

El concepto de convenio colectivo ¹

Por Cristina Mangarelli ²

Resumen

El convenio colectivo es una figura particular del derecho colectivo del trabajo que reúne las características de un contrato, pero con efectos obligatorios para terceros (fuente de derecho). Los elementos del concepto son: un acuerdo de voluntades, entre sujetos particulares (representantes de trabajadores y empleadores), para fijar condiciones de trabajo. Las cláusulas que integran el convenio colectivo son normativas, obligacionales y de otro tipo. La naturaleza jurídica del convenio colectivo es dual (contiene una parte contractual y otra con reglas que se aplican como derecho objetivo). Si bien el convenio colectivo en su noción tradicional resulta aplicable sólo a los trabajadores dependientes, las nuevas formas de organización del trabajo conducen a un ajuste del concepto para comprender a los autónomos y a trabajadores que se ubican en categorías intermedias.

Palabras clave: convenio colectivo, cláusulas normativas y obligacionales, conflicto colectivo

¹ Este trabajo reproduce con ajustes, modificaciones y ampliaciones el que fuera publicado en Presente y futuro de la libertad sindical, Libro homenaje internacional al profesor Francisco Tapia Guerrero, tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

² Ex Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay), Ex Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de dicha Facultad, Profesora de Posgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad de la República).

The concept of collective bargaining agreement

By Cristina Mangarelli ³

Abstract

A collective bargaining agreement is a particular form of collective labor law that combines the characteristics of a contract, but with binding effects on third parties (a source of law). The elements of the concept are: a voluntary agreement between specific parties (representatives of workers and employers) to establish working conditions. The clauses comprising the collective bargaining agreement are normative, obligatory, and other types. The legal nature of the collective bargaining agreement is dual (it contains a contractual component and another component with rules that apply as objective law). While the traditional concept of a collective bargaining agreement applies only to dependent workers, new forms of work organization have led to an adjustment of the concept to include self-employed workers and workers in intermediate categories.

Keywords: collective bargaining agreement, regulatory and binding clauses, collective dispute

³ Ex Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay), Ex Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de dicha Facultad, Profesora de Posgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad de la República).

El concepto de convenio colectivo ⁴

Por Cristina Mangarelli ⁵

Introducción

El convenio colectivo es uno de los institutos de mayor interés jurídico y práctico del Derecho del Trabajo. Se trata de una figura elaborada a partir de la realidad de las relaciones colectivas de trabajo y a la necesidad del logro de acuerdos para poner fin al conflicto social. Si bien el objeto de este trabajo es analizar el concepto de convenio colectivo y sus particularismos como instituto esencial del Derecho Colectivo del Trabajo, también se planteará la cuestión de si esta construcción jurídica tendrá algunos ajustes en el futuro, teniendo en cuenta las nuevas formas de organización del trabajo que dan lugar a vínculos que rompen la distinción binaria de trabajo subordinado/trabajo autónomo.

El tratamiento del tema debe iniciarse recordando que el derecho a la negociación colectiva es un principio y derecho fundamental del trabajo, recogido como tal en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998, enmendada en 2022. El convenio colectivo como producto final de la negociación colectiva, constituye fuente de derecho en esta disciplina especial.

1. Elementos del concepto de convenio colectivo

El concepto de convenio colectivo se delimita por los sujetos que lo celebran, su contenido y sus efectos. Tradicionalmente se ha entendido por convenio colectivo el contrato suscrito entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, para regular las condiciones de trabajo⁶ o el acuerdo entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización de empleadores, con un grupo o sindicato de trabajadores, para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo⁷.

⁴ Este trabajo reproduce con ajustes, modificaciones y ampliaciones el que fuera publicado en *Presente y futuro de la libertad sindical*, Libro homenaje internacional al profesor Francisco Tapia Guerrero, tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

⁵ Ex Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay), Ex Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de dicha Facultad, Profesora de Posgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad de la República).

⁶ ALONSO OLEA, Manuel, “El concepto de convenio colectivo”, AAVV, en *Estudios sobre negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari*, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Montevideo, 1973, p. 5.

⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “El concepto de convenio colectivo”, AAVV, en *Veintitrés Estudios sobre convenios colectivos*, FCU, Montevideo, 1988, p. 11.

Como vemos, estas definiciones además de señalar que el convenio colectivo consiste en un contrato o acuerdo, ponen el acento en los sujetos que lo pactan y fundamentalmente, en el contenido y efectos, destacando que su objeto es la regulación de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, aunque el contenido principal y típico del convenio colectivo es el pacto de las condiciones de trabajo que se van a aplicar en forma obligatoria a los contratos de trabajo de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, las partes también pueden acordar obligaciones -que cada una asume respecto de la otra-, o cuestiones acerca de las relaciones entre ambas, o incluso solucionar un conflicto (individual o colectivo, de derecho o de interés).

En lo que tiene que ver con los sujetos legitimados para celebrar el convenio colectivo, dependerá del derecho positivo del país de que se trate, dado que algunas legislaciones admiten por la parte trabajadora sólo a la organización de trabajadores, mientras que otras aceptan que el convenio lo puedan pactar los representantes de un grupo de trabajadores.

Puede definirse el convenio colectivo como el acuerdo de voluntades celebrado por una parte, por una o varias organizaciones de trabajadores, y por la otra parte, por un empleador o un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, para establecer las condiciones de trabajo de los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación, pactar obligaciones a cumplir por las partes, o solucionar un conflicto⁸. Una definición más comprensiva en lo que tiene que ver con los sujetos sería el acuerdo entre representantes de los empleadores y de los trabajadores, para fijar las condiciones de trabajo, regular sus relaciones y pactar obligaciones recíprocas o solucionar un conflicto. Los elementos del concepto de convenio colectivo son entonces: a) el acuerdo de voluntades, b) los sujetos particulares que lo celebran, c) la especialidad de los contenidos y de los efectos.

En el derecho argentino, las definiciones contemplan los elementos que se acaban de señalar. García sostiene que en la doctrina se mantienen las características señaladas por Krotoschin (Instituciones de Derecho del Trabajo, 2da. ed. Depalma. Buenos Aires, 1968, pp.263-264) que lo define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo

⁸ MANGARELLI, Cristina, “Las relaciones laborales colectivas en Uruguay”, AAVV (coord. MANGARELLI, Cristina, SALA FRANCO, Tomás, TAPIA GUERRERO, Francisco J.), en Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 478

con la legislación nacional”⁹. En sentido similar, Simon y Ambesi entienden por convenio colectivo “el instrumento resultante de la negociación colectiva, celebrado por los actores sociales reconocidos en su representación y autonomía para pactar condiciones de trabajo y compromisos de carácter social, en un ámbito económico y funcional dado y con efecto obligatorio sectorial, a partir de los recaudos y exigencias previstos en por el ordenamiento vigente”¹⁰.

La particularidad de esta figura jurídica es la combinación de elementos de un contrato de derecho privado (y por ello resultan aplicables las normas del derecho civil de los contratos en la vinculación de las partes que lo celebran), con un contenido que refiere y tiene efectos para terceros, de aplicación obligatoria y automática (contenido normativo, fuente de derecho objetivo). Estos terceros si bien pueden considerarse representados por el sindicato que suscribió el acuerdo, se trata de una representación atípica o ajena a la del derecho civil, porque el convenio comprende a trabajadores que aún no han ingresado en la empresa.

a) Acuerdo de voluntades

El convenio colectivo constituye un acuerdo de voluntades entre las partes que lo celebran¹¹, y como tal consiste en un contrato¹². Tratándose de un contrato, resultan aplicables al convenio colectivo las disposiciones relativas a los contratos en general. Claro está que, si la ley laboral establece una solución especial sobre el punto, se aplicará la ley laboral. Las normas civiles sólo serán aplicables si existe vacío en la norma laboral y si el concepto civil que se pretende aplicar no violenta un concepto o instituto de este derecho especial, o del convenio colectivo en particular. Si las partes convinieron la solución a seguir en el propio convenio, y la ley laboral no impide dicha solución, regirá lo pactado en el convenio.

Una cuestión de interés es la distinción que se realiza de la violencia como vicio del consentimiento que es ejercida respecto de una persona que está negociando el convenio, del ambiente de negociación general en el que se celebra un convenio, que puede resultar intimidante por efecto de un conflicto, sin que por ello configure el referido vicio del consentimiento¹³.

⁹ GARCÍA, Héctor Omar, “Las relaciones colectivas de trabajo en Argentina”, AAVV (coord. MANGARELLI, Cristina, SALA FRANCO, Tomás, TAPIA GUERRERO, Francisco J.), en *Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 80.

¹⁰ SIMON, Julio César, AMBESI, Leonardo J., “El convenio colectivo de trabajo”, AAVV (dir. SIMON, Julio C., coord., AMBESI, Leonardo), en *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo*, T. I, LA LEY, Buenos Aires, 2012, p. 939.

¹¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, ob. cit., p.11.

¹² ALONSO OLEA, Manuel, ob. cit., p. 5.

¹³ ALONSO OLEA, Manuel, ob. cit., p. 6.

b) Sujetos especiales que celebran estos acuerdos

Los sujetos que celebran estos acuerdos son sujetos especiales, son representantes de los empleadores y de los trabajadores.

En el derecho uruguayo, la ley establece que los sujetos “legitimados” para negociar y celebrar convenios colectivos son: un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, y una o varias organizaciones representativas de trabajadores (ley N°18.566, art. 14).

En el caso de que en la empresa no exista sindicato, la reciente modificación de la ley N°18.566 por la ley N°20.145 de 17.5.2023 que suprimió la norma que otorgaba la legitimación para negociar a la organización más representativa “de nivel superior”, habilita a que -en dicha situación- los convenios colectivos los celebren los representantes de los trabajadores debidamente electos, en concordancia con el Convenio Internacional de trabajo núm.135 sobre los representantes de los trabajadores, ratificado por Uruguay (ley N°18.608 de 2.10.2009).

Si hay varias organizaciones que se atribuyen la legitimidad para negociar, pueden llegar a un acuerdo entre ellas. Si no hay acuerdo, la ley reconoce la legitimación para negociar a “la organización más representativa”. Los criterios legales a tener en cuenta para resolver cuál es la organización más representativa son: antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización (ley N°18.566, art. 14). Como la norma no señala un orden determinado para la consideración de dichos criterios, entiendo que podrá prevalecer, por ejemplo, el del número de afiliados.

c) Particularidad de los contenidos, de los efectos y del alcance

Los acuerdos celebrados por los sujetos a los que se hizo referencia, tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo que se aplicarán a los contratos individuales de los trabajadores a los que resulte aplicable dicho convenio (parte normativa del convenio). Si bien este es el contenido que da cuenta de la particularidad de estos acuerdos, las partes celebrantes también pueden pactar obligaciones que asumen una respecto de la otra, o acordar cuestiones acerca de las relaciones entre las mismas, o solucionar un conflicto. Asimismo, el convenio puede contener cláusulas que refieran a su interpretación y seguimiento, vigencia, entre otras.

Lo típico es que en el convenio colectivo se pacten condiciones de trabajo, que se aplicarán en forma obligatoria y automática a los contratos de los trabajadores incluidos en la unidad de negociación de que se trate (empresa, de rama, etc.). Por lo general se admite un contenido amplio de los convenios colectivos, pudiendo comprender cuestiones que incluso no quedan abarcadas en un concepto estricto de “condiciones de trabajo”, como prestaciones de seguridad social, o beneficios a los que el trabajador accede luego del cese, o beneficios que alcanzan a familiares del trabajador, entre otros.

Pero también, en estos acuerdos las partes pueden convenir puntos referidos a las relaciones entre ambas y pactar obligaciones recíprocas (parte obligacional del convenio). Es el caso de la obligación de paz, que, por lo general en el derecho uruguayo, se establece en forma expresa en el convenio.

Asimismo, el convenio puede contener los términos de la solución de un conflicto. De ahí que se destaque en forma acertada que además de la parte normativa y de la obligacional, el convenio colectivo tiene una función de composición del conflicto¹⁴.

En cuanto a los límites de los contenidos del convenio colectivo, dichos límites están constituidos por los mínimos establecidos por las normas de orden público, y también por los mínimos que fijan los convenios colectivos de nivel superior. En el derecho uruguayo, por expresa disposición legal, la negociación en el nivel inferior no puede disminuir los mínimos fijados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo que disponga el Consejo de Salarios respectivo (ley N°18.566, art. 16).

Los convenios colectivos tienen la particularidad de que las condiciones de trabajo que se pactan se aplican en forma obligatoria a sujetos que estrictamente no han participado del acuerdo, de ahí la consideración de dichos contenidos como reglas de carácter objetivo. Véase que las condiciones de trabajo acordadas en el convenio se aplicarán a los contratos de trabajo de individuos que todavía no han ingresado al empleo (contratos futuros), e incluso a trabajadores no afiliados al sindicato pactante del convenio, como acontece en el derecho uruguayo. Siendo norma de derecho objetivo, los beneficios establecidos en el convenio colectivo no pueden ser disminuidos por el contrato individual¹⁵.

De todos modos, como se ha señalado en forma acertada, el efecto normativo del convenio colectivo y la determinación de su alcance, esto es, los trabajadores y empresarios comprendidos, dependerá de las soluciones reguladas en cada ordenamiento jurídico de que se trate¹⁶. En el derecho español, la Constitución establece que la ley garantizará la fuerza vinculante de los convenios colectivos (art. 37.1), lo que lleva a Sala Franco¹⁷ a plantear dos posibles significados, desde la perspectiva de las cláusulas obligacionales y desde la perspectiva de las cláusulas normativas.

¹⁴ GIUGNI, Gino, Derecho Sindical, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1983, p.148.

¹⁵ TAPIA GUERRERO, Francisco J., “Relación entre el contrato y el convenio colectivo, y el contrato de trabajo y la ley, en el Código de Trabajo chileno”, AAVV, en Libro en Homenaje a Adrián Goldín, Ediar, Buenos Aires, 2017, p.883.

¹⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, Derecho del Trabajo, Decimoséptima ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2009, p. 197.

¹⁷ SALA FRANCO, Tomás, Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p.215.

En el convenio colectivo rige un concepto particular de “representación”. En el derecho uruguayo, se admite que la organización de trabajadores se encuentra habilitada para pactar por todos los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación (aun por los no afiliados), dado que representa el interés de categoría o interés colectivo. También es la postura aceptada por la jurisprudencia, que no exige a la organización de trabajadores un poder de representación expreso para celebrar el convenio colectivo, entendiendo la Suprema Corte de Justicia en sentencia N° 240/98 que, en materia de convenios colectivos, se aplica un concepto de representación que es propio del derecho colectivo de trabajo.

2. Cláusulas que integran el convenio colectivo

Algunos autores al considerar que la esencia del convenio colectivo es la regulación de las condiciones de trabajo, ponen énfasis en estas cláusulas o contenidos, advirtiendo que otro tipo de cláusulas pueden no estar presentes.

A mi modo de ver, aunque el contenido típico o esencial de un convenio colectivo es el pacto de las condiciones de trabajo que regirán los contratos individuales de trabajo, las partes celebrantes también pueden acordar obligaciones que las vincularán en su relación mutua. Incluso podría existir un convenio que sólo refiriera a cuestiones de relaciones entre dichas partes.

Entiendo que corresponde distinguir los diferentes tipos de cláusulas que pueden integrar un convenio colectivo, como las cláusulas “normativas” y las “obligacionales”. Si bien se trata de categorías jurídicas que parecen de fácil precisión en el plano teórico, pueden presentarse dificultades para su distinción en la práctica. Efectuar el distingo entre la parte normativa y la obligacional en el convenio colectivo es necesario entre otras cuestiones, a efectos de señalar las consecuencias jurídicas del incumplimiento, y las vías a seguir. En caso de incumplimiento, corresponde tener en cuenta si se incumplió una cláusula normativa (se resuelve el punto como cualquier incumplimiento en el plano del contrato individual de trabajo), o una cláusula obligacional (se aplican las disposiciones del Código Civil relativas al incumplimiento de obligaciones, siempre que exista vacío en la norma laboral)¹⁸.

El convenio colectivo también puede contener otro tipo de cláusulas, las llamadas de “envoltura” referidas, por ejemplo, a la finalización del convenio o a su interpretación, que no quedan insertas en las normativas, y no constituyen las típicas obligacionales.

3. Naturaleza jurídica del convenio colectivo

¹⁸ MANGARELLI, Cristina, Incumplimiento del convenio colectivo”, AAVV, en Veintitrés Estudios sobre convenios colectivos, FCU, Montevideo, 1988, p.357.

En un primer momento se intentó encasillar al convenio colectivo en los esquemas de los contratos civiles o de las figuras jurídicas conocidas. Así se pretendió considerarlo un mandato, o una gestión de negocios, o una estipulación para otro. Sin embargo, la particularidad del convenio colectivo impedía que pudiera asimilarse a dichas figuras.

La “naturaleza contractual” del convenio colectivo proviene justamente del acuerdo de voluntades o requerimiento del consentimiento de las partes para la existencia del convenio¹⁹. El contenido del convenio es además el resultado del intercambio y la negociación entre las dos partes. Sin embargo, se trata de un contrato de características especiales, que no puede ser explicado según las categorías tradicionales de los contratos civiles. La especialidad de este tipo de acuerdos refiere a los sujetos que los celebran, al contenido, y a los efectos. Tan particular es el convenio colectivo, que es quizás unas de las figuras más originales en esta rama del derecho y que da cuenta de la construcción jurídica efectuada en el campo del Derecho del Trabajo. Véase que la reglamentación de las condiciones de trabajo se acuerda por los representantes de los empleadores y trabajadores, con características de derecho objetivo. Las cláusulas normativas del convenio se aplicarán en forma obligatoria a los contratos individuales de trabajo que resulten incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, aun respecto de contratos futuros.

De Ferrari²⁰ no encuentra sentido en distinguir la parte normativa de la obligacional, y entiende que el convenio no puede tener naturaleza híbrida (no es la fusión de un reglamento y un contrato) sino que se trata de un contrato, lo que no impide la creación de normas generales. En la doctrina alemana Kaskel y Dersch²¹ consideran que se trata de un contrato mixto, integrado por la parte normativa y la obligacional.

A mi modo de ver, resulta acertada la apreciación de Carnelutti cuando señaló que el convenio colectivo es un “híbrido con cuerpo de contrato y alma de ley”²², con lo que se señala el acuerdo de voluntades del cual surge el convenio y las reglas de derecho objetivo que provienen de dicho acuerdo.

En este sentido, Cruz Villalón²³ destaca la naturaleza “hermafrodita” de este instituto, un contrato privado, pero que llega a constituir norma jurídica.

La naturaleza dual del convenio colectivo ha sido sostenida por varios autores, postura a la que adhiero, teniendo en cuenta que en dicho enfoque quedan comprendidos los efectos

¹⁹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, ob. cit., p.11.

²⁰ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. IV, 2da. ed., Depalma, Buenos Aires, 1971, p. 378.

²¹ KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann, Derecho del Trabajo, 5ª ed., Buenos Aires, 1961, p. 83.

²² CARNELUTTI, Francesco, Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro, Padua, 1936, pp. 116-117 citado por ALONSO OLEA, ob. cit. p. 4

²³ CRUZ VILLALÓN, Jesús, Compendio de Derecho del Trabajo, Décima ed., Tecnos, Madrid, 2017, p. 510.

normativos y el origen contractual del convenio colectivo. Si bien constituye la finalidad principal del convenio colectivo la regulación de condiciones de trabajo, si se pactan cláusulas obligacionales, no todo el contenido del convenio colectivo estará constituido por reglas de derecho objetivo. Entiendo que la tesis de la naturaleza dual es la que permite comprender el instituto del convenio colectivo en su globalidad y particularidad.

4. El particularismo del convenio colectivo

El convenio colectivo es un instituto particular del Derecho de Trabajo, con especificidades que lo distinguen de los contratos en general.

Para Alonso Olea²⁴ la atipicidad del convenio colectivo como contrato tiene que ver con: la formalización del proceso de elaboración y de su conclusión, la compulsión jurídica de la negociación, la materia del acuerdo (regulación de condiciones de trabajo), el carácter especial de las partes que lo celebran (titulares o representantes de intereses específicos), el condicionamiento y ambiente de la negociación.

Como señalé precedentemente, considero que el convenio colectivo si bien es un contrato, se trata de un contrato especial en atención a las particularidades que presenta. Dichas especificidades refieren fundamentalmente con: a) los especiales sujetos que los celebran, b) los contenidos (principalmente regulan condiciones de trabajo), c) los efectos y el alcance (las cláusulas relativas a condiciones de trabajo constituyen reglas de derecho objetivo que se aplicarán a los contratos individuales de trabajo).

El destaque de esta figura del derecho colectivo del trabajo es utilizar el formato del contrato civil, para obtener efectos obligatorios para terceros, aun para aquellos no firmantes del acuerdo.

5. Convenio colectivo y transacción

Una cuestión de interés es la relativa a si cabe celebrar una transacción en un convenio colectivo. Entiendo que no hay impedimento jurídico para que se pacte una transacción en un convenio colectivo respecto de una controversia determinada, teniendo en cuenta además el interés colectivo y la noción amplia de autonomía colectiva, sin perjuicio de que deben estar presentes los elementos que definen la transacción. Dichos elementos son: a) la existencia de un litigio pendiente o eventual; b) las concesiones recíprocas de las partes, c) el derecho sobre el que recae la transacción debe ser dudoso o incierto, y d) el convenio tiene que haber sido

²⁴ ALONSO OLEA, Manuel, ob.cit., p. 6

celebrado por los sujetos habilitados para celebrar convenios colectivos, lo cual además es indicativo de que se celebró la transacción con las debidas garantías ²⁵.

La jurisprudencia uruguaya admite la validez de la transacción contenida en el convenio colectivo. En ese caso se reúnen los efectos de la transacción (se pone fin a un conflicto con el efecto de la cosa juzgada) y los del convenio colectivo (se aplica en forma obligatoria a los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación).

La Suprema Corte de Justicia considera que al admitir que la organización de trabajadores defiende el interés colectivo, puede disponer del derecho individual de los integrantes del gremio o grupo de trabajadores (sentencia N°145/98). Asimismo, no se le requiere al sindicato poder especial para transar, dado que representa el interés colectivo. Esta postura se ha mantenido a lo largo de los años. Se controla que el convenio lo haya pactado un sindicato independiente.

6. ¿Se aplican al convenio colectivo las normas del Derecho Civil sobre contratos?

La aplicación de las normas del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo es procedente sólo si hay un vacío en la norma laboral y si la norma civil no contradice los institutos, normas o principios del Derecho del Trabajo. Al ser aplicada la norma civil en el ámbito del Derecho del Trabajo, recibirá las adaptaciones que correspondan al derecho especial. Con relación al convenio colectivo, teniendo en cuenta su naturaleza contractual, en todo lo que no se encuentre regulado en la norma laboral, podrán ser aplicadas las normas del Derecho Civil en materia de contratos, siempre que no contravengan algún concepto del Derecho del Trabajo o del convenio colectivo, y en dicha aplicación se realizarán las adaptaciones que surjan del derecho especial.

La teoría general de los contratos resulta aplicable a la parte obligacional del convenio²⁶. De todos modos, no todas las disposiciones del derecho común de los contratos contenidas en el Código Civil serán aplicables al convenio colectivo, sino que se deberá tener en cuenta la especificidad del instituto. Además, si las partes regularon la cuestión en el propio convenio y si la solución pactada no violenta norma de orden público laboral, regirá lo convenido entre las partes.

En la jurisprudencia uruguaya, se encuentra firme la posición que admite la aplicación de las normas civiles en materia de contratos a los convenios colectivos si la cuestión no se encuentra regulada en la ley laboral o en el propio convenio colectivo (Suprema Corte de

²⁵ MANGARELLI, Cristina, La transacción en el Derecho del Trabajo, FCU, Montevideo, 2004, pp. 83-84.

²⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, ob.cit., p.19.

Justicia sentencia N°915/96), pero cesa cuando la norma civil se opone a las reglas de la negociación propias del derecho colectivo de trabajo. Así lo señaló la Suprema Corte de Justicia en la sentencia N° 240/1998, en la que entendió que, respecto del convenio colectivo se aplica un concepto particular de representación, teniendo en cuenta que el sindicato representa el “interés colectivo”, por lo que puede prescindirse de normas civiles como el art. 2156 del Código Civil que establece que la “transacción no perjudica ni aprovecha sino a los contratantes”.

7. La interpretación del convenio colectivo

El convenio colectivo debe ser interpretado en su globalidad, teniendo en cuenta que sus cláusulas han sido el resultado de intercambios y de “ofertas y contraofertas recíprocas” entre las partes ²⁷, aunque no configure estrictamente una transacción.

En materia de interpretación del convenio colectivo, las partes podrán acordar los caminos a seguir en esta materia, incluso la creación de una comisión para el seguimiento y resolución de cuestiones vinculadas con la interpretación.

Si las partes nada han establecido en el convenio, teniendo en cuenta su naturaleza contractual, podrán ser aplicables las normas de interpretación de los contratos en general previstas en los arts. 1297 y siguientes del Código Civil. Sin perjuicio de la aplicación del principio protector en la regla in dubio pro operario, si el texto del convenio da lugar a varias interpretaciones posibles, generando una verdadera duda.

En cuanto a las normas en materia de interpretación de los contratos, será de aplicación para interpretar el convenio colectivo el art. 1301 del Código Civil, por el cual se toma en cuenta el comportamiento de las partes en la ejecución del convenio a efectos de determinar la intención de las mismas al momento de su celebración. El contenido de dicha disposición no es ajeno a la consideración que efectúa la doctrina laboral acerca del comportamiento de las partes como modo de interpretar un acuerdo. Tomar en cuenta el comportamiento de las partes posterior al acuerdo, es considerar lo que aconteció en la realidad para interpretar la voluntad de las partes del acuerdo. Ello se ajusta al principio de primacía de la realidad, particular de esta disciplina.

También corresponde aplicar en la interpretación del convenio colectivo el principio de la buena fe (art. 1291 inc. 2 del Código Civil).

Debe tenerse presente que, la aplicación de las reglas de interpretación de los contratos no impide que se recurra a criterios de interpretación de las normas jurídicas por lo menos con relación a determinadas cláusulas, como sostiene la jurisprudencia española, lo que lleva a

²⁷ ALONSO OLEA, Manuel, ob. cit., p.5.

sostener a Martín Valverde y García Murcia²⁸ que la utilización de reglas hermenéuticas de la ley y del contrato es reflejo del carácter híbrido de esta figura.

8. El convenio colectivo ante las nuevas formas de organización del trabajo

Tradicionalmente se sostuvo que el convenio colectivo es un acuerdo que se aplica a trabajadores “dependientes”²⁹, esto es, trabajadores que laboran para otro, en forma personal y subordinada, a cambio de una remuneración.

En la actualidad, las nuevas formas de organización del trabajo y los nuevos modos de desempeño de los trabajos, son indicativos de que las categorías jurídicas conocidas no resultan plenamente aplicables para comprenderlos. Y el trabajo en el futuro, por lo menos una parte del mismo, se llevará a cabo a través de estas nuevas modalidades de organización del trabajo humano.

Más allá de la determinación de si las nuevas modalidades de organización del trabajo comprenden al trabajo prestado en condiciones de subordinación, lo cierto es que, en muchos casos, el vínculo no queda inserto en el típico contrato o relación de trabajo, lo que está señalando a mi modo de ver, la necesidad crear nuevas categorías jurídicas para la protección del trabajo humano. Sin perjuicio de que algunos institutos relativos al trabajo dependiente, puedan ser ajustados o reelaborados para ser aplicables a otras modalidades de trabajos.

En esa línea, corresponde plantear, por lo menos en el plano de la teoría del Derecho del Trabajo, la necesidad de ajustar la figura del convenio colectivo para que pueda comprender a trabajadores autónomos y a otros trabajadores no subordinados.

Si bien un acuerdo plurisubjetivo (entre los firmantes) siempre podrá ser utilizado respecto de trabajadores autónomos u otros trabajadores no subordinados, cabría analizar si un pacto o convenio suscrito a través de una organización o de representantes de un grupo (interés abstracto de grupo) podría regular condiciones de trabajo (mínimos de protección social) para el trabajo autónomo y para trabajadores que se ubican en categorías intermedias entre el trabajo subordinado y el autónomo.

²⁸ MARTÍN VALVERDE, Antonio y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Trigésima ed., Tecnos, Madrid, 2021, p. 376.

²⁹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, ob. cit., p. 13.

Considero que los desarrollos de la noción de convenio colectivo podrían ser utilizados, -con ajustes y adaptaciones-, para una mayor protección de todas las personas que laboran.

Las leyes aprobadas en algunos países sobre trabajo a través de plataformas digitales han iniciado en alguna medida el ajuste o la adaptación del instituto del convenio colectivo, al reconocer a los trabajadores autónomos el derecho a la negociación colectiva y a suscribir acuerdos. En este sentido, la ley uruguaya N° 20.396 de 13 de febrero de 2025 sobre trabajo mediante plataformas digitales de transporte de pasajeros y de reparto, reconoce a los “trabajadores autónomos” el derecho a ejercer la libertad sindical y “a negociar colectivamente” con la empresa titular de la plataforma digital en la cual realizan tareas. Se admite que dichos trabajadores suscriban “acuerdos colectivos” relativos a condiciones de trabajo y de retribución, si son más favorables que las establecidas en esa ley. Dichos acuerdos serán aplicables exclusivamente a los trabajadores firmantes o que formen parte de las asociaciones de trabajadores representantes.

9. Reflexiones finales

A modo de reflexiones finales señalo las siguientes:

El convenio colectivo es una figura jurídica de destaque en el Derecho del Trabajo. Es un acuerdo que contiene reglas establecidas por las partes celebrantes que tienen naturaleza de derecho objetivo. Se caracteriza por los sujetos especiales que lo pactan, por sus contenidos y por sus efectos. Si bien el contenido principal o típico es la regulación de las condiciones de trabajo, podrán existir otros contenidos, como las obligaciones recíprocas que las partes asumen, o referidos a la solución de un conflicto (individual o colectivo, de derecho o de interés).

El convenio colectivo se rige por normas y conceptos propios. Uno de estos conceptos particulares es el de representación. La organización de trabajadores representa el interés del colectivo de trabajadores.

Teniendo en cuenta la naturaleza contractual del convenio colectivo en tanto acuerdo de voluntades, las normas del derecho común en materia de contratos serán aplicables, pero sólo en caso de vacío de la norma laboral, y si las normas civiles que se pretendan aplicar no vulneran algún instituto o concepto del Derecho del Trabajo o del convenio colectivo en particular.

El convenio colectivo debe ser interpretado en su globalidad, teniendo en cuenta que, por lo general, sus cláusulas son el resultado de intercambios recíprocos entre las partes. De ahí que se pueda sostener que todo el contenido de un convenio colectivo es el resultado de un acuerdo transaccional. De todos modos, no hay impedimento jurídico de que se incluya en el

texto del convenio colectivo una transacción específica sobre una cuestión determinada, que ponga fin a una controversia con el efecto de la cosa juzgada.

En materia de interpretación de convenios colectivos, podrá ser aplicable -en caso de que las partes nada hayan establecido-, el art. 1301 del Código Civil, por el cual se toma en cuenta el comportamiento en la ejecución del convenio para determinar la intención de las partes al momento de la celebración.

Las nuevas modalidades de organización del trabajo, hacen necesario reelaborar la figura del convenio colectivo, para extender su aplicación a relaciones de trabajo no subordinadas.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel, “El concepto de convenio colectivo”, AAVV, en Estudios sobre negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Montevideo, 1973.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, Compendio de Derecho del Trabajo, Décima ed., Tecnos, Madrid, 2017.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. IV, 2da. ed., Depalma, Buenos Aires, 1971.

GARCÍA, Héctor Omar, “Las relaciones colectivas de trabajo en Argentina”, AAVV (coord. MANGARELLI, Cristina, SALA FRANCO, Tomás, TAPIA GUERRERO, Francisco J.), en Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.

GIUGNI, Gino, Derecho Sindical, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1983.

KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann, Derecho del Trabajo, 5ª ed., Buenos Aires, 1961.

MANGARELLI, Cristina, “Incumplimiento del convenio colectivo”, AAVV, en Veintitrés Estudios sobre convenios colectivos”, FCU, Montevideo, 1988.

- _____ La transacción en el Derecho del Trabajo, FCU, Montevideo, 2004.
- _____ “Las relaciones laborales colectivas en Uruguay”, AAVV (coord. MANGARELLI, Cristina, SALA FRANCO, Tomás, TAPIA GUERRERO, Francisco J.), en Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio y GARCÍA MURCIA, Joaquín, Derecho del Trabajo, Trigésima ed., Tecnos, Madrid, 2021.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, Derecho del Trabajo, Decimoséptima ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2009.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “El concepto de convenio colectivo”, AAVV, en Veintitrés Estudios sobre convenios colectivos”, FCU, Montevideo, 1988.
- SALA FRANCO, Tomás, Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- SIMON, Julio César, AMBESI, Leonardo J., “El convenio colectivo de trabajo”, AAVV (dir. SIMON, Julio C., coord., AMBESI, Leonardo), en Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo, T. I, LA LEY, Buenos Aires, 2012.
- TAPIA GUERRERO, Francisco J., “Relación entre el contrato y el convenio colectivo, y el contrato de trabajo y la ley, en el Código de Trabajo chileno”, AAVV, en Libro en Homenaje a Adrián Goldín, Ediar, Buenos Aires, 2017.