
FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

FORMS OF TERMINATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

Alejandro CASTELLO

Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de la República, Uruguay.

acastello@rcj.com.uy

Fecha de envío: 12/04/2021

Fecha de aceptación: 18/04/2021

FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Alejandro CASTELLO

Universidad de la República (Uruguay)

Resumen: El trabajo aborda al convenio colectivo como manifestación provisoria, así como las formas y causas de terminación del referido instrumento normativo, abordando especialmente la regulación de los modos de extinción que existen en Uruguay.

Palabras clave: Convenio colectivo - Provisoriedad - Extinción

Sumario: 1. Un merecido homenaje a un enorme Jurista. 2. Provisoriedad del convenio colectivo. 3. Formas y causas de terminación del convenio. 4. Regulación de los modos de extinción en Uruguay. 5. Reflexiones finales.

Abstract: The work addresses the collective agreement as a provisional manifestation, as well as the forms and causes of termination of the aforementioned normative instrument, especially addressing the regulation of the modes of termination that exist in Uruguay.

Key words: Collective agreement - Provisionality - Termination

Summary: 1. A well deserved tribute to a great Jurist. 2. Provisionality of the collective agreement. 3. Forms and causes of termination of the agreement. 4. Regulation of extinction modes in Uruguay. 5. Final thoughts.

1. Un merecido homenaje a un enorme Jurista

Es un gran honor poder participar de un número de la Revista Jurídica del Trabajo, dedicado a homenajear y recordar a uno de los más grandes juslaboralistas uruguayos. Oscar Ermida Uriarte fue Maestro de varias generaciones de laboralistas latinoamericanos, un experto en Normas Internacionales del Trabajo y uno de los máximos exponentes del Derecho sindical. Si bien cultivó todas las áreas del Derecho laboral, sus contribuciones sobre el Derecho colectivo del trabajo son notables, siendo material de estudio obligado para cualquier lector que necesite conocer el funcionamiento jurídico de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Como alumno de sus exquisitas clases de la asignatura Derecho colectivo del Trabajo que dictaba en la Maestría de Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo), fuimos testigos de la facilidad que tenía Ermida Uriarte para plantear y transmitir con claridad, precisión y profundidad los aspectos más áridos y menos transitados del Derecho sindical. Uno de ellos es precisamente el que abordamos en esta contribución, referido a las formas, modos, mecanismos y causas que extinguen el convenio colectivo.

En las líneas que siguen el lector encontrará muchas de las enseñanzas que Ermida Uriarte transmitía en sus inolvidables clases.

2. Provisoriedad del convenio colectivo

La doctrina señala que “los convenios colectivos son, por definición, normas temporales”¹, extremo que resulta muy evidente ya que se trata de una norma apegada a la realidad y de carácter concreto. Habitualmente regula situaciones coyunturales de la empresa, el sector o la profesión a los cuales se aplica, por lo que su contenido suele desactualizarse o desajustarse de manera más o menos rápida. En general, los convenios colectivos son normas que se

¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo; *Derecho del trabajo*. 28ª edición. Ed. Tecnos. Madrid, 2007, p. 178.

proyectan hacia un horizonte de mediano plazo, razón por la cual su duración no suele ser indefinida o excesivamente extensa.

Si se acepta entonces que el convenio colectivo no rige *in eternum*, debe reconocerse que está sometido a diversas vicisitudes que pueden afectar su vigencia. Así, el transcurso del tiempo puede hacer nacer causas, motivos, formas y modos que provoquen la terminación del acuerdo (o al menos la necesidad de que ello ocurra). Una de las formas más conocidas es la *denuncia*, es decir, la terminación por la voluntad unilateral de una de las partes. Pero existen otras formas de finalización del convenio colectivo, que dependen de otros factores, tales como su duración (en algunos casos el convenio está sometido a plazo o condición resolutoria), las prácticas de los actores sociales (en algunos ordenamientos es habitual que las empresas y sindicatos pacten mecanismos de revisión o inclusive descuelgue total o parcial) y la propia regulación legal (es común que los Códigos de trabajo disciplinen algunas formas de terminación del convenio, como por ejemplo, la quiebra de la empresa, la desaparición del sindicato, etc.).

En ese sentido, resulta evidente que cuanto más breve es su duración, menos probable es que se presenten exigencias para las partes de poner fin al acuerdo o revisar el mismo. Así, a vía de ejemplo, Mauricio Godinho Delgado señala que en Brasil la práctica ha demostrado que las partes normalmente fijan la duración del convenio en apenas un año, por lo que es poco probable que en un período tan corto surjan eventos excepcionales como la quiebra o concurso de la empresa, la desaparición del sindicato, la fuerza mayor, la crisis económica de un país o cualquier otra clase de evento que pueda tener impacto sobre la vida del convenio².

El respecto, debe tenerse en cuenta que el convenio colectivo se negocia y celebra en un determinado contexto económico, financiero, tecnológico, laboral, tributario, político, etc., los cuales influyen sobre la empresa, el sector en que se desenvuelve y el país en general. Según señalan Martín Valverde, Rodríguez Sañudo y García Murcia, “en cuanto regulación de coyuntura, el

² GODINHO DELGADO, Mauricio; *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edición. Ed. LTR, San Pablo, 2015, p. 1483-1484.

convenio colectivo contiene normalmente disposiciones de duración determinada. Pero las normas paccionadas de los convenios aspiran a la vez a un mínimo de estabilidad, que permita a empresarios y trabajadores establecer previsiones a corto y mediano plazo sobre ingresos y costes (...) la dificultad de armonizar todos estos intereses en tensión ha dado origen a una normativa legal sobre los distintos aspectos de la duración del convenio colectivo de notable complejidad y sofisticación”³.

Lo cierto es que la coyuntura en la cual se negoció y celebró el convenio colectivo, puede variar sustancialmente de un momento a otro, influyendo ello sobre los niveles de competitividad de las empresas, las condiciones de empleo de los trabajadores, el poder de los sujetos negociadores y sus posibilidades y aspiraciones. Por ejemplo, es muy conocido el impacto negativo que tiene la inflación sobre el poder adquisitivo de los salarios. Un aumento brusco e inesperado de los precios, especialmente de los productos que integran la canasta básica de consumo, puede generar la necesidad de que la actualización de los salarios se deba anticipar para no perjudicar gravemente a los trabajadores, lo que a veces puede implicar tener que revisar lo acordado - cuando no se previeron cláusulas de salvaguarda-.

Por otra parte, corresponde significar que las formas, causas, modos y medios de finalización del convenio colectivo pueden depender, en gran medida, de la existencia o no de un régimen de ultraactividad consagrado legalmente en el país. En efecto, en aquellos ordenamientos -como el uruguayo- donde el convenio puede llegar a sobrevivir, aún luego del agotamiento de su plazo o condición, por así disponerlo el legislador en ciertos casos, la extinción del acuerdo está sometido a particularidades que no se suelen abordar en otras ramas del Derecho (la ultraactividad no es un fenómeno jurídico habitual en el mundo contractual del Derecho civil, comercial, etc.).

3. Formas y causas de terminación del convenio

³ MARTIN VALVERDE, Antonio, RODRIGUEZ-SAÑUDO, Fermín y GARCIA MURCIA, Joaquín; *Derecho del trabajo*, 24ª edición. Ed. Tecnos, Madrid, 2015, p. 396.

La regla general es que las partes tienen libertad para fijar no solo la vigencia y duración del convenio, sino también los modos y causas de extinción. Uno de los mecanismos que más frecuentes se pactan en los convenios, es la denuncia, que como señala Rafael F. Albuquerque “es el acto por el cual una de las partes informa a la otra su decisión de extinguir el convenio colectivo a la llegada del plazo convenido”⁴. Debe hacerse por escrito y hacerse con prudente antelación. La denuncia se utiliza también para poner fin al convenio cuando se renueva automáticamente, así como cuando carece de plazo. La denuncia es además un mecanismo para provocar la revisión del convenio colectivo, cuando su contenido se desajusta o no refleja las posibilidades, intereses y aspiraciones de las partes⁵.

Pero suelen existir otros modos y causas de finalización del convenio. La doctrina menciona un variado elenco de modos de extinción del convenio colectivo. Así, Guillermo Cabanellas señala que el convenio puede llegar a su fin por las siguientes causas⁶:

- a) vencimiento del plazo o terminación de la obra;
- b) denuncia de las partes según los plazos establecidos, cuando es convenio de plazo indeterminado o que se ha renovado;
- c) incumplimiento de la convención;
- d) cambio fundamental de las condiciones económicas o acontecimientos imprevistos;
- e) mutuo consentimiento de las partes;
- f) imposibilidad de cumplimiento (fuerza mayor);
- g) muerte del patrono o disolución de la empresa;
- h) incapacidad sobrevenida del empleador.

⁴ ALBURQUERQUE, Rafael F; *Derecho del trabajo*. Tomo I. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2003, p. 536,

⁵ En el caso de España, el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé que las partes puedan denunciar el convenio, aun durante su plazo de vigencia, cuyo efecto será el deber de las partes de sentarse a negociar su revisión. Pero, el convenio seguirá en vigor, hasta cumplirse el plazo pactado o el plazo legal de ultraactividad (un año más).

⁶ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo; *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo III (Derecho colectivo del trabajo), 3ª edición. Ed. Heliasta, Buenos Aires, p. 187 y ss.

De manera similar, Ernesto Krotoschin señala los siguientes modos⁷:

- a) cumplimiento del plazo,
- b) mutuo disenso,
- c) denuncia,
- d) revisión o modificación para adaptar las condiciones a situaciones no previstas (teoría de la imprevisión),
- e) desaparición de una de las partes (solo si es el empleador), y,
- f) condición resolutoria.

Nestor De Buen Lozano, refiriéndose al Derecho mexicano, señala que el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el convenio colectivo termina por: a) mutuo acuerdo; b) terminación de la obra, c) cierre de la empresa o establecimiento (si se trata de convenio de empresa). También se regula por la LFT la «revisión», aunque no requiere que se trate de motivos económicos que afecten a la empresa sino simplemente por haberse cumplido el plazo de vigencia y haberse seguido aplicando el convenio. El autor agrega que existen otros modos de extinción no recepcionados expresamente por el legislador, pero que a su juicio ponen fin al convenio: quiebra de la empresa, desaparición del sindicato y el cumplimiento del plazo⁸.

En doctrina de nuestro país, Graciela Fernández señala que existen causas normales y previsibles de la extinción del convenio, así como otras que son anormales, imprevisibles e irregulares. Identifica dentro de las causas normales al transcurso del plazo y la denuncia de las partes. Considera que son anormales o irregulares el mutuo disenso, el incumplimiento, la fuerza mayor, la quiebra, la disolución del sindicato⁹. De manera similar, María Josefina Plá Regules menciona al vencimiento de plazo, mutuo consentimiento, revisión, denuncia, venta del establecimiento, disolución del sindicato, la quiebra y la fuerza mayor, como modos que pueden generar la finalización de la vigencia del

⁷ KROTOSCHIN, Ernesto; *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, vol. II, 4ta. edición, Depalma, Buenos Aires, 1987, p. 146-147.

⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor; *Derecho del trabajo*. 8ª edición. Ed. Porrúa. México, 1990, p. 798-799.

⁹ FERNANDEZ, Graciela; "Denuncia de convenios colectivos" en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos. AAVV. FCU, Montevideo, 1988, p. 258-259.

convenio colectivo, aunque no se expide acerca de su aplicabilidad o no en el ordenamiento uruguayo¹⁰.

Nelson Loustaunau, en un pormenorizado y detenido análisis de los modos de extinción de los convenios colectivos en nuestro país, señala que con carácter teórico, el elenco de formas de conclusión es muy amplio, incluyendo la expiración del término o conclusión de la obra, el mutuo consentimiento, la denuncia, la sustitución por otro nuevo, el incumplimiento, el concurso o quiebra, la desaparición de las organizaciones pactantes, la muerte o incapacidad del empleador cuando es persona física, la fuerza mayor, las cláusulas resolutorias, la anulación. Aclara que la “revisión” no es una forma de extinción, ya que es un instituto destinado a adaptar y salvar al convenio ante cambios bruscos del entorno. A juicio del autor, en el ordenamiento nacional los modos pueden clasificarse en ordinarios y extraordinarios. Los primeros son el vencimiento del plazo y conclusión de la obra. Los extraordinarios son el mutuo disenso, la denuncia, el incumplimiento, la rescisión y la fuerza mayor. Considera que la desaparición de las partes y el concurso o quiebra de la empresa, no constituyen formas de extinción¹¹.

Otro serio y meditado examen de la temática ha sido realizado por Virginia Perciballi, en el cual enumera los siguientes modos de extinción de los convenios colectivos: mutuo consentimiento, denuncia, rescisión por incumplimiento, revisión y fuerza mayor. Señala que algunos de ellos están regulados en leyes, mientras que otros son resultado de la aplicación de criterios generales¹².

4. Regulación de los modos de extinción en Uruguay

Siguiendo los criterios generales en la materia, en nuestro ordenamiento se reconoce que las partes tienen libertad para regular los modos de extinción

¹⁰ PLA REGULES, María Josefina; “Rescisión de los convenios colectivos” en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos. AAVV. FCU, Montevideo, 1988, p. 247-255.

¹¹ LOUSTAUNAU, Nelson; “Revisión y extinción de los convenios colectivos” en XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU, Montevideo, 2017, p. 11-34.

¹² PERCIBALLI, Virginia; “Revisión y extinción de los convenios colectivos” en XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU, Montevideo, 2017, p. 35-53.

de los convenios colectivos. Es una cuestión que, de regla, queda reservada a la autonomía de las partes (artículos 1 y 2 de la Ley No. 18.566).

Los únicos medios de extinción a los que hace referencia expresa la legislación uruguaya, son la **denuncia y la rescisión por incumplimiento**. En el primer caso, el artículo 17 de la Ley No 18.566 solamente se limita a establecer que “La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia”.

La **denuncia**, en cuanto acto unilateral de parte, persigue la intención de que decaigan las cláusulas del convenio colectivo. Las características fundamentales de la denuncia son las siguientes:

- a) supone una manifestación unilateral de voluntad de una de las partes contratantes,
- b) la finalidad de esa voluntad es desligarse del acuerdo y poner fin a su vigencia y por ende a su obligatoriedad,
- c) no requiere aceptación de la contraparte,
- d) debe llegar a conocimiento fehaciente de la contraparte (carácter recepticio),
- e) no requiere declaración judicial para que despliegue efectos jurídicos, y,
- f) su efecto es hacia el futuro (los efectos ya cumplidos no se revocan ni anulan).

La Ley N° 18.566 establece un régimen de ultraactividad del convenio colectivo de duración determinada, de carácter *subsidiario*, en virtud del cual una vez que se cumple el plazo o condición al cual está sometido el convenio colectivo, el mismo sigue rigiendo mientras no sea sustituido por otro. En efecto, el artículo 17 de dicha ley dispone que *“el convenio colectivo cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario”*.

Acorde a lo anterior, cuando no se pactó la caída o pérdida de vigor del convenio colectivo al vencerse el término o al ejercerse la denuncia, rige la

ultraactividad. Dicho de otro modo, si las partes guardaron silencio en el convenio debe entenderse que rige el efecto de ultraactividad.

En consecuencia, la pérdida de vigor de un convenio colectivo denunciado dependerá de si existe ultraactividad, para lo cual habrá que analizar qué naturaleza tiene el convenio (duración determinada o indeterminada) y si las partes excluyeron la posibilidad de pervivencia de la vigencia, aun luego de llegado a su fin.

Respecto a la **rescisión** del convenio colectivo, el artículo 21 de la Ley No. 18.566 dispone a texto expreso que, ante el incumplimiento del deber de paz impuesto legalmente a las partes, “a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral”.

Eduardo Goldstein señala que “la rescisión se trata de una manifestación unilateral de voluntad cuyo objeto es la extinción de los efectos del convenio colectivo”, tratándose de un negocio jurídico unilateral, de carácter extintivo¹³. La declaración de rescisión del convenio colectivo debe tramitarse a través de un procedimiento ordinario, siendo carga de su promotor tener que acreditar que la contraparte violó el deber de paz, es decir, que adoptó medidas de fuerza durante la vigencia del convenio colectivo, por temas pactados en el mismo. Acción que solamente podrá ser promovida por los sujetos negociadores del convenio colectivo. La rescisión, en caso de admitirse por el tribunal, implicará que el promotor de la medida podrá desligarse de los compromisos y obligaciones no cumplidos.

Queda la duda de qué sucede con aquellas obligaciones que ya fueron cumplidas e instrumentadas. A vía de ejemplo, si el convenio estipulaba incrementos salariales porcentuales y el otorgamiento de beneficios económicos para los trabajadores (licencias, compensaciones, incentivos, etc.), que parcialmente fueron cumplidos por la empresa que demanda la rescisión del convenio, la declaración de incumplimiento y rescisión ¿implica que los

¹³ GOLDSTEIN, Eduardo; “La obligación legal de paz y la rescisión de los convenios colectivos. Análisis del art. 21 de la Ley N° 18.566 de negociación colectiva de la actividad privada” en XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU, Montevideo, 2017, p. 196.

trabajadores deben reintegrar a la empresa lo ya cobrado? A nuestro juicio, la empresa estará habilitada para reclamar la indemnización de daños y perjuicios contra el sindicato, pero no podrá accionar contra los trabajadores, solicitando el reembolso de lo abonado en dinero u otorgado en especie.

El artículo 15 de la Ley No. 18.566 también prevé el mecanismo conocido como “*descuelgue*” del convenio colectivo de rama o sector de actividad, a través de un acuerdo de empresa. La norma establece que “Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo”.

El “descuelgue” es un procedimiento a través del cual se permite que una empresa por motivos justificados, desaplique las condiciones de trabajo establecidas en el convenio de rama o sector de actividad. Su finalidad es facilitar una reestructuración empresarial y permitir la supervivencia de los puestos de trabajo¹⁴.

Eduardo Ameglio analiza el procedimiento de descuelgue en el caso de los laudos de los Consejos de Salarios. Señala que es una “válvula de escape” que se ha elaborado de manera tripartita, aun sin regulación en la ley que estableció los Consejo de Salarios (ley 10.449 de 1943), “que tiene por finalidad excluir del alcance de las decisiones a determinados empleadores”. El autor analiza los casos de descuelgue que se han negociado desde el año 2005 en adelante en diversos sectores de actividad, anotando que en algunos casos el descuelgo fue total y en otros fue parcial. Explica que se ha exigido que la empresa justifique la causa que le impedía cumplir con la norma sectorial, lo que debe hacer fundamentalmente de manera documental (por ejemplo, aportando los balances de la empresa). Se requiere además que exista conformidad de los

¹⁴ CRUZ VILLALON, Jesús; *Compendio de Derecho del trabajo*, 8ª edición. Ed. Tecnos, Madrid, 2014. p. 531.

tres sectores que integran los Consejos de Salarios: empleadores, trabajadores y Gobierno¹⁵.

Como destaca el autor antes citado, en nuestro ordenamiento no está regulado el procedimiento del “descuelgue” de un convenio colectivo sectorial (o laudo del Consejo de Salarios, en su caso). Solo está prevista la posibilidad (art. 15 de la Ley No 18.566) pero no se establecen sus requisitos y condiciones. En cualquier caso, la práctica ha sido que se exige la demostración de las dificultades o impedimentos económicos y financieros de la empresa, y la aceptación del descuelgue debe hacerse de común acuerdo por las partes del convenio colectivo.

Pero resulta muy claro que el descuelgue no es una forma o modo de extinción del convenio colectivo (o laudo), sino una manera de desaplicación o inaplicación del convenio colectivo sectorial o de rama de actividad. Es decir que, implica una autorización para no aplicar la totalidad o una parte del convenio, a una empresa determinada. Inaplicación que podrá ser temporal o definitiva y que no se extiende al resto de las empresas de la rama o sector.

Nuestra legislación guarda silencio sobre los otros modos de extinción que son mencionados por la doctrina nacional y extranjera. No regula el **mutuo disenso**. Pero resulta indudable su aceptación en nuestro ordenamiento. El principio de autonomía colectiva otorga facultad a las partes del convenio colectivo para derogarlo, modificarlo o prorrogarlo.

Tampoco existe regulación sobre el **cumplimiento del plazo, condición u obra**. Sin embargo, estos modos de extinción del convenio colectivo son totalmente admisibles, aunque dependerán de si el acuerdo tiene ultraactividad o no. En efecto, si las partes no pactaron la inaplicación de la ultraactividad, el cumplimiento del plazo o condición no afectaría la vigencia de los derechos y deberes previstos en el convenio, hasta que éste sea sustituido por uno nuevo. Este efecto de sobrevida del convenio no resulta tan claro en caso de que se trate de un acuerdo estipulado para una obra determinada, como suele suceder en la industria de la construcción, donde se celebran convenios con cláusulas

¹⁵ AMEGLIO, Eduardo; “El descuelgue: ¿una forma de revisión de las decisiones de los consejos de salarios?” en XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU, Montevideo, 2017, p. 55-60.

específicas para una obra concreta. Parecería que agotada la obra de construcción, el convenio no tendría ultraactividad y, por ende, no resultaría aplicable a futuras obras, aunque la empresa y el sindicato no desaparezcan. La ultraactividad solo encuentra sentido lógico en el marco de una empresa cuya actividad es permanente, continuada, estable y programada.

Otra duda que se presenta en nuestro ordenamiento es si los procedimientos concursales y de reestructuración que puedan afectar a la empresa en caso de insolvencia, provocan la caída de los convenios colectivos vigentes.

Los efectos del concurso sobre los contratos están expresamente regulados en la Ley No. 18.387 del año 2009 sobre Concursos y Reorganización empresarial. En el art. 69 de la Ley se establece que “los contratos de trabajo celebrados por el deudor no resultarán rescindidos por efecto de la declaración de concurso”. No existe previsión en cuanto a la posibilidad de revisar condiciones de empleo de los trabajadores, así como tampoco en relación a las relaciones colectivas que puedan existir en la empresa.

Por tal razón, se ha señalado que los convenios colectivos que se hayan celebrado con anterioridad a los procedimientos concursales y que resulten aplicables a la empresa, continúan en vigor aunque existirían causas justificadas que habiliten su revisión, si es que así lo resuelven el Síndico o interventor y el juzgado concursal¹⁶.

Lo anterior nos lleva de la mano a analizar otro de los modos que suelen regularse en el Derecho comparado: la **revisión** del convenio colectivo. Según Amauri Mascaro Nascimento la revisión es un procedimiento por el cual las partes del convenio acuerdan la alteración, total o parcial, durante la vigencia del mismo¹⁷.

Es indiscutible el carácter concreto y apegado a la realidad que tiene el convenio colectivo. Es uno de los instrumentos más aptos para adaptar las

¹⁶ ROSENBAUM, Jorge y CASTELLO, Alejandro; *Aspectos laborales de la ley de reforma concursal y de reorganización empresarial (Ley No. 18.387)*. FCU, Montevideo, 2009, p. 125 y ss.

¹⁷ MASCARO NASCIMENTO, Amauri; *Compendio de Derecho Sindical*, 6ª edición. Ed. LTR, San Pablo, 2009, p. 536.

condiciones de empleo a las particularidades de cada establecimiento, empresa, sector, oficio, profesión, etc., ya que son los trabajadores y sus organizaciones y las empresas los que mejor conocen los requerimientos, necesidades y posibilidades regulatorias. Los convenios se celebran en determinado contexto económico, financiero, tecnológico, organizativo, etc., que indudablemente condiciona su contenido. Las variables de la coyuntura determinan, en gran medida, el éxito o fracaso de la negociación y las características de la norma.

¿Ello significa que cuando cambia la coyuntura de manera sustancial, surge un derecho para las partes de exigir la revisión del convenio? ¿Los convenios se rigen por el principio o regla *rebus sic stantibus*?

Recordemos que la regla mencionada hace referencia a que se considera que todo contrato tiene incluida una cláusula implícita, en cuya virtud se tienen en cuenta las circunstancias concurrentes en el momento de su celebración, por lo que cualquier alteración sustancial de las mismas puede dar lugar a la modificación de aquellas estipulaciones que resulten excesivamente gravosas u onerosas para una parte. Cuando surgen circunstancias extraordinarias no previstas por las partes al momento de contratar, que atentan contra la equivalencia de las prestaciones establecidas originariamente en el momento de celebración del contrato, la parte afectada tendría el derecho a solicitar la revisión y reequilibrio del acuerdo.

Sin embargo, uno de los efectos básicos de los convenios es su *fuerza vinculante*. Los convenios obligan a las partes como la ley misma. Rige la regla *pacta sunt servanda*. Ello significa que las partes no pueden desligarse unilateralmente del acuerdo durante su vigencia. Están obligados a cumplirlo y aplicarlo de buena fe, no pudiendo apartarse del mismo ni hacer nada contrario a lo pactado.

Para una corriente de opinión, la confrontación entre el principio de seguridad contractual (*pacta sunt servanda* o “los contratos son para cumplirlos”) y el mantenimiento de la equivalencia de las prestaciones (cláusula *rebus sic stantibus*) se debe resolver a favor de esta última, argumentando que dicha cláusula se encuentra implícita en todo convenio colectivo por voluntad presunta de las partes.

Así, según Guillermo Cabanellas -siguiendo a Ripert- cuando existe alteraciones extraordinarias del contexto bajo el cual se negoció un convenio, deviene aplicable la teoría de la imprevisión, la cual “descansa sobre aquella idea moral de que el acreedor comete una suprema injusticia al usar de su derecho con absoluto rigor... Es ley moral la que prohíbe al acreedor enriquecerse injustamente a costa de su deudor”. La teoría de la imprevisión se asienta sobre la máxima *rebus sic stantibus*, es decir, que las partes entienden valedero el contrato mientras subsistan las condiciones económicas bajo cuyo imperio se pactó¹⁸.

El autor señala que la Ley Failliot de 1918 en Francia, consagró la teoría de la imprevisión al establecer que los contratos celebrados desde 1914 podían ser resueltos a petición de cualquiera de las partes, si se probaba que en razón del estado de guerra, la ejecución de las obligaciones de uno de los contratantes traería consigo un gravamen cuya importancia superaría, en gran medida, las previsiones que pudieron hacerse razonablemente, en la época del contrato. Cabanellas cita a García Martínez quien expresa que “en todo contrato colectivo de trabajo se halla implícita la cláusula REBUS SIC STANTIBUS, en virtud de la cual el contrato colectivo puede ser declarado resuelto si concurren las tres condiciones siguientes: a) cuando sin culpa de ninguna de las partes interesadas, tenga lugar un cambio fundamental en las condiciones de hecho; b) que sea un cambio imprevisible y no esté obligada ninguna de las partes interesadas a preverlo o soportarlo; c) que el cambio sea de tal naturaleza que, si la parte especialmente interesada en la resolución lo hubiera podido prever, se habría obligado en distintas condiciones”¹⁹.

Para este enfoque, la perduración en el tiempo hace que el convenio pueda enfrentarse a situaciones de alteración relativas, generalmente resueltas entre las mismas partes por procesos de “negociación continua” (administración del convenio: interpretación, integración de vacíos, definiciones, etc.), o de una trascendencia tal que ponga en juego el mantenimiento del acuerdo (hechos imprevisibles, excesiva onerosidad superviniente, etc.).

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo; *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo III. Ed. El Gráfico, Buenos Aires, 1949, p. 511.

¹⁹ *Idem*, p. 512-513.

Alonso Olea aborda el tema de la revisión del convenio en relación al mantenimiento o no de las cláusulas de paz (que considera inmanentes) de los convenios colectivos, indicando que “no puede presumirse la existencia de un pacto de paz respecto de circunstancias nuevas y completamente imprevistas que surjan durante la vigencia del convenio y que afecten tanto a materias que forman parte de su contenido, como a materias sobre las que se haya dejado de convenir. El convenio, *en lo negociado y en lo dejado de negociar, se entiende “rebus sic stantibus”*, o dicho de otra forma, la situación nueva e imprevista fuerza a negociar de nuevo y autoriza la conducta conflictiva abierta de cualquiera de las partes si la otra parte no negocia... y aún si, con toda su buena voluntad negociadora, no llega a convenir”. Concluye que “ninguna paz implícita cubre lo excepcional no previsto, ni probablemente hay forma de cubrirlo con un pacto de paz explícito que incoherentemente tratara de prever lo imprevisible”.²⁰

En algunos ordenamientos la normativa contempla expresamente el mecanismo de la revisión del convenio colectivo. Así, en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo dispone en su artículo 480: “REVISION. Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor».

En el caso de Uruguay, la legislación no contempla la posibilidad de «revisión» del convenio colectivo por motivos económicos, financieros, tecnológicos o de otra índole. Salvo que el propio convenio estipule lo que usualmente se denomina como “cláusulas de salvaguarda”, que son bastante frecuentes en los acuerdos de larga duración, es difícil sostener válidamente que los acuerdos contienen una cláusula implícita de «rebus sic stantibus».

Nelson Loustaunau parece admitir la aplicación del instituto de la revisión en nuestro sistema de relaciones de trabajo, aunque aclarando de que no se trata de un mecanismo de extinción sino de adaptación y modificación del

²⁰ ALONSO OLEA, Manuel; “*La negociación y el convenio colectivo*” en Las fuentes del Derecho del Trabajo. 2ª edición. Ed. Civitas, Madrid, 1990, p. 131-132

acuerdo. Señala que surgiría el deber de revisar el convenio "...cuando el equilibrio inicial interno de la convención es seriamente afectado por la ocurrencia de fenómenos económicos, políticos o medio ambientales". El autor aclara que "no cualquier cambio económico, político o medio ambiental, dará lugar a la revisión. Debe de tratarse de uno tan importante, que conmueva la ecuación interna del negocio jurídico convenio colectivo. Comprometiendo seriamente su cumplimiento. Debe poseer la capacidad de alterar el equilibrio interno que afecte la reciprocidad de las obligaciones. De tal impacto que altere la conmutatividad de la convención". Agrega que "Siempre debe de defenderse la intangibilidad del convenio colectivo, pero ante situaciones excepcionalísimas corresponde (a nuestro juicio) transitar el camino de la revisión previo a cualquier forma de extinción del convenio. Sin duda que este mecanismo evitará, en principio, la existencia de conflictos colectivos o por lo menos, se constituirán en la última alternativa"²¹.

Ahora bien, ¿qué sucede entonces cuando surgen circunstancias imprevistas y extraordinarias que dificultan el cumplimiento de lo acordado, o generan un desequilibrio notorio de la ecuación económica del convenio o provocan un gravamen excesivamente oneroso sobre una de las partes?

Creemos que, en aplicación del principio de buena fe, las partes tienen la obligación de sentarse a negociar y hacer sus mejores esfuerzos por ajustar y revisar el convenio. Pero es una obligación de medios; no de resultado. Si no alcanzan un nuevo acuerdo, sigue rigiendo el convenio hasta su agotamiento.

Lo anterior nos lleva de la mano al análisis de otra de las causas y modos de extinción, universalmente aceptada: la **fuerza mayor**. Cuando un acontecimiento reviste las notas de exterioridad, ajenidad, imprevisibilidad e irresistibilidad, se configura una eximente de responsabilidad del deudor, que lo habilita a no cumplir con la obligación pendiente de ejecución. La fuerza mayor puede generar la suspensión o extinción de la obligación. Ocurre lo primero cuando el impedimento es pasajero; transitorio. Sucede lo segundo cuando la imposibilidad de cumplir es definitiva. No vemos razones o fundamentos para desaplicar la noción de fuerza mayor del régimen de los convenios colectivos.

²¹ LOUSTANAU, Nelson. "Revisión y extinción de los convenios colectivos", ob. cit. p. 5-9.

La **disolución o extinción de las partes** del convenio colectivo tampoco implica, en principio, el ocaso del convenio colectivo. La desaparición del sindicato solo afectaría la vigencia de las cláusulas obligacionales del convenio. En cambio, no habría razón justificada para que se dejen de aplicar los beneficios, derechos y garantías destinadas a las relaciones individuales de trabajo. Esta es la solución prevista en la legislación mexicana, donde el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo dispone que “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

En el caso del sujeto empleador, parece obvio que, si se disuelve la empresa, el convenio se extinguirá porque materialmente no existirá el sujeto obligado a cumplir con la parte normativa. Los convenios colectivos tienen como función regular las relaciones de trabajo en el establecimiento. Si éste no existe, el convenio pierde su objeto y su función.

Pero esta conclusión solo es válida para los casos de convenios de empresa. Cuando éste se celebra a nivel de rama o sector de actividad, la desaparición de una de las empresas que integran la cámara o asociación que negoció y celebró el convenio, no lo desaplica para el resto. Lo mismo podría considerarse para el caso de que se extinga la entidad patronal pactante. El convenio solo dejará de aplicarse en cuanto a aquellas cláusulas cuyo sujeto acreedor/deudor sea esta entidad.

Corresponde significar además que, la enajenación o transferencia del establecimiento comercial, así como la venta de acciones o partes o la transformación, escisión o fusión de la empresa, no generarían la caída del convenio colectivo, el cual permanecería en pleno vigor para ambas partes.

5. Reflexiones finales

Desde que Philipp Lotmar inauguró a comienzos del siglo XX el tratamiento jurídico del convenio colectivo desde un enfoque juslaboralista, se fue afirmando rápidamente la concepción de que el convenio no era un simple

pacto de caballeros o mero acuerdo de hecho, sin valor jurídico alguno, productor a lo sumo de obligaciones naturales no alegables ante los tribunales judiciales.

Actualmente, en casi todos los ordenamientos, incluyendo el uruguayo, el convenio colectivo es norma jurídica, que, como tal, provoca o da origen a derechos y obligaciones y conduce a la creación de diversas relaciones jurídicas que alcanzan a sindicatos, empleadores y trabajadores.

Si el convenio colectivo es norma, entonces se aplica a los trabajadores sin necesidad de ratificación, admisión o adhesión expresa o tácita, no puede ser derogado mediante acuerdo entre empleador y trabajador (salvo que sea para mejorar sus condiciones) y cualquier pacto en contrario es nulo.

A su vez, si el convenio colectivo es norma jurídica, entonces está sometido a muchas de las reglas y criterios de vigencia, eficacia y terminación, propios de esa condición jurídica. Así, es muy claro que las partes deberán respetar su plazo, término y condición, no puede ser desactivado unilateralmente (salvo que así esté previsto) y debe cumplirse de buena fe.

Sin embargo, es indudable que el convenio colectivo es una fuente de derecho objetivo muy peculiar, por ser de naturaleza eminentemente transaccional. Es el fruto de concesiones entre las partes. Es un instrumento que expresa las aspiraciones de los trabajadores y las fronteras hasta las cuales está dispuesta a llegar la empresa. Y suele estar subordinado a las fuentes estatales. Para la posición mayoritaria los convenios colectivos deben actuar dentro del espacio y los límites establecidos por la Constitución y la ley.

Por todo ello, las formas, medios, modos y causas de extinción de su eficacia están sometidas a particularidades y peculiaridades, que en muchos casos son expresamente recogidas en los ordenamientos y otras veces son producto de orientaciones doctrinarias y jurisprudenciales. En el presente trabajo hemos procurado dar cuenta de algunas de ellas. Otras, deberán seguir siendo analizadas y profundizadas, por lo que solo aspiramos a que la presente contribución sea un disparador de futuras investigaciones en la materia.

Bibliografía

- ALBURQUERQUE, R. (2003). *Derecho del trabajo*, Tomo I, Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo.
- ALONSO OLEA, M. (1990). “La negociación y el convenio colectivo”, *Las fuentes del Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Ed. Civitas, Madrid.
- AMEGLIO, E. (2017). “El descuelgue: ¿una forma de revisión de las decisiones de los consejos de salarios?”, *XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, Montevideo.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, G. (1949). *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III (Derecho colectivo del trabajo), 3ª edición, Ed. Heliasta, Buenos Aires.
- CRUZ VILLALON, J. (2014). *Compendio de Derecho del trabajo*, 8ª edición, Ed. Tecnos, Madrid.
- DE BUEN LOZANO, N. (1990). *Derecho del trabajo*, 8ª edición, Ed. Porrúa, México.
- FERNANDEZ, G. (1988). “*Denuncia de convenios colectivos*”, *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*, AAVV, FCU, Montevideo.
- GODINHO DELGADO, M. (2015). *Curso de Direito do Trabalho*, 14ª edición, Ed. LTR, San Pablo.
- GOLDSTEIN, E. (2017). “*La obligación legal de paz y la rescisión de los convenios colectivos. Análisis del art. 21 de la Ley N° 18.566 de negociación colectiva de la actividad privada*”, *XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, Montevideo.
- KROTOSCHIN, E. (1987). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, vol. II, 4ta. edición, Depalma, Buenos Aires.
- LOUSTAUNAU, N. (2017). “*Revisión y extinción de los convenios colectivos*”, *XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, Montevideo.
- MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCIA MURCIA, J (2015). *Derecho del trabajo*, 24ª edición, Ed. Tecnos, Madrid.
- MASCARO NASCIMENTO, A. (2009). *Compendio de Direito Sindical*, 6ª edición, Ed. LTR, San Pablo.

MONTOYA MELGAR, A. (200/). *Derecho del trabajo*, 28ª edición, Ed. Tecnos, Madrid.

PERCIBALLI, V. (2017). “*Revisión y extinción de los convenios colectivos*”, *XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, Montevideo.

PLA REGULES, M. (1988). “*Rescisión de los convenios colectivos*””, *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*, AAVV, FCU, Montevideo.

ROSENBAUM, J. y CASTELLO, A. (2009). *Aspectos laborales de la ley de reforma concursal y de reorganización empresarial (Ley No. 18.387)*, FCU, Montevideo.