

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno

Risso, Luis c. Química Estrella • 22/03/1957

Publicado en: La Ley Online

Cita online: AR/JUR/21/1957

Voces

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO - EMPLEADOR - TAREAS DEL TRABAJADOR - TRABAJADOR

[Cerrar](#)

Sumarios

1. 1 - En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas a las que exige su actividad específica, no debe considerárselo comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de esos trabajadores (1).

Abrir Jurisprudencia y Doctrina Vinculada

Jurisprudencia Vinculada (*)

Doctrina Vinculada (*)

APLICACION SIMULTANEA DE VARIOS CONVENIOS COLECTIVOS

(*) Informacion a la época del fallo.

TEXTO COMPLETO:

2ª Instancia.— Buenos Aires, marzo 22 de 1957.

"En los casos que el empleador tiene a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas a las de su actividad específica, ¿debe considerarse a dicho empleador comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión u oficio de esos trabajadores?"

El doctor Sureda Graells dijo:

La materia relativa a la naturaleza, forma y obligatoriedad de los convenios colectivos de trabajo, ha dado lugar en doctrina, a frecuentes y extensas discusiones, en atención, no sólo al desarrollo e incremento de las actividades industriales y comerciales de todos los países del mundo, sino también, a la existencia de grandes y fuertes organizaciones patronales y obreras, que aspiran a la consolidación de una legislación social estable, que regule las relaciones de trabajo, en lo que a derecho y obligaciones concierne. No es aventurado afirmar que en la actualidad, sobre todo en nuestro país, el derecho del trabajo está gobernado por la convención colectiva, que juntamente con las leyes generales de la materia y los estatutos profesionales, constituyen el basamento sobre el cual se apoya aquel derecho.

No es extraño, pues, que tratándose de institutos que se manejan cotidianamente, en forma activa y ágil, se intensifique con el mismo ritmo, la discusión doctrinaria y la controversia judicial, cuya consecuencia lógica, es, respecto de algunos puntos, la discrepancia de criterio interpretativo. Un ejemplo de ello, es la presente convocatoria a tribunal plenario, en cumplimiento de lo normado en el art. 113 del Reglamento para la justicia nacional, en presencia de fallos contradictorios, respecto a la cuestión motivo de la misma, es decir, si es la actividad del trabajador, la que debe determinar la aplicabilidad de un convenio colectivo, cuando no se encuentra contemplada en el convenio específico que rige la actividad del principal.

El 20 de setiembre de 1953, se sancionó la ley 14.250, relativa al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, siendo publicada a los fines de su obligatoriedad — art. 2º, Cód. civil— el día 20 de octubre del mismo año.

No contiene la ley una definición de lo que debe considerarse por convenio o convención colectiva, quizá por el conocido aforismo, de que en derecho toda definición es peligrosa, pero, en cambio, se ha referido a los sujetos que legalmente están autorizados para intervenir en la celebración del convenio, que en definitiva son: una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, vale decir, que respecto de la parte patronal, se admite la intervención de una asociación profesional, de un solo empleador o de un grupo de ellos; en cambio, respecto de la parte obrera, puede intervenir única y exclusivamente, una asociación profesional de trabajadores, que tenga personalidad gremial.

Según lo enseña Krotoschin, la finalidad de la convención colectiva de trabajo, consiste en la consecución de un nivel de vida siempre más alto y más estable para los trabajadores —en la medida que el Estado prudentemente, deja esta función a los mismos interesados— mejoramiento que sólo se alcanza, gracias a la acción conjunta y organizada de los trabajadores ("Instituciones del Derecho del Trabajo", t. I, p. 160).

El citado autor ensaya una definición del convenio colectivo, al decir, que es un acto jurídico bilateral, concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras por un lado y una o varias asociaciones profesionales de empleadores o un solo patrono por otro, para regular condiciones de trabajo, que se aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención (ob. cit., t. I, p. 164).

La convención colectiva, según el autor, surte un doble efecto: uno normativo (objetivo) y otro contractual (subjetivo). El primero existe con respecto a los miembros de las asociaciones participantes y en condiciones especiales, también, para terceros, y gracias a él las condiciones de trabajo convenidas por las partes de la convención adquieren, sin crear obligación alguna para ellas mismas, el valor de normas objetivas, para una pluralidad infinita de contratos individuales de trabajo celebrados ya con anterioridad o a celebrarse en el futuro. El efecto contractual (obligacional), en cambio se refiere a la relación mutua de las mismas partes de la convención y consiste en la creación de derecho y obligaciones recíprocas entre ellas.

Se pueden distinguir varios sistemas de regulaciones colectivas de trabajo: 1°) convención colectiva sin efecto normativo (convención colectiva "imperfecta"); 2°) convención colectiva con efecto normativo, limitado a los socios de los sindicatos participantes; 3°) convención colectiva con efecto normativo extensivo a todos los miembros de la profesión (ob. cit., p. 166).

En este último sistema, el legislador interviene no sólo para reconocer y garantizar el efecto obligatorio de las cláusulas normativas, con respecto a los miembros de los sindicatos pactantes, sino, para extender sus efectos a terceros, que no son socios de aquellas agrupaciones. Esta extensión puede hacerse de un modo general, mediante el reconocimiento liso y llano, por la misma ley, del valor obligatorio genérico profesional de las cláusulas normativas de todas las convenciones colectivas de trabajo celebradas conforme a la ley o bien se logra, en cada caso, mediante un acto administrativo expreso, autorizado por la ley (ob. cit., pág. 167).

En mi opinión, nuestra ley 14.250, ha seguido este último sistema, al establecer en el art. 3° "que las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido este requisito, no sólo serán obligatorias para quienes las suscribieron, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los arts. 8 y 9. Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, se considerarán, por ese solo hecho, homologadas", vale decir, que en este caso, sin necesidad de un acto administrativo expreso, la homologación se produce de pleno derecho, por la sola circunstancia de celebrarse el convenio ante el Ministerio de Trabajo y Previsión.

El art. 8° dispone en su parte pertinente, que "la convención homologada, será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de las zonas de aplicación.

A su vez el art. 9°, reza: "La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados".

El régimen establecido por la ley, en punto a obligatoriedad, se ajusta a principios justos e igualitarios, evitando que el trabajador no sindicado, se vea privado de los beneficios establecidos en el convenio o que a los fines de gozarlo, se le obligue a afiliarse, principio éste inconciliable con el de libre agremiación, que debe imperar en todo orden social, democráticamente organizado. Por su parte, el sector patronal, saldría beneficiado, si optase por la contratación de trabajadores no afiliados, desde que, estaría

en libertad de pactar condiciones de trabajo inferiores a las estipuladas en el Convenio, que lo colocaría en situación más ventajosa, a raíz del abaratamiento de mano de obra, frente a otro empleador del mismo ramo, que está obligado a contratar personal afiliado.

Dice Cabanellas a este respecto que: "El desarrollo industrial ha de ser igualitario para todos los patrones y no cabe admitir la fijación del precio del trabajo, como se determina el de una mercadería. Si el salario establecido por un convenio colectivo se estipula en una cantidad, debería regir para toda la industria, profesión o actividad laboral. El régimen de competencia, obligaría a la reducción progresiva de los salarios, en perjuicio de los trabajadores no sindicados, los cuales serían preferidos, por ser su trabajo más barato en una situación de libre competencia. Por tales razones de tendencia general la evolución del sistema del contrato colectivo consiste en extender su aplicación" ("Tratado del Derecho Laboral", t. III, p. 429).

La hermenéutica de la ley, permite dejar sentado, que se ha seguido el sistema de aplicación en el ámbito territorial, temporal y de obligatoriedad general.

Lo primero, en cuanto delimita la zona de aplicación (art. 2º, inc. d]) —aun cuando se autoriza al Ministerio de Trabajo y Previsión, a extender la aplicación del convenio a otras zonas no comprendidas en el ámbito de las mismas, siempre que exista un pedido de cualquiera de las partes (art. 10)— como que también, pueden tener alcance nacional, en cuyo supuesto, se deberán incluir normas que determinen la situación de vigencia de las cláusulas convencionales locales preexistentes —art. 11—.

Lo segundo, porque toda convención debe consignar el período de vigencia (art. 2º, inc. e)).

El tercero, funciona en virtud de lo dispuesto en los arts. 3º, 8º y 9º, ya examinados.

En principio, debe aceptarse, que dentro del ámbito de aplicación del Derecho civil, las convenciones o contratos sólo surten efecto entre las partes intervinientes, las que, respecto de las cláusulas que lo integran, debe someterse como a la ley misma —art. 1197 del Cód. Civil— no pudiendo oponerse a terceros, ni invocarse por ellos, sino en los casos de los arts. 1161 y 1162 —art. 1199, código citado.

Ello no ocurre dentro del campo del derecho laboral, dado su carácter especialísimo y autónomo, que obliga en determinadas situaciones, a apartarse de los principios generales que imperan y gobiernan el derecho civil.

No debe extrañar, pues, que la ley 14.250, al enumerar los sujetos intervinientes en la celebración de convenios colectivos, no sólo obligue a quienes fueran signatarios del mismo, sino que extiende la obligatoriedad a terceros, como lo serían, los empleadores no representados por la asociación profesional respectiva y a los trabajadores no afiliados a la asociación gremial. Las razones de ello están dadas anteriormente.

Refiere Cabanellas, que: "Sería principio de Derecho civil, que los convenios colectivos de condiciones de trabajo, no se aplicaran sino a las personas pertenecientes a los sindicatos contratantes, como también a aquellas que presten su adhesión a los mismos. Pero ocurre, que los contratos colectivos, constituyen una costumbre o uso profesional, razón por la cual, no como tales convenciones colectivas, sino en forma de costumbre o

uso, se extienden también a terceros no participantes en la convención, ni adheridos expresamente a ella. De esa manera, los efectos de los pactos colectivos, comprenden a los contratantes en representación de las entidades de trabajadores y patronales y también a los disidentes; supuesto este último que se da en el caso de oposición previa o posterior a los acuerdos adoptados. Asimismo incluyen a aquellos que no han manifestado oposición ni conformidad a cuantos se hayan abstenido de participar, en cualquier forma, de la convención. Al extenderse a terceros no pactantes el convenio colectivo, resultan aplicables sus normas, a quienes no han participado en la elaboración del contrato. Para ello se establece una situación por la cual las normas de trabajo contenidas en el pacto revisten el carácter de mínimas y no podrán dejar de ser observadas por las partes, salvo en beneficio de los trabajadores. Si al convenio colectivo se le otorga reconocimiento legal, se convierte en un contrato reconocido, cuyas cláusulas se tornan obligatorias por extensión, para todos los comprendidos profesional o laboralmente en ellas. Señala Krotoschin que los efectos de la declaración de obligatoriedad "consisten en extender las cláusulas normativas a la convención, en la medida que determine el acto administrativo. Sólo las cláusulas normativas, pueden ser objeto de la extensión y no las cláusulas obligacionales que valen entre las partes signatarias". De esa forma cuando el acuerdo colectivo se refiera a cuestiones ajenas a la regulación del trabajo, no cabe aplicarlo, sino a los signatarios del mismo, en la representación que ostentan; esto es, a quienes hayan sido representados en el concierto de voluntades; que no deben sus efectos extenderse a terceros. Por otra parte a fin de que la convención colectiva resulte eficaz para terceros, se requiere su validez y que el efecto normativo sea consecuencia de una disposición legislativa dada por quien posea autoridad para ello (ob. cit., t. III, p. 435). Este supuesto, es el contemplado precisamente en la ley 14.250, en cuanto a trabajadores no afiliados y a empleadores que no hubieren denegado su representación a la asociación profesional signataria del convenio.

Si bien la ley citada impone la obligatoriedad de la convención colectiva, en la forma y condiciones examinadas, cabe destacar que la misma, no funciona en forma absoluta "erga omnes", sino con las limitaciones que señalan los arts. 3º, 8º y 9º, es decir, respecto de empleadores y trabajadores de la actividad y con relación a la zona de aplicación del convenio.

Por aplicación de esos principios, a manera de ejemplo, un convenio para la industria textil, es de obligatoria aplicación, para todos los patrones y trabajadores de esa actividad y no para los que sean extraños a la misma. La obligatoriedad funciona, pues, en orden a la actividad, hayan o no estado representados en las tratativas que preceden a la firma del convenio.

De ahí, que no pueden tornarse obligatorias para una entidad patronal, las cláusulas de un convenio que rige para actividades ajenas y extrañas a su giro, porque, en este supuesto, al asumir el carácter de un verdadero tercero, la ley no impone deber de acatamiento, obligándolo a cumplir cláusulas, en cuya discusión no ha estado representado por la asociación profesional que agrupa a todos los que se dedican a su igual actividad.

Sin tener la pretensión de abarcar todas las situaciones que alrededor de este punto pueden presentarse, no está demás, que al solo título aclaratorio, se contemplen las que revisten caracteres más comunes, a fin de fijar en la forma más precisa posible, la

doctrina, que bajo un punto de vista personal, resulta la más adecuada para resolver ha cuestión materia de la presente convocatoria.

Puede presentarse el caso de que la tarea, profesión u oficio, que realiza el trabajador, dentro de la actividad específica del empleador, esté contemplada en dos convenios colectivos, surgiendo así la duda, de cuál de ellos, es el que debe regir la relación laboral entablada entre las partes. En este supuesto, la solución, a mi entender, no aparece dudosa, ya que las normas aplicables son las contenidas en el convenio colectivo que rige la actividad del empleador y la tarea específica del empleado u obrero, en el que ambos han estado representados por medio de sus organizaciones profesionales, ya en forma directa o promiscua. Abonan la conclusión, razones de orden legal y, económico. Lo primero, con sujeción a las pertinentes disposiciones de la ley 14.250 ya examinadas y lo segundo, por la gravitación que ejerce las condiciones de trabajo estipuladas en el convenio, sobre el costo de producción dentro de la organización de la empresa, en base al cual, se hacen los cálculos correspondientes, resultando consecuentemente inadmisibles, que una vez efectuados los mismos, se pretenda aumentarlos, alterarlos o modificarlos, obligando la aplicación de otro convenio, que determine un mayor costo o imponga otras obligaciones que no se tuvieron en cuenta en el cálculo primitivo.

Puede asimismo presentarse el caso en que el convenio que rige la actividad específica del empleador, no contemple la situación del obrero que realiza una tarea distinta a la que constituye aquella actividad específica, en cuya hipótesis, cabe preguntarse, si la omisión puede ser suplida por una norma analógica que contenga otro convenio colectivo que prevea la tarea, profesión u oficio que despliegue dicho obrero.

Mi opinión va emitida en sentido negativo, es decir, que para el empleador, no puede tornarse obligatoria la aplicabilidad del convenio que contemple la tarea del trabajador, cuando ésta resulte distinta a la de aquél, si es que en la convención colectiva que se pretende aplicar, el principal no ha estado representado por la asociación profesional que agrupa la actividad a que se dedica, esté o no afiliado a la misma. Ello así, por cuanto, por disposición del art. 9º de la ley 14.250, la obligatoriedad, surge en razón de la actividad y de la representación que se ha ejercitado por la asociación profesional patronal signataria del convenio. Los efectos no se extienden más allá de ese límite, como para imponerle obligaciones, en cuya concertación no ha participado por si o por delegación.

El empleador en tal supuesto, asume el carácter de verdadero tercero, en las condiciones a que alude el art. 1199 del Cód. civil, no constatándose la presencia de preceptos legales dentro de la citada ley 14.250, que autoricen la remisión a cláusulas analógicas insertas en otro convenio, que no sean las que rigen la actividad del principal.

Por todas estas razones es que con relación a lo que ha sido materia de convocatoria a tribunal plenario, mi opinión es la siguiente: "En los casos que el empleador tiene a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas a las de su actividad específica, no debe considerarse a dicho empleador comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión u oficio de esos trabajadores".

El doctor Eisler, emitiendo su voto, dijo:

Se trata de resolver si: "en los casos en que el empleador tiene a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas a las de su actividad específica, debe considerarse a dicho empleador comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión u oficio de esos trabajadores".

Al pronunciarse en el caso "Vitola Blas c. Estancias Galli S. R. L." (sentencia núm. 11.373 de esta Sala, publicada en revista Derecho del Trabajo, año 1954, p. 676; "La Ley", t. 76, p. 91; "Jurisprudencia del Trabajo", octubre 27-1954), ya tuve oportunidad de fijar mi criterio sobre el problema en cuestión.

No obstante encontrarse derogadas algunas de las normas citadas en ese voto —que fueron invocadas a mayor abundamiento—, la ausencia actual de las mismas no altera la conclusión a que arribó y que sigo manteniendo.

Por ello, y demás fundamentos que lucen en el dictamen del señor procurador general del trabajo, comparto su conclusión.

El doctor Ratti, emitiendo su voto, dijo:

Cuando se discute la aplicación de los efectos normativos de una convención colectiva a determinada relación de trabajo, la solución depende en gran parte de las múltiples circunstancias de hecho que pueden presentarse. No obstante ello, me referiré a los principios fundamentales que sobre ese aspecto surgen de nuestro ordenamiento jurídico, así como a las enseñanzas de la doctrina que se refieren a tales principios.

Si bien nuestra ley favorece las convenciones colectivas por ramas de actividad, esto no impide que también se establezcan convenciones para determinadas categorías de trabajadores (arts. 2, inc. c], 8 y 9, ley 14.250). Dicha ley admite la obligatoriedad genérica industrial o profesional de la convención colectiva, y el fundamento de esa obligatoriedad es el poder de representación profesional que se confiere a las asociaciones que intervienen en el establecimiento de la convención. Y es por ello que cada una de esas asociaciones sólo pueden ejercer las funciones que se las ha confiado, para las actividades y categorías de trabajadores que representan (Krotoschin, "Tratado", t. II, págs. 750 y 751; decr. regl. art. 1º, ap. 2º, letra e]). Nada se opone, desde luego, a que las asociaciones a que me vengo refiriendo, puedan limitar los efectos normativos de la convención a algunas de las actividades o categorías que representan, pero es obvio que nunca podrán extenderla a actividades o categorías de trabajadores que ellas no representan (Deveali, "Curso", p. 231; art. 2, inc. c), ley 14.250).

Ahora bien, cuando se trata de una convención colectiva establecida para determinadas categorías de trabajadores, aquélla será aplicable a todas las categorías u oficios que han sido previstos, prescindiendo de la actividad de la empresa. Y en el caso de que la convención haya sido establecida para una o varias actividades, será aplicable a todas las relaciones de trabajo vinculadas a la empresa, aunque se trate de oficios ajenos, secundarios, o bien, accidentales a la actividad principal de la empresa. Pero las normas previstas para estos últimos oficios, no serán aplicables a otras empresas que se dedican a distinta actividad de la contemplada por la convención, para las cuales aquellos oficios podrán ser los principales. Ello pone de manifiesto el principio de que en cada empresa

únicamente ha de aplicarse una sola convención colectiva (Krotoschin, op. y t. cits., ps. 755 y 756).

Sobre la base de los principios legales y la autorizada doctrina de que he hecho mérito precedentemente, entiendo que corresponde responder negativamente a la cuestión traída a decisión en este plenario. Si para la actividad del empleador de que se trata se ha establecido una convención colectiva, ésta se aplicará a los trabajadores que realizan tareas distintas a esa actividad siempre que hayan sido previstas en la convención, pero si dichas tareas (categorías, oficios) no han sido previstas, ese convenio no se aplicará. En este último supuesto, tampoco se aplicará lo convención colectiva establecido para una distinta actividad de la que se dedica el empleador, aunque esta convención haya previsto como principales esas tareas. Pero en el supuesto a que me vengo refiriendo, será aplicable al empleador y a los trabajadores que a sus órdenes realizan tareas ajenas a la actividad de aquél, la convención colectiva que se haya establecido para determinadas categorías u oficios, siempre que entre éstos esté prevista la tarea (categorías u oficios) de esos trabajadores y, desde luego, si las asociaciones pactantes representan a esa categoría. O en otras palabras, si el trabajador y el empleador de que se trata han intervenido en la celebración del convenio por medio de las asociaciones que los representan.

Cuando por aplicación de los principios antes mencionados no existe una norma convencional que haya previsto expresamente el caso, no creo que debe considerarse a un determinado empleador comprendido en la convención colectiva, por el solo hecho de que ésta contempla especialmente la profesión u oficio de los trabajadores que, a sus órdenes, realizan tareas distintas a la actividad de la empresa. Para aceptar la tesis opuesta habría que recurrir a la interpretación analógica que si bien rige cuando se trata de la legislación (art. 16, Cód. civil) es inadmisibles en el régimen de las convenciones colectivas, desde que no tiene asidero en el texto ni en los principios que surgen de la ley 14.250. Cuando no existe una norma colectiva expresamente aplicable a una determinada relación de trabajo, no estamos en presencia de una laguna que deba necesariamente llenarse con otra norma colectiva. A ese efecto, no cabe buscar el principio de la analogía en el adagio: "lo que para uno es justo para otro es equitativo". Y ello, porque en esta materia aunque la norma expresa sea justa puede no ser equitativa la norma que ha sido prevista para una situación distinta a la que se ha tenido en cuenta en aquélla. Múltiples razones pueden llevar a las asociaciones profesionales a considerar inconveniente la celebración de una convención colectiva y, en tal caso, si de remuneraciones se trata, éstas quedarán fijadas por acuerdo de partes o, en su caso, por lo que disponga la ley.

Finalmente, sólo cabe agregar, que en el caso del art. 1627 del Cód. civil, cuando "ningún precio se hubiese ajustado" y para fijarlo se hace mérito de una convención colectiva no aplicable, éste es uno de los tantos elementos de juicio ponderables a ese efecto. Supuesto bien distinto al que se refiere este plenario.

Por ello, y fundamentos sustentados por el señor procurador general y el juez que me precede, a los que adhiero en cuanto son concordantes con los que dejo expuesto, voto también por la negativa con el alcance expresado.

El doctor Rebullida, emitiendo su voto, dijo:

Las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión u oficio de los trabajadores que realizan tareas distintas a la de la actividad específica de un empleador determinado son, por supuesto, suscriptas por una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores" (art. 1º, ley 14.250) pertenecientes a una actividad diferente a la de aquél, porque de lo contrario no existiría el caso objeto de este plenario, y siendo así, la respuesta a la cuestión planteada debe ser negativa, ya que las convenciones colectivas sólo son aplicables a quienes las suscribieren y "también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad" (arts. 3,8 y 9, ley citada).

Basta, pues, que la actividad del patrono no sea la contemplada en la convención o no se lo deba considerar representado en ella —tratándose de convenios para determinados oficios o profesiones— ambas cuestiones de hecho a establecerse en cada caso, para que sus efectos no le alcancen, como acertadamente se ha sostenido en el dictamen y votos precedentes.

Por aplicación de estos principios se arriba a situaciones armónicas de pareja equidad para ambas partes: ni los trabajadores pueden exigirle a su empleador el cumplimiento de un convenio que no es el de la actividad patronal —salvo que lo haya suscripto o se haya adherido a él— ni el principal puede imponerles a sus dependientes que realizan tareas distintas a las propias de su actividad específica el convenio general que rige en su establecimiento, si no ha sido estipulado por la asociación profesional que los agrupa. Dado ese caso no habría convención colectiva obligatoria para las partes y sus relaciones se encontrarían condicionadas únicamente por el contrato individual de trabajo y disposiciones legales. Lo dicho, no es óbice, claro está, a la validez de normas que, dentro del convenio para una actividad, contemplan tareas u oficios especiales que por constituir funciones integradoras, auxiliares o accesorias de la actividad regulada en la convención se insertan en ella como una simple variedad del trabajo a que la misma se refiere, siempre que se respete el principio de la representación suficiente, a fin de que el convenio no exceda la órbita de competencia de los representantes patronales u obreros (arts. 3º, 8º y 9, ley 14.250).

Nadie habrá, pues, de poner en duda que una actividad no puede quedar obligada por convenios pactados para otra, pero hay quienes pretenden que por el solo hecho de que en un establecimiento se empleen personas de tal o cual profesión u oficio, el empleador se convierte en integrante de la actividad a la que éstos corresponden, y por consiguiente le alcanzan los convenios que rijan esa actividad distinta a la suya. Esta es la cuestión que a mi juicio hay que esclarecer. Que el convenio destinado a una actividad no puede aplicarse a otra es algo que, aparte de ser obvio, está hartamente aclarado en la ley 14.250: sólo presenta algún interés la tesis de que se opera el enrolamiento automático, diríamos, de un patrono en la actividad distinta de la suya por el solo hecho de tener uno o más empleados pertenecientes a otra que, por ejemplo, corresponde atribuirle el carácter de patrono gastronómico a una firma metalúrgica, textil, empresa de transportes, colegio, club, etc., por el solo hecho de servirse de cocineros y mozos destinados a la atención de comedores para sus obreros y empleados, usuarios, alumnos o asociados. O el carácter de mayorista a una industria por el hecho de que utilice corredores para la venta de sus productos. La realidad ofrece docenas de ejemplos análogos. Fácil es advertir que esta tesis no puede ser compartida, porque lo principal no sigue la suerte de lo accesorio, sino a la inversa. La integración de una actividad con

labores complementarias ajenas a su naturaleza específica carece de fuerza para alterar su índole.

Si es explicable que con referencia a una actividad determinada, un grupo profesional con necesidades, intereses y posibilidades económicas comunes, que conoce bien, oblige, en las condiciones legales, a todos aquellos que ejercen esa misma actividad, es, por el contrario inadmisibles —y así lo entendió, sin duda, el legislador— que ocurra lo mismo cuando los firmantes del convenio pertenecen a una actividad distinta, fundándose en el solo hecho de que se trata de patronos que ocupan a trabajadores de un mismo oficio o categoría, ya que este punto de convergencia —según resulta de la observación empírica— no llega a identificarlos en la actividad, condición "sine qua non" para que se produzca la extensión del convenio a los no firmantes (art. 9º, ley 14.250). Como dice Deveali, "en materia de convenciones colectivas no rigen los mismos principios que en el campo de la legislación. Si en este último campo puede admitirse la plenitud del ordenamiento jurídico, que justifica la interpretación analógica, lo mismo no puede afirmarse en cuanto al régimen de las convenciones colectivas, que puede tener y generalmente tiene un alcance parcial debido a que la conveniencia de celebrar las convenciones queda librada al criterio de las partes interesadas. Cuando falta una expresa norma de convención colectiva no existe pues la obligación ni la facultad para el juez de llevar el vacío aplicando por analogía las cláusulas de otras convenciones, sino que debe entenderse que las organizaciones sindicales interesadas no han considerado conveniente regular esa materia o ese punto mediante la convención colectiva y, por consiguiente, cabe aplicar las normas legales o contractuales" (revista Derecho del Trabajo, t. XIV, p. 676, en nota).

En síntesis: la regulación uniforme que impone una convención colectiva presupone como un imperativo primario su aplicación a una actividad bien determinada, sin posibilidad de extenderse a otras por mera analogía. En el terreno hermenéutico, el hecho de que tales convenciones estén llamadas a regir la conducta de un sinnúmero de sujetos distintos a quienes las estipulan, aboga en favor de la interpretación restrictiva del alcance de sus cláusulas normativas en el aspecto que nos ocupa.

Entiendo, por otra parte, que para filiar la actividad de una empresa hay que atenerse a su finalidad económica, distinguiendo entre lo que es principal y accesorio, vale decir, entre lo que constituye su objeto esencial y lo que reviste el carácter de meramente instrumental.

Cuando la ley se refiere a los "empleadores de la actividad" (arts. 3º y 9º, ley cit.), debe entenderse que alude a su actividad principal, no a las que son accesorias por realizarse sólo en función de aquélla.

De acuerdo con los principios generales del cargo de la prueba corresponderá al empleado acreditar que su principal pertenece a la actividad contemplada en el convenio cuya aplicación pretenda.

En caso de que la situación de los trabajadores de una actividad este contemplada por una convención general y alguien alegue la nulidad de sus cláusulas referentes a profesiones, oficios o tareas determinadas, por haber sido objeto de un convenio especial para las mismas suscripto por su propio sindicato, se estará en presencia del problema referente a qué gremio tiene la representación cuestionada y de su solución

dependerá la validez de los convenios en juego. Pero conforme a las reglas básicas recordadas, la nulidad de la que pueda adolecer el convenio general no tendrá la virtud de comprometer al empleador al cumplimiento del convenio particular si no ha sido celebrado por una asociación profesional que, de acuerdo a la ley, pueda obligarlo.

Por ello y fundamentos concordantes expuestos en el dictamen del señor procurador general del trabajo y votos de los señores jueces preopinantes, doy igualmente el mío por la negativa.

El doctor Míguez, emitiendo su voto, dijo:

El contrato de trabajo, que en un principio, ante la ausencia de normas específicas, se rigiera por las de locación de servicios previstas en el Código civil, fue perfeccionándose a medida que la sociedad comprendió que la libre voluntad de las partes era sólo una verdad respecto a quien era económicamente más fuerte, a que el pueblo trabajador debía ser protegido en su total integridad, presente y futura y a que el Estado para la propia prosecución de sus fines está interesado en el armónico desarrollo de todo ese complejo mecanismo que en definitiva constituye la vida económica del país. Así nacieron las leyes básicas y se creó para control el Departamento Nacional del Trabajo, al que siguieron las provinciales y se organizaron los sindicatos y las agrupaciones patronales, llegando de tal manera a la ley 11.729 que regula distintos aspectos del contrato de trabajo. El próximo salto había de ser la convención colectiva cuyo fin inmediato radicaría en la regulación de salarios justos y que más adelante, al perfeccionarse, vinieron a constituir verdaderos contratos colectivos.

Justamente el motivo de este acuerdo plenario, versa sobre la aplicabilidad de estas normas, en cuanto al alcance de su obligatoriedad.

Si la representación legal, hace a la validez del convenio —se presupone que ha sido homologado por la autoridad administrativa— el problema sería de muy simple solución. El patrono que no estuvo representado durante las tratativas mal puede estar obligado a cumplir con las exigencias normadas; sin embargo es necesario determinar el alcance de tal representación de acuerdo a los textos legales.

Las partes intervinientes son, como sabemos, dos: los obreros por un lado y los empleadores por el otro. De acuerdo a la ley 14.250 que regula la celebración de las convenciones colectivas, los obreros sólo pueden estar representados por los sindicatos, de manera que si un grupo de operarios acuerda condiciones de trabajo con un empleador, aunque tenga el carácter de colectivo su convenio en cuanto a sus efectos es siempre de carácter particular, pero en lo que respecta a la contraparte puede ser un empleador, un grupo o una asociación (art. 1º). La representación del sindicato alcanza aún a aquellos que no están afiliados pero es exigencia que solamente están comprendidos los trabajadores que se desempeñen en las actividades incluidas en la misma (Convención, art. 7º).

El problema se hace complejo si tenemos en cuenta que los establecimientos suelen tener múltiples actividades, de manera que existen especialidades que han sido tratadas en distintos convenios, es decir, tenemos superposición de normas para una misma actividad laboral. Así vemos, por ejemplo en la industria textil que existen obreros de tintorería, mecánicos, de mantención, de transportes, etc., actividades que pueden haber

sido objetos de otros convenios distintos del textil, con patrones dedicados a cada una de esas solas especialidades y por último se da el caso de que una actividad especial no se encuentre incorporada al convenio específico de la patronal, es decir, aquel que comprende a la mayoría de sus operarios o empleados.

El caso traído a plenario, incluye a mi entender estos dos últimos supuestos que concretan en actividades de trabajo alcanzadas por más de un convenio y aquellas de convenio distinto al que obliga al empleador por su actividad específica propia.

La solución en el primer caso no es dudosa, puesto que la representación ha sido ejercida por intermedio del sindicato que agrupa a la especialidad dedicada a la actividad específica del empleador, no importando que haya otro sindicato que agrupe a trabajadores con actividad igual en cuanto a la clase particular de labor. La ley, cuando alude a las actividades comprendidas en la convención, ha querido referirse indudablemente a aquéllas en función de la representación, no interesando que el obrero esté o no agremiado, o afiliado a otro sindicato. En el caso judicial que provoca este plenario el actor —vendedor placista— queda comprendido en el convenio específico de la demanda, no por el hecho de que ésta no haya estado representada en el núm. 108 para empleados de comercio, sino porque aquél estuvo representado por el sindicato y su situación contemplada en la convención es decir "comprendida en la misma".

Ahora pasemos al segundo supuesto, es decir del trabajador que no esté incluido en el convenio que rige la actividad principal de su empleador y que aspira a gozar de los beneficios de la convención que haya regulado su especialidad pero en la cual la patronal no estuvo representada por asociación formada por entidades de igual actividad.

Para la solución del caso debemos armonizar la ley ya referida núm. 14.150 y la posterior núm. 14.295 de organización de las asociaciones profesionales de empleadores. La primera, como dije, contempla el convenio colectivo firmado con un empleador, con un grupo de empleadores o con una asociación y en su art. 9° sienta el mismo principio que para los obreros, ya que no es necesario que el patrono esté o no afiliado a la asociación, bastando con que haya sido debidamente considerada representativa por el poder administrador e igual cosa ocurre cuando no habiendo asociación, el convenio se firma por un grupo de empleadores. La segunda ley establece la existencia de Cámaras de actividad específica igual, similar o conexas y cuando se unen dos o más forman la federación de actividad específica, que cuando es la más representativa puede gozar de personería gremial y ello le acuerda derecho para "participar en las negociaciones colectivas, celebrar y modificar convenciones colectivas" (art. 7°, inc. b)). La personería gremial puede tenerla una cámara cuando falte la federación y estimo —aunque la ley no trata el punto— que a falta de ambas siguen rigiéndolos principios de la ley 14.250, es decir que un grupo de empleadores puede ser considerado por la autoridad administrativa suficientemente representativo de la actividad y firmar convenios obligatorios, lo que sería una especie de personería gremial a ese solo efecto.

Estimo que el hecho de que una entidad patronal representada en cualquiera de las formas mencionadas en el acápite precedente y sujeta a convenio que contempla lo específico de su actividad, tenga actividades y por consiguiente trabajadores adscriptos

a ellas que no hayan sido consideradas, no la exonera de la aplicabilidad del convenio especial de tales trabajadores, por las circunstancias que paso a considerar.

Al tener actividades varias, hace que la representación haya sido incompleta pues ha quedado un porcentaje de su actividad al margen de su adhesión al grupo de empleadores, cámara o federación y en consecuencia, la asociación profesional que fuere y que hubiere suscripto un convenio contemplando la actividad especial de sus obreros o emplearlos excluidos, ha asumido su representación puesto que, como ya dije, así como no se requiere que los obreros estén afiliados, tampoco lo es para que la convención sea obligatoria, que los patronos lo estén. Esta situación desaparecerá el día que en el convenio específico aplicable al mismo, se tenga en cuenta esa actividad.

Si la afiliación es innecesaria para que un convenio sea obligatorio en todo, con más razón juega el principio cuando lo alcanza a parte de la actividad; es decir, representación y afiliación no se integran y son indiferentes a los efectos legales. La personería gremial da el poder de representar, pero no solamente a los afiliados sino también a todos aquellos dedicados a tal actividad. El patrono en esta circunstancia ha tenido dos apoderados, el de la asociación profesional a la cual está afiliado, o que no están dolo constituya la organización que agrupa a todos los que con igual tengan una misma actividad y el segundo, la asociación profesional que agrupa a aquéllas que tienen con el patrono actividades similares o conexas y que estableció la regulación laboral de tareas, que no fueron consideradas por la primera.

La consideración de actividades similares o conexas excluye la posibilidad de que ocurran los absurdos puestos como ejemplo por el doctor Rebullida, como ser aplicar el laudo gastronómico a una industria por el hecho de tener cocineros o mozos para alimentación del personal, puesto que tal industria, colegio, etc., evidentemente no tienen igual actividad, similar o conexas con un restaurante, pero no ocurre con el caso del club que también cita, pues si se vale de restaurante para dar servicio pago a sus asociados, puede ya entrar en el ámbito de tales actividades. Igual cosa ocurre con los vendedores placistas o viajantes de comercio que cuando es una industria la que usa de sus servicios, al realizar una actividad igual, similar o conexas a la de una entidad comercial propiamente dicha, queda alcanzada por el convenio 108, pese a que por lo que hace de específico esté comprendida en otro convenio.

El art. 9º de la ley 14.250 estableció cómo se integra la representación y en su última parte ya anuncia la nueva ley de asociación de empleadores, de manera que en donde dice "La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores, representativa de la actividad, sería obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona...", aparece modificada por la ley ya referida 14.295 cuando considera "Cámara" de actividad específica "la formada por empleadores que desarrollan una misma actividad o actividades similares o conexas..." y como éstas pueden tener personería gremial a falta de federaciones, están en condiciones de participar, en las negociaciones colectivas. Por simple deducción el ámbito de aplicación de los convenios donde ellas intervengan alcanza a patronos con actividades similares o conexas pues ya nos hemos alejado de la tesitura rígida de la ley 14.250 que tenía en cuenta asociaciones representativas de la actividad y que obligaba a empleadores de la "misma".

Como vemos, la solución del caso excluye la aplicación del principio de analogía, fundamento de los distinguidos vocales que me preceden en el orden de votación, pues la representación se funda en normas positivas vigentes.

El planteamiento referido me coloca con respecto al temario en la siguiente posición: Si el patrono no estuvo representado en ninguna forma en el convenio, no le alcanzan sus efectos, pero si lo fué —porque su actividad era igual, similar o conexas— queda sujeto a sus obligaciones y derechos. En tal forma emito mi voto y así me pronuncio.

El doctor Cattáneo, emitiendo su voto, dijo:

Reiteradamente he sostenido un criterio concordante con el sustentado por el doctor Míguez ("Sánchez J. A. c. Arroategui P., suc. s./despido", sentencia núm. 2736, juzgado núm. 15, diciembre 27-1950; "García J. M. c. C. de Witt and C^o Ltd., s./salarios", sentencia núm. 14.795, de abril 4-1956), por lo que adhiero a su voto.

El doctor Pettoruti, emitiendo su voto, dijo:

Por las mismas razones consignadas por el doctor Cattáneo, adhiero al voto del doctor Míguez.

El doctor Machera, emitiendo su voto, dijo:

A la altura en que me corresponde emitir opinión sobre el punto en debate entiendo agotados los argumentos sobre lo que es materia de discusión. Tal como lo pone de resalto el ilustrado dictamen del procurador general y a la luz de las disposiciones legales actualmente vigentes —ley 14.250, especialmente arts. 3, 8 y 9—, no cabe sino una respuesta negativa al interrogante que plantea este plenario. Por ello, y remitiéndome a la argumentación de referido dictamen, me pronuncio en igual sentido, o sea que en el caso en que el empleador tenga bajo su subordinación trabajadores que realizan tareas distintas a las de su actividad específica, no debe considerarse a dicho empleador comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de los trabajadores. Así lo voto.

El doctor Santos, emitiendo su voto, dijo:

Tal como concluye el doctor Machera, compartiendo totalmente los fundamentos de hecho y de derecho, que sustenta el dictamen del señor procurador general del trabajo y la conclusión propiciada por estos últimos, es que adhiero al voto del preopinante.

El doctor Videla Morón, emitiendo su voto, dijo:

Estimo innecesario ahondar en el estudio y análisis del problema materia del presente acuerdo plenario, por cuanto ha sido exhaustivamente tratado el tema, con sólidos y bien fundados argumentos por el procurador general, según lo señala el doctor Machera. Adhiero, pues, a esas conclusiones con mi voto.

El doctor Valotta, emitiendo su voto, dijo:

Nada toca agregar al meditado estudio realizado por el procurador general, doctor Sureda Graells, para fundar su ilustrado dictamen que, a mi entender, se ajusta a una correcta interpretación de la cuestión a resolver en el presente plenario. En su consecuencia, la adhesión a sus fundamentos y conclusiones implica rectificar los que sostuviera, en mi carácter de juez nacional de primera instancia a cargo del juzgado núm. 5 del fuero, al sentenciar la causa "Vitola, Blas c. Estancias Galli S. R. L.", citada en su voto por el doctor Eisler.

El doctor Seeber, emitiendo su voto, dijo:

Con las reservas que me merece la opinión sustentada por el doctor Sureda Graells en cuanto a la obligatoriedad de las convenciones colectivas para los terceros no signatarios, reiterando mi punto de vista sustentado como juez de primera instancia, comparto en líneas generales los fundamentos y conclusión a que arriba, según la cual un convenio colectivo que contempla cierta actividad laboral no puede extenderse al establecimiento que por la naturaleza de la actividad principal que desarrolla no estuvo representado en su celebración.

El doctor Allocati, emitiendo su voto, dijo:

El muy bien fundado dictamen del señor procurador general y los ilustrados votos de los señores jueces de cámara que se han pronunciado precedentemente, hacen que a esta altura de la deliberación los argumentos vertidos en favor de las dos corrientes en que han quedado divididas las opiniones, eximan a quien deba emitir su voto en último término de agregar otras consideraciones a las que se tienen ya dados.

Un estudio detenido de los arts. 1º, 2º, 3º, 8º y 9º de la ley 14.250, en especial de los dos últimos, que a mi juicio no dejan lugar a dudas me inclina a compartir las conclusiones del procurador general y de la mayoría de los señores jueces de Cámara y, por consiguiente, a dar mi voto por la negativa. Estimo, en consecuencia, que en los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas a las de su actividad específica, no debe considerárselo comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de esos trabajadores.

Con lo que terminó el acto, firmando los comparecientes, habiéndose arribado según el resultado de los votos emitidos, a la siguiente doctrina, que dice: "En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas a las de su actividad específica, no debe considerárselo comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de esos trabajadores". —Amadeo Allocati. —Jorge A. F. Ratti. —Osvaldo Rebullida. —Guillermo C. F. L. Eisler. —Electo Santos. —Oscar M. A. Cattáneo. —Manuel G. Míguez. —Oreste Pettoruti. —Armando D. Machera. —Mario Videla Morón. —Guillermo C. Valotta. —Marcos Seeber. —Víctor A. Sureda Graells.