

Asociación Argentina  
de Derecho del Trabajo  
y Seguridad Social  
BIBLIOTECA

BUENOS AIRES  
VALERIO ABLEDO, EDITOR — LIBRERIA JURIDICA  
CALLE LAVALLE 1368-74  
1927

*18*  
*Valerio Abeledo*  
*1950*



*A. J. - D. C. H. A.*  
*1952*  
*1953*  
*1954*  
*1955*

TOMO II

AUTOR DEL MANUAL DE LEGISLACION ARGENTINA, LEYES OBRERAS ARGENTINAS,  
ACCIDENTES DEL TRABAJO  
Y DICCIONARIO ELEMENTAL DE LEGISLACION SOCIAL

ALEJANDRO M. UNSAIN

POR

# LEGISLACION DEL TRABAJO

JOSE I. BRITO PERET

REGISTRACION  
de  
JOSE I. BRITO PERET

aplica, cambiar de profesión, si sus gustos o sus intereses lo obligan a ello. La sola cosa a que unos y otros se obligan es a no realizar ningún contrato individual de trabajo, en una profesión y en una región determinada, cuyas cláusulas se hallen en oposición con las condiciones fijadas en la convención colectiva". Y Groussier (La Convention Colectif, página 302) sintetizando, en un ensayo de definición dice que la "convención colectiva de trabajo es un acuerdo que no tiene efecto sino cuando las partes de esta convención se obligan mediante contratos de trabajo".

**Manifestación sindical.** — El contrato colectivo de trabajo constituye una de las más interesantes manifestaciones de la libertad sindical. No ha podido nacer — y efectivamente no ha nacido — sino cuando el derecho de asociación ha sido plenamente reconocido. El contrato colectivo tiene así dos etapas perfectamente distintas y separables. En el momento de su gestión o de su realización está en juego la fuerza sindical, la presión de la asociación. Concluido, entra en la zona del derecho a fin de que su realización no se encuentre unida a otro acto de fuerza que a la fuerza que emana de la ley. Si no se separan estos dos aspectos puede caerse en el error de creer que el contrato colectivo es un instrumento de pura fuerza o presión sindical o en el error opuesto. Common y Andrews, los conocidos autores que con tanto empeño han estudiado la vida y los métodos de lucha de las sociedades obreras de Estados Unidos han pretendido, por la causa indicada, negar valor jurídico al contrato de trabajo. "El pretendido contrato — dicen — que una asociación realiza con un patrón o con una asociación de patrones, no es sino un arreglo entre caballeros ("gentlemen's agreement"), un entendimiento mutuo no susceptible de ejecución forzada por las vías judiciales". Esta opinión es recogida por Eduardo Lambert ("La lutte judiciaire du capital et du travail aux EE. UU."), quien se expresa así: "arreglo entre caballeros,

*Comun como antes se formó al eludir a los que...*  
*el ley y manda se formó al eludir a los que...*  
*deve con quien queda de de quien...*  
*madre (Roby hary)*  
75

al. Pero entre caballeros que, uno y otro, tienen el cuchillo en los dientes y que están dispuestos, a fin de apropiarse por efecto de este acuerdo de la mayor parte de la presa deseada — el producto común del trabajo y del capital — a no ahorrar ninguna herida al adversario económico y a emplear, para obligarlo a tratar, todos los medios que tolera la ley y aun aquellos que no prueba sino con voz demandado indolente y sin asegurarse de la eficacia de sus sanciones. Convención que se asemeja no a las de derecho civil sino a las convenciones internacionales, tales como el tratado de Francfort o de Versalles, que una de las partes consiente en firmar bajo el dictado de la otra, cuando se ha convencido de su impotencia para resistir la voluntad adversa. Convención que en un gran número de casos no es sino la constatación del resultado de una batalla económica entre las fuerzas obreras y las fuerzas patronales. Convención que aun cuando interviene fuera de todo acto preliminar de beligerancia económica, está motivada por el respeto que cada una de las partes tiene por las fuerzas de la otra y por su deseo de evitar el afrontárlas y que debe principalmente su existencia y su mantenimiento al temor de las pérdidas o de las miserias que entraña el desarrollo de las disputas del trabajo". Este concepto que si no es completamente exacto se aproxima al menos mucho a la realidad de los hechos, es el que ha hecho decir que en las convenciones colectivas no se pacta trabajo sino paz social. En la evolución de los tiempos, sin embargo, se van perfilando características nuevas. Si es cierto que un buen número de contratos colectivos constituyen un pacto de paz en razón de que surgen como consecuencia de una lucha (la huelga), no es menos cierto que cada vez surgen en mayor número los que espontáneamente se celebran respondiendo a otro motivo. Parece útil, como material de información, transcribir las palabras de Lambert (obra citada, página VII) respecto de la concepción europea y la norteamericana sobre el contrato colectivo. "Dominado por esta visión

realista de la convención colectiva de trabajo — dice — el derecho federal americano, lo mismo que el derecho inglés, se interesa mucho más en el estudio de los fenómenos de presión sindical bajo la acción de la que ella nace, se desarrolla y se transforma, que en el estudio de sus cláusulas y de sus efectos, necesariamente provisorios y variables. Analiza los métodos obreros empleados para imponer, mantener o mejorar esta convención colectiva: huelga y boycott, exclusión de la fábrica de los no sindicados y propaganda por la generalización de la unión de los patrones, "picketing" y huelgas de simpatía, y determina cuando, en qué condiciones, por quién y contra quién, cada una de estas armas económicas puede ser regularmente utilizada. Elabora, así, para atemperar las luchas industriales de las que emerge el contrato colectivo, todo un derecho de la guerra y de la paz económica que sin duda no es de una eficacia sino muy relativa pero que, sin embargo, dispone de sanciones menos imperfectas que aquellas con que se contenta el derecho internacional público". El derecho actual de Europa ha ido mucho más allá. Ha visto en la convención colectiva de trabajo un hecho surgido de hechos pero susceptible de ser encuadrado dentro del derecho y ha convertido el hecho en toda una institución jurídica. La vinculación entre el sindicato y el contrato colectivo es tan evidente que no son escasas las legislaciones que carecen de una ley sobre contrato colectivo pero que, al legislar sobre sindicato, han incluido disposiciones al respecto. Tal, entre otros varios casos, la ley de asociaciones de Québec (Canadá) de 15 de Marzo de 1924, uno de cuyos capítulos (cap. III) se ocupa exclusivamente de legislar la convención colectiva.

**Naturaleza jurídica.** — Lo expuesto ya nos permite ocuparnos del problema relacionado con la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo. Constituye el asunto, sin duda, un punto de difícil solución como lo demuestra, más

que nada, el crecido número de teorías que al respecto circulan y que hallan en Lantaud ("Les Conventions Collectives du Travail", pág. 30) un metódico expositor. Si el contrato colectivo es anterior a la ley y no ha nacido como una excepción de ésta, es lo cierto que con posterioridad la ley aparece sancionando el contrato y dándole existencia legal. Justo era que los juristas se empeñaran en estudiar su naturaleza, a fin de encuadrar este contrato dentro de la nomenclatura o clasificación correspondiente. Aparece así toda una serie de doctrinas y, en primer lugar, dentro del orden cronológico de su aparición, la del mandato. Según ella el sindicato, signatario de una convención colectiva, persona moral, representa a los individuos que lo constituyen y es distinto de ellos mismos. El hecho de entrar en el sindicato significa la adhesión de sus miembros a todos los actos que este organismo realiza. Va implícita, pues, la facultad de realizar contratos colectivos en beneficio de los asociados. Pero esta tesis no explica todo el juego del contrato colectivo, por ejemplo, el caso de los opositores al contrato colectivo, una vez concluido por el sindicato. ¿Cómo puede pensarse que estos opositores han dado un mandato, siquiera tácito? La doctrina del mandato legal no resulta más satisfactoria. Consistiría en decir que el sindicato, en virtud de la ley que la mayor parte de las naciones tienen sobre organización obrera, es el representante legítimo de sus adherentes. Con- trata en su nombre en virtud de mandato legal. La crítica que se le hace es justa. ¿Cómo explicar, en efecto, que una vez realizado el contrato colectivo el sindicato desaparezca detrás de la personalidad de los mandantes? Nótese, sin embargo, que esta crítica es justa de acuerdo con la contextura de algunas leyes e injusta si, como parece ser la nueva aspiración, se organiza al sindicato en base de una responsabilidad. Descartadas las doctrinas del mandato (convencional, tácito o legal) se busca la solución en la gestión de negocios. El sindicato realizaría espontáneamente el contrato colectivo,

sin ningún mandato previo y nada más que con el propósito de crear una situación de beneficio a sus miembros o asociados. Otra doctrina, de alcance parecido, sería la de la estipulación por cuenta de otro. El sindicato jugaría el papel de estipulante, el que promete es el patrón y los terceros serían los obreros actuales o futuros del sindicato, beneficiarios del contrato colectivo de trabajo. Esta doctrina de la Argentina porción en favor de tercero fué sostenida en la Argentina por alguna jurisprudencia no uniforme, en materia de seguro contra accidentes del trabajo, antes de la sanción de la ley N° 9.688. El patrón estipulaba un seguro en beneficio de sus obreros con una compañía determinada. Nast, considerando que en el fondo de las cosas la personería moral del sindicato no existe y que los que tratan y contratan no son sino los individuos, aunque obren colectivamente, llega a identificar la personalidad moral del sindicato con los sindicados. Crépin ve en la convención colectiva uno de los tantos contratos inominados que de cuando en cuando aparecen como consecuencia de nuevas necesidades o modalidades de la vida de relación. Ronast estima que la persona moral es una individualidad y no puede realizar sino contratos individuales. Las doctrinas que quedan tan rápidamente esbozadas parten todas de la idea del contrato. Hemos dicho ya antes que la propia denominación del "contrato" colectivo, constituye ya una fuente de equivocaciones y de confusiones. La insuficiencia de las explicaciones que anteceden han hecho surgir otras que responden a otros fundamentos. Son las teorías reglamentarias, en las que el sindicato representaría el papel de "legislador de la profesión y para que sus decisiones sean indiscutibles, el sindicato sería obligatorio" (Piron, "Las Conceptions Juridiques Successives du Contract Collectif"). Para Duguit, el contrato colectivo no es un contrato. Es una ley, general, imperativa, aunque no precisamente una ley dictada por el órgano parlamentario. Berthe, que como otros tantos autores de nota se separa de la explicación por vía

de contrato, cree ver en la convención colectiva la ley común a dos o más grupos reglando de una manera uniforme, objetiva y permanente, las relaciones entre los miembros de los grupos en presencia. Pero esta ley (Haurion, "Principes du Droit Publique") no se aplicará en toda su generalidad y en toda su fuerza sino el día en que las profesiones estén jurídicamente organizadas. Si de la breve exposición que antecede sobre la naturaleza jurídica íntima de las convenciones colectivas de trabajo algo se desprende, es la dificultad que existe en determinarla acaso porque (Lataud) nuestra legislación individualista encuadra mal con esta organización nueva y hay una oposición, en efecto, entre el derecho nuevo en tren de formación y el viejo derecho que no puede explicar todo lo que se le pide. La gran dificultad para el legislador está, pues, precisamente, en recoger esta institución de hecho para darle una naturaleza jurídica tal que no la desnaturalice. Tan grande parece ser esta dificultad que no sería difícil afirmar que algunas legislaciones y algunos proyectos en curso de convertirse en leyes positivas no han ido más allá del hecho. Henry Capitant (obra citada, pág. 458) es justo en su afirmación: "no hay que olvidar — dice — la regla esencial en materia de contratos, esto es, que el juriscónsulto no debe nunca deformar la operación hecha por las partes, ni alterar o modificar las consecuencias jurídicas que ella normal y regularmente debe producir para satisfacer la voluntad de las partes contratantes. Toda construcción jurídica que conduzca a desnaturalizar el acto debe ser rechazada sin vacilación". Pueden, todavía, indicarse otras tesis al respecto. Groussier (obra citada, pág. 296) no cree que la naturaleza jurídica de la institución que nos ocupa sea la de la estipulación por cuenta de otro, el mandato o la gestión de negocios. No se puede encerrar el derecho en fórmulas definitivas, dice, cuando evoluciona con las sociedades humanas y cuando, dominados por la variación y la complicación de las relaciones económicas y sociales los contratos se trans-

forman y se suceden. "La venta ha salido del cambio; la locación, de la venta; el contrato de trabajo, de la locación; él se subdivide a sí mismo de más en más. Todos estos contratos se modifican para adaptarse a las condiciones económicas. Ciertos contratos de trabajo se parecen al de sociedad, al de venta, al de locación de cosas, al de mandato, pero se diferencian siempre por sus caracteres esenciales. Hasta pueden coexistir con muchos de estos contratos sin que jamás su fusión pueda ser completa". Si quisiéramos prolongar el asunto podríamos citar opiniones infinitas. La de Larouge para quien la convención supone menos que un mandato pero algo más que una gestión de negocios por que hay una voluntad del representado expresada directamente en la traslación de poderes y porque, por otra parte, el gestor de negocios, como el mandatario, desaparece ante el representado en tanto que el sindicato conserva el derecho evidente de actuar en justicia por su propia cuenta. Pero estimamos que lo expuesto basta para dar una idea del problema que se plantea sobre la naturaleza jurídica de esta institución sin olvidar todavía que la sentencia arbitral que pone término a una huelga, bien que no presenta los caracteres de una convención colectiva tiene, sin embargo, sus efectos y se la equipara a ella.

**Cláusulas comunes.** — Presentan los contratos colectivos variada estructura. Cada uno de ellos responde, como tipo, a la índole de la industria para la que ha sido formado. En algunas industrias en las que especialmente la determinación de los salarios es complicada por establecerse el sistema de la remuneración por piezas, las cláusulas destinadas a las tarifas ocupan decenas de páginas. Pero, en todos los contratos, hay cláusulas o estipulaciones comunes. Son ellas: a) determinación de los salarios. La modalidad puede referirse ya sea únicamente a la determinación de un mínimo o ya a un detalle completo. Esto último es lo más común.

b) duración de la jornada. Esta cláusula pierde en la actualidad una parte de su importancia en razón de la generalización de la jornada de 8 horas diarias o de 48 semanales. En los contratos colectivos la jornada figura ya sea para fijar una inferior a 8 horas, ya sea para fijar la distribución en que habrá de ser hecha. c) Régimen de licencias y de las vacaciones anuales con sueldo pago, sistema este último que también se va extendiendo, sobre todo en Estados Unidos y Europa. d) Condiciones de aprendizaje, con determinación del tiempo necesario para que el aprendiz deje de serlo y pase a ocupar la situación inmediatamente superior. Es una cláusula de defensa del salario. En algunos contratos, se estipula el porcentaje máximo de aprendices que proporcionalmente al número de obreros ocupados, puede emplear el patrón. e) Régimen interno del taller, en la que caben modalidades diversas, desde la estipulación respecto de la forma en que los obreros habrán de ser tomados (oficinas de colocaciones sindicales, patronales, mixtas) hasta aquella en que habrán de ser despedidos (antigüedad, situación de familia, edad) cuando el trabajo escasee, determinación en su caso, del consejo de fábrica, destino de las multas en caso de que ellas sean toleradas por la ley nacional y, en general, todas las estipulaciones acerca de las cuales las partes se pongan de acuerdo y que tiendan a una precisa estipulación de sus derechos y de sus obligaciones recíprocas.

**Cláusula compromisoria.** — Sin ser precisamente de la esencia del contrato colectivo, constituye una de sus más apreciables características. Día a día, por lo demás, se generaliza traduciendo así la finalidad de paz que esta institución de derecho obrero encierra. Por cláusula compromisoria se entiende la estipulación en virtud de la cual se establecen los arbitrios necesarios para resolver toda dificultad que pueda surgir ya sea en la interpretación, ya sea en la aplica-

ción del contrato. Créase así no sólo un tribunal, generalmente mixto y con representación paritaria de parte de obreros o patrones, o se difieren las soluciones a una institución ya existente y que cuenta con la confianza de unos y otros. Indícanse, además, las reglas del procedimiento, lo mismo para la conciliación que para el arbitraje. Es la existencia de esta cláusula compromisoria la que especialmente hace que se considere al contrato colectivo como un instrumento de paz social, ya que evidentemente tiende sino a evitar por completo las huelgas a hacerlas cada vez menos fáciles y más fundadas. En presencia de una huelga surgida a pesar de la existencia de un contrato colectivo, la tarea útil de determinar la parte culpable se simplifica, circunstancia que tiene siempre su valor ante la opinión pública y que autoriza, especialmente en aquellas que se refieren a servicios de pública utilidad, la adopción de cierta clase de medidas por parte de las autoridades. Mediante la cláusula compromisoria, las partes crean su propia magistratura del trabajo o la magistratura profesional. Substraen así a los tribunales ordinarios el fallo de sus cuestiones, en una medida parecida a aquella en que substraen al parlamento la reglamentación de ciertas condiciones de trabajo. Estas características tan típicas hacen que, no pocos autores, se empeñen en ver en las consecuencias del contrato colectivo un resurgimiento del antiguo régimen de las corporaciones. Nótese que la existencia de las cláusulas compromisorias no significa la ausencia absoluta de intervención de la magistratura ordinaria o excepcional en los contratos colectivos. Es así que se está formando, en cada país, toda una voluminosa jurisprudencia sobre interpretación de la validez, alcance y sanciones de los contratos de trabajo, a raíz de la sanción de sus respectivas leyes sobre la materia. En Francia, antes de la ley de 1919, la jurisprudencia se había pronunciado ya en favor del reconocimiento del contrato colectivo, a pesar de la inexistencia de la ley. En Italia (art. 13 de la ley de 1926) todas las diferencias

relativas a la disciplina de las relaciones colectivas del trabajo que conciernen a la aplicación de los contratos, son del resorte de las cortes de apelación que llenan las funciones de tribunales de trabajo. En Inglaterra, donde la convención colectiva es un hecho y no una ley, la situación (Félix Moissea) es más curiosa. El contrato colectivo, base de numerosos contratos individuales ulteriores, obliga moralmente a las partes contratantes. Es este su principal efecto, así como la buena fe de los contratantes constituye su garantía suprema. A menudo una cláusula penal se estipula o una fianza se deposita para el caso de inejecución; pero como la ley ignora la existencia de estas sanciones, ellas dependen de la lealtad de las partes. La nueva ley alemana (Diciembre de 1926 en vigor desde Julio de 1927) organizando los tribunales de trabajo reconoce todo el valor que tiene la cláusula compromisoria. Establece, en efecto, que las partes de un contrato colectivo de trabajo pueden obligarse expresamente a excluir la competencia de los tribunales de trabajo en lo que a tal contrato colectivo respecta, de tal manera que los conflictos que tengan origen en dicho contrato sean resueltos por vía de arbitraje. Pero — agrega la ley — el efecto de tal convenio o cláusula de compromiso no se extiende a las partes que no están sometidas al contrato colectivo sino en los términos de una declaración relativa a su carácter de obligatoriedad general. La cláusula compromisoria, en consecuencia, excluye toda acción ante los tribunales.

**Problema de las sanciones.** — Entre las muchas dificultades que en la práctica presenta el juego del contrato colectivo no es la de importancia menor la que respecta a las sanciones del mismo. Sus violaciones, en efecto, son siempre posibles. Si recordamos que el contrato colectivo por sí mismo no implica la obligación de trabajar contraída por los obreros del sindicato sino la obligación de que los obreros y patrones comprendidos en la convención realicen contratos