acuerdo.”

¹⁰. Helios SARTHOU, “*Rol del convenio colectivo en la economía nacional*”, in revista Derecho Laboral, t. XXX, N° 146, abril-junio 1987, p. 255 y 256. Jorge ROSENBAUM, “*El alcance subjetivo de los convenios colectivos*”, in AA.VV., *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*, cit. ps. 51 y ss. Osvaldo MANTERO, *Derecho sindical*, Montevideo, FCU, 1998, p. 311.

Las normas internacionales propician la aplicación del convenio colectivo a todos los trabajadores, afiliados o no a la organización sindical pactante. La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la O.E.A. (1948), establece que la ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivas de trabajo, que “*Regirán en las empresas que hubieran estado representadas en su celebración no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas. La ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validez territorial.*” (art. 7°). La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, núm. 91, en el capítulo III sobre los “*Efectos de los contratos colectivos*”, párrafo 3.1.) estipula que “*Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato.*” En el párrafo 4), establece que “*Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario.*”

¹¹. BARBAGELATA, *Régimen de los convenios colectivos en el Uruguay*, p. 55, y nota 8, in fine. PLA RODRÍGUEZ, “*Régimen legal vigente en el Uruguay en materia de convenios colectivos*”, p. 512; *Curso de derecho laboral*, t. IV, vol. I, Montevideo, Idea, 1999, p. 138. TAT 1°, S. 67 de 24/3/99, caso 189; JLT 4°, S. 22, 15/4/99, caso 196, en AJL 1999.

¹². BARBAGELATA, *Régimen de los convenios colectivos...*, p. 55

¹³. BARBAGELATA, *Régimen de los convenios colectivos...*, p. 55

¹⁴. PLA RODRIGUEZ, “*Régimen legal vigente en el Uruguay...*”, p. 513

¹⁵. BARBAGELATA, *Derecho del Trabajo*, T. I, vol. 1 (3ª ed., 2002), cit., p. 158

¹⁶. BARBAGELATA, “*La espontaneidad de la representación y la representatividad sindicales*”, cit., p. 478, nota 66: “*Con el correr del tiempo, se formaron otras organizaciones empresariales en el mismo sector de actividad y la representatividad de la indicada ley, se diluyó, sin que mediara ninguna nueva disposición legal. En los hechos, nunca más se han concertado convenios colectivos de esas características. Ello parece reforzar la afirmación de que esa calidad depende de circunstancias de hecho.*”

¹⁷. Gaetano VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1985, p.174.

¹⁸. Alfred HUECK y H.C. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo* (traducción al español de Miguel Rodríguez-Piñero y Luis E. De la Villa, Madrid, Rev. de Der. Privado, 1963, p. 349 y 350; Wolfgang DAÜBLER, *Derecho del Trabajo* (traducción al español de Das Arbeitsrecht, 1990), Madrid, MTSS, 1994, p. 147.

En la doctrina uruguaya se lo denomina, con preferencia, efecto automático (BARBAGELATA, *Régimen...*, cit., p. 64; SARTHOU, “*El objeto de los convenios colectivos de trabajo*”, in rev. Anales del Foro, n° 43-44, Montevideo, 1983, p. 35; Antonio GRZETICH, “*Cláusulas normativas y obligacionales*”, in AA.VV, *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*, Montevideo, FCU, 1988, p. 111; Cristina MANGARELLI, “*Incumplimiento del convenio colectivo*””, in AA.VV., *Veintitrés estudios...*, p. 358; Tatiana FERREIRA, “*Algunas reflexiones sobre los efectos del convenio colectivo en los contratos individuales*”, in AA.VV, *Veintitrés estudios...*, cit., p. 198; Ricardo MANTERO ALVAREZ, “*Situación de los convenios colectivos luego de su extinción*”, in Revista Judicatura, N° 36, Montevideo, 1993, p. 52; Juan F. DIESTE, “*La doctrina de la incorporación de los convenios colectivos en los contratos individuales de trabajo: situación actual y examen crítico*”, in rev. Derecho Laboral, t. XLI, n° 190, abril-junio 1998, p. 308.

¹⁹. HUECK y NIPPERDEY, *Compendio...*, p. 352. DAÜBLER, *Derecho del trabajo*, pp. 147 y 148.

BARBAGELATA lo denomina “*efecto automático*” y “operaría simplemente por la legalización de los convenios, que situaría a estos como *obligaciones jerárquicamente superiores* a las nacidas del contrato de trabajo y, por tanto, inderogables por éste” (Régimen..., cit., p. 64).

Ernesto KROTOSCHIN, lo denomina “efecto forzoso”, y lo identifica por la consecuencia que aparece la violación de la obligación de las partes del contrato individual de “conformarse” a las cláusulas normativas de la convención colectiva: la nulidad “absoluta, a observar de oficio, pero que no afecta –a diferencia de lo que pasa ordinariamente en el derecho común- sino a las disposiciones derogatorias de la convención colectiva y no al conjunto del contrato individual de trabajo.” (Instituciones de derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma, 1968, pp. 313 y 314). En el mismo sentido Américo PLA RODRIGUEZ, *Curso de derecho laboral*, t. IV, v. I, Montevideo, IDEA, 1999, p. 107. MANGARELLI, *Incumplimiento...*, cit., p. 358; R. MANTERO, “*Situación de los convenios colectivos...*”, cit., p. 52;

²⁰. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale...*, cit., p. 267 y ss. En cambio, BARBAGELATA considera que se sustituyen “... las cláusulas anteriores o posteriores de los pactos suscritos en términos opuestos”, menos favorables para el trabajador. (Régimen de los convenios colectivos, p. 64; *Derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 1995, p. 140; “*Contenido de los convenios colectivos*”, in Néstor de BUEN LOZANO y Emilio MORGADO VALENZUELA (Coordinadores), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*), México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997, p. 108; en el mismo sentido KROTOSCHIN, *Instituciones...*, p. 314; PLA RODRIGUEZ, *Curso...*, p. 107; T. FERREIRA, “*Algunas reflexiones...*”, p. 198; MANGARELLI, “*Incumplimiento...*”, p. 358.

²¹. GIUGNI, *Diritto Sindacale*, p. 178

²². Gaetano VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1985, p. 268-269

²³. Américo PLA RODRIGUEZ, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Buenos Aires, Depalma, 1998, p. 106

²⁴. Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, *Droit du travail*, 23ª édition, Paris, Dalloz, 2006, p. 926; GIUGNI, *op. cit.*, p. 179: “...un contratto collettivo successivo può modificare, anche in peggio per i lavoratori, istituti che trovino la loro fonte solo in precedenti contratti collettivi (e non ovviamente in disposizioni inderogabili di legge o nel contratto individuale)”.

²⁵. PÉLISSIER, SUPIOT, JEAMMAUD, *op. cit.*, p. 926, donde se refieren a una jurisprudencia discutible que distingue según el objeto de la obligación.