

La presente selección ha sido elaborada sobre la base de material aportado y clases dictadas para la materia en la Facultades de Derecho y de Ingeniería de la Universidad de la República a cargo del Prof. Titular Dr. Jorge Rosenbaum.

La selección está autorizada como Material de Estudio por el citado Profesor y sus asistentes.

**Esquemas Prof. Jorge Rosenbaum**

## **SÉPTIMA PARTE**

### **Tema 16. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- *Negociación colectiva. Marco teórico. Justificación e importancia de una teoría general.*
- *Evolución del concepto de negociación colectiva. Consulta tripartita. Concertación social. Diálogo social.*
- *Clases de negociación colectiva. Fines y funciones.*
- *Los CIT No 98, 151 y 154 (OIT).*
- *Leyes N° 18.566 (actividad privada) y 18.508 (sector público).*
- *Principios y mecanismos de fomento. Negociación voluntaria y autonomía de las partes. Obligación de negociar. Mandato suficiente. Buena fe. Derecho de información.*

**1er. MÓDULO: LA NEGOCIACION COLECTIVA:**

**EVOLUCIÓN DE SU CONCEPTO**

### **1. NEGOCIONES COLECTIVAS: EL MARCO TEÓRICO**

#### **Ubicación del tema.**

Resulta reiterativo establecer que el marco dentro del cual la teoría general de la negociación colectiva aparece ubicada, está representado por la tridimensionalidad del Derecho Sindical o Colectivo del trabajo.

En efecto, la NC aparece como una de las aristas que componen la estructura de las relaciones colectivas de trabajo, para lo cual en el Curso hemos recurrido a la figura representativa empleada con sentido ilustrativo por la doctrina (en particular, DE LA CUEVA)

-Sindicato



-Huelga

-Convenio Colectivo

O expuesto en otra dimensión, considerando una relación de especie a género, como:

-Libertad Sindical (en sentido estricto) (O.ERMIDA)  
 Auto conformación (SARTHOU)  
 Autarquía (ROSENBAUM)



-Conflicto Colectivo  
 o Auto-tutela

-Negociación Colectiva  
 o Autonomía colectiva

Como también lo hemos señalado, se trata de un “sistema planetario” que gira en torno a un principio central: **la libertad sindical**.

## 2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACION COLECTIVA

### **Autonomía colectiva**

La autonomía colectiva constituye uno de los tres sub principios o reglas que integran el principio de la Libertad Sindical y como tal, para nosotros constituye el fundamento de la negociación colectiva.

La misma comprende la potestad normativa que poseen los sujetos del Derecho Sindical en cuanto a auto regular sus propias relaciones (derechos, beneficios, condiciones de trabajo, empleo, salario, relaciones individuales y colectivas).

**BARBAGELATA** señala que la NC de trabajo es un producto “espontáneo” de las relaciones de trabajo, lo que traduce –en sustancia- el carácter social del origen de este fenómeno.

Los trabajadores actuando colectivamente (a través, p. ej., del sindicato), representando el interés general y abstracto del grupo profesional y munidos de medios o instrumentos de acción (como la huelga), negocian con el empleador o sus organizaciones también representativas, acuerdos para regular aquellas

materias o contenidos.

Esta caracterización habrá de perfeccionarse a través del advenimiento de las modernas concepciones que sustentan el PLURALISMO DEMOCRATICO, que implican una evolución superadora de las concepciones autocráticas, corporativas y/o totalitarias y una ruptura con el modelo pre existente, caracterizado por el imperio de un monismo jurídico estatal. Este último entendía que debía existir un único sistema jurídico jerarquizado y centralizado en el Estado, siendo ese sistema la única fuente de creación de normas jurídicas. El Estado era quien ostentaba la exclusividad de producir las normas jurídicas.

Pero, como dice **GINO GIUGNI**, el abandono del monismo estatal coincide – precisamente- con la apertura crítica del tema de las fuentes del derecho. La superación de las consideraciones estatales ocurre paralelamente con la crisis del pensamiento legalista, al mismo tiempo que se suscitan problemas de insuficiencia de la ley estatal y con los límites de la autoridad del estado en una sociedad articulada que enfrentó la generación de una variedad de centros de poder.

Ocurre que el reconocimiento del pluralismo supone al menos dos cosas:

**A – Un reconocimiento de los Grupos intermedios entre**

**- el Estado y**

**- los individuos**

En otras palabras, de las organizaciones profesionales de trabajadores (sindicatos) y/o de empleadores (asociaciones empresariales o patronales) en el ámbito laboral.

**ROSENBAUM:** Este “poder – derecho” nace con el advenimiento del pluralismo jurídico convertido en una técnica básica para el gobierno de las relaciones industriales. Su recepción y reconocimiento introduce un nuevo régimen de legalidad, que desplaza al modelo unilateral de determinación de las relaciones de trabajo por el empleador (absolutismo patronal -en la terminología de De Ferrari-), por otro distinto, basado en la negociación bilateral entre empresarios y sindicatos, y que se apoya en una contraposición diferente de fuerzas sociales.

El pluralismo es representativo de un hecho social, más que de un producto del derecho. Se trata de una forma de organizar el poder, más que de integrar el ordenamiento jurídico. Representa un enfoque jurídico distinto, transformador, que produce un desplazamiento de las reglas puras del derecho privado que sirvieran de corsé conceptual inicial para contener al derecho del trabajo. Aquellas reglas pretendieron subsumir las relaciones laborales como si se tratara de una categoría contractual más, generando así un ordenamiento jurídico (paralelo y meramente “especializado”, según el criterio de cierta parte

de la doctrina contractualista), a través del llamado “contrato de trabajo”, que aparece como una modalidad diferente –pero no tanto- respecto del arrendamiento de obra y de servicios.

En nuestra opinión, por el contrario, este nuevo derecho surge como un ordenamiento jurídico independizado y autónomo desde sus orígenes, presidido por nuevas reglas jurídicas que tienen por finalidad la auto determinación social de los grupos colectivos, a través de una producción normativa propia. Representa más que una simple ruptura o desgajamiento de lo que era concebido como un derecho individual de origen estatal. Nace separado y distante de toda simiente o sombra del derecho común, pasando a constituir un derecho social de los grupos autónomos.

¿Por qué? Porque la sociedad civil deja de concebir la existencia de un único centro de poder, ubicado en la cúspide del Estado como su representante político, y por debajo del cual sólo existen individuos aislados. Se reconoce, en cambio, que la misma, por su complejidad, por el progreso democrático de su convalidación y por el reconocimiento de la prevalencia de un estado de derecho diferente, se integra con asociaciones, organizaciones, movimientos y corrientes, todos los cuales forman parte de una trama de espacios públicos dotados de alguna organización.

Como expresa **MONEREO PÉREZ\***, la sociedad civil fragmentada abarca una pluralidad de organizaciones que determina que aquella no constituya una masa informe de individuos aislados.

En el marco de ese proceso, el advenimiento del **estado social y democrático de derecho**, permite incorporar nuevos ámbitos de autorregulación en la sociedad, que pasa a estar conformada por el conjunto de nuevas normas jurídicas nacidas de los grupos sociales. Se trata de múltiples poderes sociales con capacidad para crear derecho, el que ha de cohabitar, además del contrato, con las normas de derecho que crea el propio Estado.

La autonomía colectiva negocia alcanza, al mismo tiempo, la necesaria garantía para cumplir su finalidad rectora y lo logra a través del reconocimiento de la eficacia jurídica de su contenido regulador, que opera sobre aquellos “contratos de trabajo”, consagrando además la regla de la indisponibilidad o inderogabilidad de sus cláusulas por la autonomía individual de las partes que pertenece no a esta rama del derecho, sino al derecho privado, contractual y patrimonialista, ajeno a la nueva realidad: el surgimiento de un derecho social, extra estatal, inherente a los sujetos colectivos y dirigido a la autocomposición de los intereses también colectivos o generales.

## **B – Un reconocimiento de su capacidad de auto regulación**

Es decir, de la coexistencia de esos grupos intermedios (en el caso laboral, sujetos colectivos):

- como auténticos centros de poder social,

- legitimados por el derecho,
- y generadores de normas para regular las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo,
- normas estas que adquieren la condición de fuentes de derecho.

**John DUNLOP\*** expresa que “Los actores... establecen normas para el lugar y comunidad de trabajo...”. “Esta trama normativa consiste en [la generación de] procedimientos para establecer normas sustantivas y de procedimientos para decidir su aplicación a situaciones particulares. La fijación de estos procedimientos y normas es el centro de atención en un sistema de Relaciones Industriales;... el establecimiento y administración de estas normas es el objetivo o producto fundamental del subsistema de relaciones industriales de la sociedad industrial”.

\*Se trata de un investigador que encabeza la corriente que fundamenta el Modelo Estructuralista de las Relaciones Laborales, cuya principal obra fue: “Industrial Relation Systems”, 1993, Harvard Business School Press, Boston

Para la OIT, el derecho de NC es un derecho fundamental, aceptado por los Estados miembros al incorporarse a la Organización, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe.

[Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en **B. GERNIGON, A. ODERO y H. GUIDO**, Principios de la OIT sobre la negociación colectiva, Rev. Internacional del Trabajo 2000/1, pág. 55]

### 3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### 3.1. Los primeros conceptos sobre convenciones colectivas

Se parte de definir a la **convención colectiva**, señalándose como una de las definiciones más amplias la que daba la Oficina (Bureau) de la OIT en 1926:

“toda **convención escrita** concluida, por un cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo” (p.2)

Para la OIT, “la regulación de trabajo es colectiva desde que deja de ser, estrictamente, individual”

#### 3.2. Procedimientos de negociación y contratos colectivos

Sin embargo, en su evolución, las normas internacionales reafirman los conceptos básicos a partir de la década de los 40. Pueden citarse al respecto:



- Declaración de Filadelfia (1944): al fijar nuevos fines de la OIT, consigna los de “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva” mediante el fomento entre todas las naciones del mundo, de programas que tiendan a su realización.
- CIT 98 de 1949 (art. 4): recomienda “estimular y fomentar” entre los empleadores y sus organizaciones profesionales –por una parte- y las organizaciones de trabajadores –por la otra- “...el pleno desarrollo y uso de **procedimientos de negociación voluntaria**, con objeto de reglamentar, **por medio de contratos colectivos**, las condiciones de empleo”
- RIT 91 de 1951: En el Cap. I entiende que en los países deberían establecerse “sistemas...” (adaptados y apropiados) “... para la **negociación, concertación, revisión y renovación** de contratos colectivos”

En el Cap. II (2.1.) define qué comprende la expresión “**contrato colectivo**”: “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...”, etc.

### 3.3. Relaciones de negociación en su sentido lato

Será más adelante, que la OIT admita una suerte de ampliación del concepto de NC (esto ocurre en 1974: “La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado”), entendiendo por tal:

**“Todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores y sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente”**

- CIT 154 de 1981 (art. 2): la expresión NC comprende “todas las **negociaciones que tienen lugar** entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, **con el fin de:**

- fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o
- lograr todos esos fines a la vez

Por el art. 3 se permite extender la expresión “negociación colectiva” a las negociaciones con representantes de los trabajadores (en los términos previstos por el CIT 135 de 1971), siempre que no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesados.

En el ámbito de las experiencias comparadas comienzan a desarrollarse y a

ser aceptados otros procesos de NC, fruto de fenómenos tales como:

- la participación
- el tripartismo
- la consulta
- la concertación social
- el diálogo social
- las prácticas de “gobernanza”

Se trata, en un sentido sumamente amplio, de:

Todas aquellas **formas de trato** que implican negociaciones en el sentido corriente de la expresión:

- \* bilaterales o trilaterales;
- \* en diferentes niveles;
- \* con la presencia de sujetos incluso “ajenos” (en cierto modo) a las relaciones de trabajo propiamente dichas, etc.

**3.4. En síntesis**, es posible señalar que:

- 1) Se ha ampliado progresivamente un concepto cada vez más flexible sobre la NC, a tal grado que permite adaptaciones a las más diversas coyunturas económicas, sociales, políticas y laborales.
- 2) Gradualmente se ha diferenciado nítidamente la NC del co. col.
  - (a) Se ha producido, incluso, una pérdida de la bilateralidad subjetiva tradicional (en los términos previstos inicialmente por el CIT 98).
  - (b) La negociación y la plasticidad que demuestran sus distintas formas de desarrollo práctico, han desbordado los niveles y contenidos concebidos tradicionalmente.
  - (c) Se ha producido una revalorización de la negociación como uno de los instrumentos democratizadores que provee el derecho colectivo del trabajo a las relaciones laborales entre los actores sociales.
  - (d) Las prácticas contemporáneas de negociación en su sentido más amplio constituyen, además, herramientas que permiten viabilizar nuevos cauces en los procesos de intervención del Estado y en la generación de nuevos vínculos de inserción de los sistemas de RR.LL. respecto de la sociedad civil en su conjunto.

#### **4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**BUENO MAGANO** - La NC no debe ser confundida con el co. col.

"La primera es un proceso que conduce a la realización del segundo"

**ERMIDA:** se hace un uso "promiscuo" o tolerante de la terminología técnica.

Se trata de términos que generalmente son usados en forma indiscriminada o no debidamente diferenciada

## A) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GÉNERO

La NC aparece como el género, o como un marco, que supone una serie de instancias (procedimientos, prácticas, formalidades, etc.) encaminadas al logro de algún tipo de acuerdo.

**ROSENBAUM:** Más ampliamente puede decirse que comprende:

- una actividad compleja (proceso o mecanismo) que supone:
  - \* negociar } RIT 91 art. 1.1.
  - \* concertar }
  - \* revisar }
  - \* renovar }
- Como actividad compleja, implica un conjunto de discusiones
  - \* más o menos estandarizadas
  - \* formales o informales
- Discusiones éstas que pueden terminar en:
  - \* algún tipo de acuerdo
    - a) como un convenio colectivo
    - b) otro tipo de acuerdos que técnicamente no son convenios colectivos
  - \* frustrarse (p. ej.: tras una H que termina con el reintegro de los trabajadores al trabajo, sin logros aparentes)
  - \* o "abrir" paso a otras soluciones de hecho (p. ej.: reintegro de un despedido, sin acuerdo formal alguno)

## B) RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESPECIES

### (1) EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO (NC TÍPICA)

El convenio colectivo aparece como una especie o uno de los contenidos (productos) de la NC; como tal comprende una realidad (negociación jurídica) que forma parte de un género más amplio, como lo es la NC.

- Se trata de un acuerdo (para algunos autores, de un "contrato")
  - \* formal



\* informal

- celebrado entre dos partes (bilateralidad):
  - del lado de los trabajadores: necesidad del sujeto colectivo (uno o varios sindicatos);
  - del lado de los empleadores: alcanza un patrono individual (aunque también puede actuar una organización colectiva de empleadores)

- en un ámbito (o nivel) determinado:
  - establecimiento
  - empresa
  - sub sector de actividad
  - rama o sector económico
  - internacional
  - etc.

- con la finalidad de regular:

- \* condiciones de trabajo, empleo, salario o referidas a la calidad de vida de los trabajadores;
- \* eventualmente: relaciones entre los propios sujetos colectivos celebrantes
- \* o “lograr todos estos fines a la vez” (como lo señala el CIT 154).

Esta definición se corresponde con la noción del **Co Col TÍPICO**

## **(2) OTRAS POSIBLES ESPECIES (O PRODUCTOS) DE LA NC (NC ATÍPICA)**

Es posible constatar en la realidad comparada, la existencia de acuerdos, más o menos formales, pero que no constituyen convenios colectivos (en sentido estricto o técnico jurídico).

**OJEDA AVILES:** Pueden surgir de negociaciones que no reúnen los elementos típicos, como p. ej.

- 1) que intervengan sujetos no legitimados jurídicamente para convenir
- 2) que no se sigan los procedimientos establecidos por la legislación
- 3) que carezcan de eficacia general o inderogable

Se trata de **Co Cols. ATÍPICOS**.

**ALGUNOS EJEMPLOS DE ACUERDOS QUE NO SON CONVENIOS COLECTIVOS "TÍPICOS":**

## I: Acuerdos BILATERALES

### (a) **Actas de fin de conflicto -**

**BARBAGELATA** recuerda que en A.L., el origen de los convenio colectivo está en la finalización de conflictos (huelga o boicot), por lo que son una especie de "TRATADO DE PAZ", incluso frecuentemente bajo la forma -o apariencia- de una declaración unilateral de los empleadores o de las asociaciones patronales

Se pueden ver referencias históricas citadas por HHB de

- DE LA CUEVA: "tarifa uniforme mínima", en la industria textil, de 1912;

- E. MORAES FILHO: Acuerdos espontáneos de fin de huelga, con reconocimiento de los S, del der. a no ser despedidos los huelguistas y limitación de la jornada.

### (b) **Acuerdos de empresa, celebrados con la intervención de:**

- una Comisión Interna
- un Consejo de Empresa
- un Consejo de Administración y Vigilancia
- o -hasta- con delegados del personal

Responden a lo que denominaríamos "Formas de acción gremial en la empresa"

Muchas veces asumen la condición de reglas de der. interno, producto de una NC "continua"

Pueden tener por objeto:

- (a) adaptar, complementar o suplementar algunos aspectos de un convenio colectivo de rama
- (b) tratar cuestiones específicas que se plantean en el lugar de T y que son propias de las RRL en un centro de producción

**ROSENBAUM:** Suponen la adopción de un sentido "lato" del concepto de NC, por cuanto en algunas legislaciones se validan jurídicamente acuerdos:

- suscritos entre delegados del personal (al margen del S "representativo") y representantes del empleador;

- adoptados por un órgano "impuro", de integración mixta, como los Consejos de Empresa (a través, incluso, de una votación en dicho órgano).

### ¿Cuál es la importancia práctica que plantean estos institutos en el ámbito del Der. Col. del T?

La importancia reside en determinar, fundamentalmente, por qué ley se rigen.

En algunas legislaciones, mientras los convenios colectivos típicos, se rigen por las normas de carácter laboral, estos otros "acuerdos" de los que no participa el S, se rigen por las normas del der. civil (Ej.: Italia) (OJEDA AVILÉS : en España debe aplicárseles la Teoría General de los Contratos; se rigen por el Cód. Civil).

Y, además, porque en ocasiones, se limita el alcance subjetivo de los acuerdos, reservándose el efecto "erga omnes" sólo al convenio colectivo típico, formalmente hablando

#### II: Acuerdos TRILATERALES

##### **(c) Laudos para la fijación de salarios**

**ROSENBAUM:** Podemos plantear otros ejemplos de la experiencia uruguaya que plantean discusión; entre ellos los llamados "LAUDOS" de los Consejos de salarios (Leyes N° 10.449 de 1943 y 18.566 de 2009).

Entendemos que la primera ley referida, constituyó una norma típicamente promotora, que introdujo la "institucionalización" del proceso de NC atípica en nuestro país. Un proceso que ha servido de marco de referencia y consolidación histórica de las relaciones colectivas de trabajo, sobre la base de la extensión de laudos en órganos de integración tripartita, en los que básicamente se negocian salarios mínimos y categorías.

[Se analizará más ampliamente infra]

##### **(d) Acuerdos económicos y sociales colectivos, tales como los que derivan o son el producto del fenómeno de la Concertación Social**

**ERMIDA:** Se ha discutido si integran o no el concepto de NC. Las respuestas afirmativas se inscriben en las corrientes que postulan una definición "amplia" de NC.

En estas posturas, se admite como integrando el concepto de NC a algunas formas de negociación política y de cooperación tripartita, además de la negociación colectiva propiamente dicha (bilateral, autónoma, con participación del sujeto sindical, etc.)

Algunos ejemplos concretos:

- Pactos sociales - en los que participan fuerzas sociales y políticas (gobierno, partidos, etc.)

Acuerdos tripartitos de alto nivel, donde el E. aparece como una de las partes pactantes

Sus temas suelen ser variados y de proyección "macro" (económica, social, etc.):

- inflación
- empleo
- salarios
- impuestos (ej. Brasil, 1992, Ind. Metal mecánica)

- Acuerdos Inter-confederales - que emanan de las Confederaciones centrales de Trabajadores y de Empleadores

**VON POTOBISKY:** Constituyen "una experiencia de autogobierno de los copartícipes sociales, con influencia sobre todo el sistema de RRLL y proyecciones sobre el contexto económico-social"

**ALONSO OLEA:** se trata de "Convenios para convenir", más que de normas jurídicas perfectas (p. ej.: acuerdos para ordenar la NC en niveles inferiores, competencia, contenido).

#### 7. El marco normativo:

- a) CIT No 98, 151 y 154 (OIT).
- b) Leyes N° 18.566 (actividad privada) y 18.508 (sector público).

### A) **C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949**

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Nota: Fecha de entrada en vigor: 18:07:1951).

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 01:07:1949

Sesión de la Conferencia: 32

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

#### Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

#### Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

#### Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

[Continúa]

## **C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981**

Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva (Nota: Fecha de entrada en vigor: 11:08:1983).

Lugar: Ginebra  
Fecha de adopción: 19:06:1981  
Sesión de la Conferencia: 67



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

## Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

## Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

## Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión **negociación colectiva** se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión **negociación colectiva** incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

## Parte II. Métodos de Aplicación

### Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

## Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

## Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

## Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

## Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

## Parte IV. Disposiciones Finales

## Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

[Continúa]

- 8- Principios y mecanismos de fomento. Negociación voluntaria y autonomía de las partes. Obligación de negociar. Mandato suficiente. Buena fe. Derecho de información.

### LECTURA COMPLEMENTARIA

**Extraído de:**

**“Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la Ley N°. 18.566”**

**por Jorge Rosenbaum Rimolo<sup>1</sup>**

**[Publicado en: Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya.**

**Montevideo, ed. FCU, 2010]**

**(Se transcribe la PRIMERA PARTE del artículo)**

#### 1. Introducción

Las instituciones del derecho del trabajo y las relaciones laborales que confluyen en ellas, enfrentan un proceso de transformación profundo, como consecuencia de los cambios acelerados que en la mayor parte de los países han venido operando en todos los campos: desde lo económico y productivo, hasta lo social y cultural.

---

<sup>1</sup> Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República



Contemporáneamente, en el escenario del mundo del trabajo, donde se origina y desenvuelve la interacción de los actores sociales, se constata que aquellas transformaciones han alcanzado tanto a trabajadores como a empleadores, a sus organizaciones profesionales y al propio Estado. Y, además, el fenómeno trasvasa los planos de las relaciones individuales de trabajo, para acentuarse en el ámbito de las relaciones colectivas.

El modelo uruguayo se desarrolló históricamente en base a la acción autónoma de las organizaciones sindicales y de los empleadores y una impronta tipificante ha sido la ausencia de reglamentación jurídica formal de las relaciones colectivas de trabajo en su ordenamiento positivo<sup>2</sup>. Es corriente describir nuestro sistema como un prototipo desregulado, esto es, falta de normas y reglas formales, lo que lo diferencia de la realidad de la mayoría de los países que poseen, en general, un marco normativo consolidado<sup>3</sup>. Sin embargo, nos parece necesario señalar que de esa implicación no es correcto concluir que los regímenes comparados están sometidos a un intervencionismo estatal poco deseable, ni que en el uruguayo haya imperado una auténtica autonomía colectiva en todas las épocas. En última instancia, los grados de este fenómeno son un resultado más político y social que jurídico.

En dicho contexto, al menos desde la recuperación democrática en 1985, muchas fueron las voces que cuestionaron la validez del modelo tradicional sobre el que se ha vertebrado la negociación colectiva y, más específicamente, si el mismo constituye un instrumento eficaz para dar respuestas adecuadas a los cambios de la posmodernidad<sup>4</sup>.

Finalmente, el peso de la realidad se ha impuesto y a partir del año 2009 fueron sancionadas dos leyes sobre negociación colectiva, una para la función pública y la otra dirigida al sector privado de actividad.

La **Ley Nº 18.566** que crea un sistema de negociación colectiva para la actividad privada, se promulgó el 11 de setiembre de 2009, tras un arduo proceso de más de treinta y dos meses de negociaciones, que culminó su trámite legislativo con el apoyo del oficialismo y del Partido Nacional (23 en 25 votos en el Senado), lo que se alcanzó sólo respecto de su texto en general, subsistiendo importantes diferencias en la oposición sobre el contenido o las soluciones de la mayor parte de sus disposiciones.

La norma consta de 21 artículos, ordenados en seis Capítulos. El primero trata de los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva; el segundo del Consejo Superior Tripartito; el siguiente de la negociación colectiva por sector de actividad; el cuarto de la negociación colectiva bipartita; el penúltimo de la prevención y solución de conflictos; finalmente, y sin que se haya

2 **Héctor-Hugo Barbagelata**, "Evolución de la negociación colectiva en el Uruguay", en Estudios sobre la Negociación Colectiva en Homenaje a Francisco De Ferrari, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1973, pág. 477 y sigs.

3 **Jorge Rosenbaum y Mario Garmendia**, "Comparación entre los modelos de regulación estatal y de arregulación en materia de negociación colectiva", en Rev. Derecho Laboral Nº 178, pág. 184 y sigs.

4 **Juan Raso Delgue**, "Un marco legal para la negociación colectiva: ¿por qué y para qué?"; **Gustavo Gauthier**, "Contenido de un eventual marco regulador de la negociación colectiva"; **Ariel Nicolliello**, "La regulación legal de la negociación colectiva", en Rev. Derecho Laboral Nº 180, 1995.



determinado su acápite, el sexto regula lo que se ha dado en denominar la cláusula de paz<sup>5</sup>.

La temática que se aborda en este trabajo es la contenida en los cuatro capítulos iniciales, referidos concretamente a la negociación colectiva.

## 2. ¿Por qué un sistema de negociación colectiva?

El Ministerio de Trabajo elaboró un primer documento abierto, contentivo de un conjunto de bases generales para generar “**un sistema de negociación colectiva**”. El mismo fue puesto a consideración de los actores sociales para su discusión en los ámbitos representativos de las organizaciones de cúpula.

En ese ambiente de diálogo, el entonces Ministro de Trabajo, Eduardo Bonomi, declaraba a la prensa lo siguiente: *“creo que lo que realmente se necesita es un sistema nacional de negociación que combine la fijación del Salario Mínimo Nacional en consulta con las partes, el Consejo de Salarios, donde se fija el salario mínimo por categoría en cada rama de actividad, y un tercer piso que establezca la negociación por empresa, con la ley de negociación colectiva como marco. Entiendo que ese sistema nacional de negociación deberá articular esos tres aspectos e institucionalizar un ámbito donde se pueda atender la prevención de conflictos. La negociación por empresa dará un mayor dinamismo a los acuerdos y dará mayores posibilidades como, por ejemplo, la de aumentar el salario por productividad, por planes de producción o por resultado de cada sector. Si alcanzamos ese sistema, significará un salto hacia adelante en lo que refiere a negociación colectiva”*<sup>6</sup>.

Transcurridos algunos meses y ante la notoria falta de avances, el Poder Ejecutivo dio un nuevo paso y elaboró un proyecto de ley articulado, el que fue remitido el 15 de octubre de 2007 al Parlamento para su tratamiento legislativo. Habiendo mediado severas críticas de las organizaciones de empleadores, en reunión mantenida con la Presidencia de la República, el gobierno asumió el compromiso de retirar los artículos que reglamentaban las ocupaciones de los lugares de trabajo. No obstante, diversos hechos derivaron en una interrupción del diálogo, frustrándose la participación del sector empresarial en la negociación de la futura ley.

Es en la Exposición de Motivos de aquel proyecto originario que se señalan los fundamentos que llevaron a la elección de un modelo de negociación colectiva como el que finalmente resulta regulado por el texto legal.

En ella se expresa lo siguiente: *“Las relaciones colectivas de trabajo, tal como tradicionalmente se las entiende, conforman una tríada compuesta por la organización sindical, la negociación colectiva y el conflicto. En nuestro caso, durante el transcurso histórico, el sistema fue asentándose en una serie de tradiciones, valores y estilos que lo diferenciaron fuertemente de otros sistemas latinoamericanos, en particular, en lo referente a un marcado abstencionismo*

5 “Empresarios disconformes con la nueva cláusula de paz”, El País, 18.08.2009; Eduardo Goldstein, “Primeras reflexiones sobre la cláusula de paz en el proyecto de ley de negociación colectiva para la actividad privada”, en Rev. La Ley N° 38, agosto de 2009

6 La República, 2 de enero de 2007

*legislativo, y una consiguiente y persistente afirmación de la autonomía colectiva. Un “modelo” así configurado fue motivo de profundas investigaciones y estudios en medio de un contexto continental signado por un decidido intervencionismo estatal, que a menudo modulaba y mediatizaba las relaciones colectivas de trabajo al albur de las pretensiones del actor gubernamental. Sin embargo, la consolidada visión nacional sobre la necesidad de preservar estos espacios de autonomía había mostrado algunas deficiencias y debilidades, ya anotadas por una misión de la Organización Internacional del Trabajo que realizó un estudio en la segunda mitad del decenio de 1980”.*

La argumentación del gobierno concluye que: *“Se trata en este proyecto de activar una normativa que ponga en manos de los actores de las relaciones laborales una serie de procedimientos para posibilitar la negociación en los diversos niveles en un marco de seguridad jurídica, procediendo de paso a ajustar y actualizar la Ley N° 10.449 sobre Consejos de Salarios, que constituyó hasta el momento el único sostén institucional de la negociación colectiva en su faz salarial”<sup>7</sup>.*

### **3. Los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva**

**3.1.** El punto de partida del ordenamiento del sistema de negociación colectiva articula un conjunto de principios y derechos, efectuando una remisión expresa a los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente.

Si bien la norma legal no lo prevé en forma explícita, creemos necesario señalar que otro de los ejes centrales de la negociación colectiva está conformado por el bloque de constitucionalidad, en el más amplio alcance que deriva de la vigencia de los arts. 7 y 332 de la Carta, así como de sus normas específicas que conciernen a los derechos de la persona, los derechos sociales y los derechos colectivos del trabajo.

**3.2.** El **derecho a negociar colectivamente** es el primero de los enunciados legales (art. 2); el mismo reconoce su fundamento en el **principio de la autonomía colectiva** de las partes, asumiéndose la esencialidad del sujeto colectivo del lado de los trabajadores (una o varias organizaciones de trabajadores) y por la parte empleadora, indistintamente, del sujeto individual (los empleadores) o del sujeto colectivo (las organizaciones de empleadores). Conforme a ello, los actores poseen una capacidad normativa asentada en la libertad de negociar y acordar sobre condiciones de trabajo y empleo, y regular su inter relacionamiento. Si bien la norma no le dispone en forma expresa, este principio debe complementarse con el enunciado del CIT núm. 98 en cuanto a que este derecho implique el pleno desarrollo y uso de procedimientos de **negociación voluntaria** (art. 4 del CIT), es decir, enteramente facultativa.

**3.3.** Asimismo, se garantiza el **libre ejercicio de aquella negociación en todos los niveles**, lo que condice con las estipulaciones del RIT núm. 163 (art. 4, núm. 1 de la RIT). Tal ejercicio, según la ley, **será promovido por el Estado** a través de la adopción de medidas adecuadas para facilitar la actividad negocial

<sup>7</sup> Comisión de Legislación del Trabajo, Repartido N° 1085, Carpeta 2159 de octubre de 2007

de los actores sociales. Si bien el enunciado permanece en un plano programático -sin especificarse actuaciones concretas, con excepción de lo que refiere a las acciones de formación- es necesario recordar que al tenor de aquella misma RIT (art. 7), para el futuro tales medidas **deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos** entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**3.4.** En lo atinente a la mencionada **formación para la negociación colectiva**, el art. 6 de la ley faculta a las propias partes a adoptar medidas que puedan resultar convenientes para la preparación, adiestramiento y aprendizaje de las personas que negocian en nombre, cualquiera sea el nivel en que ello transcurra. El texto legal prácticamente reproduce los términos del lit. 4 del Cap. II (Medios para fomentar la negociación colectiva) de la RIT núm. 163. En concordancia con ello, se ha previsto que las autoridades públicas -entendemos que a través de la DINATRA- prestarán asistencia cuando las organizaciones interesadas así lo requieran, aunque respetándose la autonomía de éstas, tanto respecto del contenido como de la supervisión de los programas formativos. En todo caso, ha de mantenerse como principio el pleno derecho de las organizaciones de empleadores y trabajadores a designar sus negociadores, más allá de cualquier exigencia de calificación.

**3.5.** La norma legal busca promover la comprensión mutua y las buenas relaciones laborales entre los tres actores principales del sistema (las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y las autoridades públicas), con el fin último de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida (art. 5). Para ello centraliza los instrumentos en **la colaboración y la consulta**, acogiendo textualmente como normas de derecho interno, las previsiones de la RIT núm. 113 (1960) que, por su naturaleza, no es ratificable como lo son -en cambio- los convenios de la OIT. En esa dirección es que se resaltan como finalidades explícitas **el examen conjunto de cuestiones que resulten de mutuo interés y el compromiso del Estado de recabar opiniones, asesoramiento y asistencia** de las organizaciones sociales para: **(a)** la formulación de la legislación laboral; **(b)** la creación y funcionamiento de órganos en materia de empleo, formación profesional, seguridad e higiene en el trabajo, productividad y seguridad social; y **(c)** la elaboración y puesta en práctica de planes de desarrollo económico y social.

**3.6.** Finalmente, el legislador introduce dos principios básicos de la negociación colectiva, y para ello el art. 4 dispone como deberes recíprocos para las partes los siguientes:

- El **deber de negociar de buena fe**<sup>8</sup>, lo que -tal como lo han señalado los órganos de contralor del cumplimiento de normas y el Comité de Libertad Sindical de la OIT- requiere la realización efectiva de esfuerzos por ambas

---

8 Ver **Eduardo Ameglio**, "La negativa a negociar la celebración de un convenio colectivo como forma de práctica antisindical", en Rev. Derecho Laboral N° 146, pág. 359 y sigs.; **Hugo Fernández Brignoni**, "La obligación de negociar", en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, cit., pág. 351 y sigs.; **Gustavo Gauthier**, "La obligación de negociar en el ordenamiento jurídico uruguayo", en Siete Estudios de Derecho Colectivo de Trabajo, Cuaderno No. 21, FCU, 1994, pág. 33 y sigs.



partes para llegar a un acuerdo. Tratándose de una regla de conducta, no es sencillo valorar su observancia en forma objetiva; pese a ello, son varias las pautas concretas que procuran determinarla: la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas, el establecimiento de una relación de confianza mutua, evitar retrasos injustificados, el cumplimiento, respeto y mantenimiento de los compromisos asumidos (al menos mientras dure el convenio), entre otros.

En concreto, la ley exige (y presume) la existencia de mandato suficiente conferido a los negociadores por sus representados para conducir las negociaciones y concluir acuerdos, admitiéndose la reserva de la consulta a sus respectivas organizaciones. Asimismo, para garantizar la efectividad de los intercambios, las posiciones que las partes adopten en los procesos de negociación, requerirán ser debidamente fundadas.

- El **deber de intercambiar informaciones**, mecanismo facilitador del desarrollo normal de las negociaciones, en especial cuando resulte necesario dilucidar, cuantificar, demostrar o fundamentar propuestas, peticiones o respuestas entre las partes. El Comité de Libertad Sindical ha señalado ejemplos concretos sobre el particular: informaciones sobre la situación económica de la empresa o sector, en materia de salarios y condiciones de trabajo en otras unidades análogas y sobre la situación económica general.

Uno de los obstáculos que plantea este deber es la exigencia de confidencialidad, lo que la ley procura resguardar estipulando que “la comunicación lleva implícita la obligación de reserva”. Se dispone, asimismo, que su incumplimiento hará incurrir en responsabilidad<sup>9</sup>

[CONTINÚA]

## Tema 17

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### (CONTINUACIÓN)

#### Tema 23. CONVENIOS COLECTIVOS

- Convenios Colectivos: concepto.
- Sujetos celebrantes del convenio colectivo.
- Problemas de representatividad y sus soluciones.

<sup>9</sup> Ver **Héctor Zapirain**, “El derecho de información y las recientes leyes de negociación colectiva”, en Rev. Derecho Laboral N° 237, enero - marzo 2010, pág. 117 y sigs.

- Contenido de los convenios colectivos. Cláusulas normativas y obligacionales.
- Alcance subjetivo de los convenios colectivos.
- Efectos del convenio colectivo.
- El deber de paz

## NOCIONES SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO

El instituto que forma parte de la estructura triangular o tridimensional con que se representa al Derecho Colectivo del Trabajo, constituye un resultado acordado en procesos de Negociación Colectiva TÍPICOS.

De allí que el convenio colectivo constituya un fruto PURO cuantitativa y cualitativamente más relevante de los causes negociales de carácter bilateral, autónomos, libremente encausados por los actores de las relaciones colectivas del trabajo.

### 1.1. Definición de convenio colectivo

Es posible definir al **Convenio Colectivo** como:

- **Un acuerdo** (para algunos autores, un “contrato” –naturaleza convencional-; para otros una “norma objetiva”-naturaleza reglamentaria de carácter extra etático)

\* formal o

\* informal

- **Celebrado entre dos partes (bilateral)**

\* del lado de los trabajadores : necesidad del sujeto colectivo  
(uno o varios  
sindicatos)

\* del lado de los empleadores : alcanza un patrono individual



- **En un ámbito (o nivel) determinado** por la unidad de negociación (un establecimiento, una empresa, un sector, una rama o grupo de actividad, etc.)

- **Con la finalidad de regular:**

\* condiciones de trabajo, salario, empleo o referidas a la calidad de vida de los trabajadores;

\* eventualmente : relaciones individuales entre tbjs y empls. y/o relaciones colectivas entre los propios sujetos celebrantes que suscriben el acuerdo (el sindicato y el empleador o la cámara patronal);

\* o –como lo señala el CIT 154- “lograr todos estos fines a la vez”.

Esta definición se corresponde con la noción del **Co Col TÍPICO**

## 1.2. Sujetos celebrantes

Previamente debe establecerse que:

- son partes (actores o sujetos) de la N. C., quienes negocian
- ostentando la titularidad y representación de los intereses profesionales (sea de trabajadores o empleadores)
- incluidos en la unidad de contratación

### Sujetos intervinientes

- esencialidad de la participación sindical del lado de los trabajadores

Tal preferencia surge de las normas internacionales de la OIT

CIT 98: art. 4

CIT 154: arts. 2 y 3

RIT 91: art. 2.1

En nuestro derecho positivo: Ley nº 13.556, en su art. 1, determinaba cuáles son los sujetos legitimados para celebrar convenios colectivos.

- Del lado de los trabajadores, debe actuar siempre un SUJETO COLECTIVO:  
*una o varias organizaciones representativas de trabajadores*

- En cambio, en representación del empleador, puede actuar indistintamente:

- un SUJETO INDIVIDUAL:

- una sola empresa (o un solo empleador)
- varias empresas (es decir, un grupo de empresas o de empleadores);

- un SUJETO COLECTIVO

- una organización profesional de empleadores
- varias organizaciones profesionales de empleadores

La finalidad perseguida es la de equilibrar el poder de negociación de las partes

Para preservar el principio de Libertad Sindical, la propia OIT estima como un serio detrimento la Negociación directa entre el empresario y los trabajadores, al margen de sus organizaciones representativas. Si hubiere organización sindical, siempre deberá preferirse a ésta.

Algunos ej. comparados de sistemas basados en la esencialidad del sujeto colectivo organizado:

Pero la realidad indica que es posible que en un mismo ámbito (una empresa, un sector de actividad) convivan más de una organización sindical. En tal caso,

las opciones podrían inclinarse:

- a) Por validar a todos los sindicatos a negociar separadamente y en tal caso habrían tantos convenios colectivos como sindicatos promovieren su negociación (Esto, en opinión de autores como GINO GIGNI, resulta irracional ya que entonces el empleador debería aplicar probablemente diferentes condiciones de trabajo dentro de una misma empresa u organización productiva, lo que impide una adecuada organización del trabajo, genera asimetrías, propicia tratos desiguales, etc.).
- b) Por promover la negociación de un convenio colectivo único en el ámbito que corresponda.

Distintas son las soluciones que es posible relevar en el derecho comparado.

Uno de los caminos más frecuentes es reconocer grados de representatividad a los sindicatos existentes y, ante estas situaciones de pluralismo, escoger el criterio de la "mayor representatividad" de uno de ellos si no concurren a negociar coaligadamente.

- USA y Canadá : El Sind. aparece como único y exclusivo sujeto contractual. Cuando hay varios, se recurre al referéndum (supervisado por la Oficina Nal. de RR.LL.); el Sindicato que obtiene mayor No. de votos es reconocido y calificado como aquél representante único, y el acuerdo al que arribe es vinculante respecto de TODOS los trabajadores

- Francia: Similar solución, pero reconociendo al Sindicato más representativo.

- Uruguay: Sigue este último sistema cuando hay más de una organización sindical que se atribuye representatividad (entre dos o tres sindicatos, se opta por aquél que sea el MÁS representativo)

**A partir de la ley 18.566**, en el ámbito bipartito, el legislador observa los principios de representatividad de los sujetos colectivos legitimados para negociar convenios colectivos y existiendo una pluralidad de agentes

negociadores, mantiene un régimen mixto basado en la promoción del acuerdo inter sindical previo.

Sólo para el caso de no lograrse una convergencia entre organizaciones sindicales que operan en un mismo ámbito, opta por reconocer a la organización profesional que inviste mayor representatividad, en línea con los Convenios Internacionales de OIT.

Esquemáticamente, el sistema vigente procura:

1) la [promoción del acuerdo inter sindical previo](#);

2) y sólo [para el caso de no lograrse una convergencia, opta por reconocer a la organización profesional que inviste mayor representatividad](#), en línea con los Convenios Internacionales de OIT.

Siendo que la anterior Ley N° 13.556 (art. 1) disponía pautas para determinar la mayor representatividad respecto de los sindicatos (basadas en los resultados de las elecciones de delegados a los Consejos de Salarios por voto secreto y directo, entre otras), y que en la práctica las mismas habían sido superadas por la realidad (desde 1985 en adelante no celebraron elecciones de ese tipo), la nueva norma incorpora algunas reformas necesarias.

En primer lugar, se modifican ligeramente los criterios aplicables para su calificación. En este sentido, el [art. 14](#) estipula una combinación de criterios objetivos: unos de carácter cualitativo), sustentados en la [antigüedad](#), [continuidad](#), [independencia](#) y otros de carácter cuantitativo pero basados actualmente en el [número de afiliados](#) de cada organización.

En segundo término, dichas reglas y criterios son extendidos legalmente a las organizaciones profesionales de empleadores (que no estaban comprendidas por la Ley N° 13.556), lo que parece forzoso en un contexto de gran atomización de las mismas.

Por último, la ley privilegia a la organización más representativa de trabajadores de nivel superior cuando en la empresa no exista sindicato. En este sentido, se elimina la solución residual del CIT núm. 98 (y de la Ley N° 13.556) que, en situaciones de inexistencia de una organización representativa de los trabajadores involucrados, reconocía la legitimación de los delegados elegidos según las formas y garantías previstas por la ley N° 10.449. Este apartamiento de las soluciones propiciadas por los Convenios de la OIT ha merecido observaciones a Uruguay de parte de sus órganos de control.

LEY N° 18.566

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA BIPARTITA

*Artículo 14. (Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.*

## 2. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

### 2.1. Materias objeto de negociación

En general las materias que suelen negociarse colectivamente son muy diversas.



El principio general es el de libertad de negociación; no obstante, muchas veces es posible que la legislación admita ciertas restricciones

Entre las principales materias se destacan:

- \* salarios (sueldos, primas, comisiones, viáticos, horas extras, etc.)
- \* condiciones de trabajo (jornadas, descansos, licencias)
- \* categorías profesiones (y descripción de tareas)
- \* condiciones de seguridad e higiene
- \* formas o sistemas de trabajo
- \* beneficios complementarios (en especie: vivienda, comedor, uniformes; complementos de seguridad social: prestaciones médicas, seguro de paro, fondos de retiro)
- \* relaciones colectivas (cuota sindical, cláusulas de paz, mecanismos de solución de conflictos, licencias sindicales, uso de carteleras)

## **2.2. Tipos de cláusulas o partes del contenido de los convenios colectivos**

Metodológicamente, se suele establecer una clasificación jurídico formal de los diferentes contenidos de los convenios colectivos, en tanto productos normativos de la NC

Según el tipo de cláusulas, se distinguen:

- A) Cláusulas **NORMATIVAS**
- B) Cláusulas **OBLIGACIONALES**
- C) Cláusulas **DE CONFIGURACION** (o envoltura)

A) CI. NORMATIVAS --- Constituyen el alma de los convenios colectivos.

Estipulan normas reguladoras de los contratos individuales de trabajo. (Ej. : Se estipulan determinados salarios mínimos para c/ categoría de trabajadores de una empresa, de un sector económico o de una rama de actividad.; durante la vigencia del convenio colectivo, el (o los) empleador (es) no podrá abonar a los trabajadores contratados ni contratar nuevos trabajadores por un salario inferior al pactado en el acuerdo).

En otras palabras: el convenio colectivo cumple la función (NORMATIVA) de fijar condiciones a las que habrán de sujetarse los contratos individuales de T (tanto los existentes, como los que se celebren en el futuro durante la vigencia del convenio colectivo).

**Rosenbaum:** De allí surgió lo que podríamos denominar la "representación gráfica del fenómeno de la incorporación": las disposiciones del convenio colectivo son trasplantadas a los contratos individuales de trabajo correspondientes a los sujetos comprendidos por el convenio, pasando a conformar la sustancia o contenido mínimo de tales contratos. Pero esto no constituye más que una ficción jurídica.

Puede hablarse de otra concepción sobre el punto: en realidad, los convenios colectivos rigen "desde fuera" de los contratos individuales de trabajo, como la ley misma. Mientras esté vigente el convenio, éste se aplica por su jerarquía "superior" a la de los contratos individuales. Los contratos no se "anulan", ni pierden virtualidad jurídica; a lo sumo, se suspende transitoriamente –mientras está vigente el convenio- la aplicación de sus normas menos favorables que las que dispone este último. Cuando el convenio colectivo se extingue, por cumplimiento de su plazo, denuncia u otra forma de extinción, los contratos individuales anteriores cobran virtualidad jurídica nuevamente y recomienzan a regir como norma entre las partes. Los beneficios o derechos que crea el convenio colectivo no necesariamente se prologan más allá de la vigencia de este acuerdo colectivo (con la excepción del mantenimiento de derechos

fundamentales: p. ej. El salario que se estaba percibiendo, el que no puede ser rebajado a niveles contractuales anteriores).

B) Cl. OBLIGACIONALES --- Se trata de normas que también crean derechos y obligaciones, pero estrictamente entre los propios sujetos colectivos que celebran y son partes firmantes del convenio colectivo.

Esto es: vinculan directamente a la organización sindical (como sujeto colectivo) y al empleador o la Cámara o Asociación que los representa.

Ejs.: Cláusulas de reconocimiento de las organizaciones sindicales

- " de paz (\*)
- " de conciliación y arbitraje
- " de retención de cuota sindical
- " de utilización de carteleras
- " sobre realización de asambleas
- " sobre licencias sindicales

**Rosenbaum:** También comprende aquellas obligaciones que los celebrantes del convenio colectivo asumen para asegurar la efectividad de las normas acordadas, sea con carácter positivo o negativo

Si bien el tema será tratado más adelante, efectuamos algunas precisiones preliminares.

Las "Cláusulas de paz" refieren al deber de paz que asumen convencionalmente los sujetos pactantes, en el sentido de abstenerse de la realización de cualquier acto o acción gremial que implique un desconocimiento del convenio colectivo (o, incluso, reivindicaciones vinculadas con los temas que fueron objeto de la negociación entre las partes)

Comprendería una abstención de recurrir a cualquier tipo de contienda o conflicto colectivo para obtener nuevos logros respecto de las relaciones reguladas por el convenio colectivo.

No obstante, no impediría la adopción de medidas de autodefensa (p. ej., frente a un incumplimiento o violación del empleador).

De todos modos con la entrada en vigor de la **Ley 18.566** ha sido regulada expresamente en deber de paz por los asuntos pactados en el convenio colectivo.

C) CI. DE CONFIGURACION (o envoltura) --- Se refiere a aspectos diversos vinculados con la forma y condiciones del propio convenio colectivo.

Ejs. : \* fecha de entrada en vigencia

- \* plazo de duración
- \* ámbito de aplicación
- \* revisión
- \* denuncia
- \* retroactividades

**Alcance subjetivo “erga omnes”**

El otro aspecto vinculado con los efectos de los convenios colectivos es el relativo a **su alcance erga omnes**.

**[Alcance subjetivo del convenio colectivo (sacado de Libro OIT 1999)]**

En el plano de los efectos y alcances personales es donde se plantean importantes distinciones.

**Las legislaciones**, en términos generales, admiten como regla la **eficacia general** de los convenios colectivos.

La legislación reconoce al convenio colectivo como el instrumento prototípico en el que desemboca ordinariamente la negociación colectiva que celebran los

sujetos legitimados, con el fin de regular las condiciones de trabajo y de empleo a las que habrán de sujetarse los contratos individuales, así como de auto-regular sus propias relaciones colectivas.

El convenio constituye una **fuerza formal** especial del Derecho Laboral, generadora de normas jurídicas (función normativa) y de relaciones entre los sujetos celebrantes del mismo (función obligacional), como resultado del ejercicio pleno de la autonomía colectiva.

Pero debe tenerse presente que **el acuerdo resultante constituye un convenio colectivo típico, cuyo efecto o alcance personal queda limitado al ámbito de la unidad de contratación que lo celebra.**

Tratándose de acuerdos suscritos en ámbitos inferiores, **se aplica en la empresa que lo celebra**, y por tanto **obliga al empleador** y **abarca los contratos de trabajo de todos los trabajadores, sin excepción** (los sindicalizados, los afiliados a otro sindicato menos representativo y los no sindicalizados).

Es lo que se conoce como **efecto “erga omnes”, es decir, oponible a terceros**, incluso, aquellos “no representados” (en el sentido civil del término) por el sindicato representativo celebrante.

Ello es fruto de que la legitimación para negociar sea otorgada por ley (o reconocida por ésta) a dicha organización.

En ámbitos superiores, tal como lo enuncia la **ley 18.566** (incorporando un cambio importante sobre el régimen vigente con anterioridad a su sanción), **se consagra el alcance erga omnes de los convenios colectivos celebrados a nivel de rama o cadenas productivas** (lo que es contemplado también para los convenios por sectores de actividad), **siempre que hayan sido celebrados por la organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores más representativas.**

El alcance subjetivo obligatorio de su aplicación comprende a todas las empresas y empleadores, así como a todos los trabajadores pertenecientes al nivel respectivo de negociación, con la única **exigencia jurídico formal** de **que el convenio sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo** (art. 16).



Ello extiende la aplicación de:

- los salarios mínimos,
- las categorías laborales,
- la actualización de remuneraciones
- la reglamentación de la licencia sindical,
- también la regulación de las condiciones de trabajo, cuya observancia resulta de ese modo preceptiva:

**(a) del lado empleador, a:**

- ♣ las empresas pertenecientes a la organización pactante,
- ♣ las afiliadas a otras organizaciones de menor representatividad (que no hubieren acordado con aquella una negociación unitaria)
- ♣ y las empresas no afiliadas a ninguna organización profesional de empleadores;

**(b) del lado trabajador, a:**

- ♣ los trabajadores afiliados a la organización celebrante del convenio,
- ♣ los afiliados a otros sindicatos de menor representatividad (siempre que no hubieren acordado entre ellos negociar en forma conjunta) y
- ♣ los trabajadores no afiliados a ningún sindicato.

## Tema 17

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**(CONTINUACIÓN)**  
**CONSEJOS DE SALARIOS**

*Esquemas Prof. Jorge Rosenbaum*

8. La experiencia uruguaya de los Consejos de Salarios y la negociación colectiva.  
 Descripción del sistema y de su funcionamiento.

**3er. MÓDULO: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN URUGUAY**

**1. Modelos de NC.**

**2. Experiencias de NC atípica: Los Consejos de Salarios**



**Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo**

**1. Modelos y métodos de la negociación colectiva**

**1.1.** En nuestro país, la negociación colectiva no es tributaria, a priori, de un modelo único; por el contrario, podemos señalar descriptivamente que se ha instaurado una negociación "a doble pista", que transcurre en ámbitos y con estructuras diferenciadas.

**1.2.** Desde sus orígenes, se desarrolló un **prototipo de "negociación**

**colectiva pura**", es decir con predominancia de ciertos caracteres del modelo "internacional" preconizado por los Convenios de la O.I.T., en particular el 98: negociación **voluntaria, bilateral, autónoma y no institucionalizada**, en la que intervienen, generalmente, un sindicato de empresa, o una federación sindical de un sector de actividad o de rama, oficio o profesión, y un empleador o una Cámara o Asociación empresarial, sin intervención del Estado.

El producto de estas modalidades de trato directo entre las propias partes es el convenio colectivo, con contenidos normativos y obligacionales, que surte efecto vinculante y obligatorio (en especial, para el empleador), inderogable (por contrato individual), automático (desde que se superpone a los contenidos menos favorables de los contratos de trabajo) y "erga omnes" (resultando aplicable a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la unidad de contratación). Si bien formalmente el acuerdo ha de registrarse en el Ministerio de Trabajo, esta obligación nada agrega al acuerdo en cuanto a su validez y eficacia.

**1.3.** En forma concomitante aparece un segundo cause de negociación, claramente diferenciable de la modalidad descrita anteriormente, cuando a partir de la sanción de la Ley No. 10.449 de 12 de noviembre de 1943, se instalan en el país **los denominados "Consejos de Salarios"**.

Esta normativa aplicable originariamente sólo en la actividad privada (y aún ella, con ciertas exclusiones), estipuló que la regulación de los salarios mínimos y la determinación de las categorías laborales, sería hecha a nivel de ramas de industria o actividad (según Grupos determinados por resolución del Poder Ejecutivo<sup>10</sup>) y a través de **órganos tripartitos**, conformados por representantes

---

<sup>10</sup> Los Consejos de Salarios fueron convocados y funcionaron en tres etapas distintas en el país.

La primera de ellas transcurrió desde la sanción de la ley en 1943 y una vez realizada las elecciones para integrar los delegados de los trabajadores (que eran elegidos por voto secreto entre todos los trabajadores de cada uno de los más de 50 Grupos de actividad que fueron constituidos por el Poder Ejecutivo).

Esta etapa duraría hasta 1968, cuando un cambio en la política económica del gobierno congeló por Decreto los salarios y los precios, y luego -a través de la sanción de la Ley No. 13.720- se consolidó el mecanismo de fijación administrativa de los salarios

electos de los trabajadores y empleadores, a los que se sumaban los delegados designados por el Poder Ejecutivo. Cada Consejo se compone, pues, de 7 miembros: 2 de los trabajadores, 2 de los empleadores y 3 del Poder Ejecutivo.

En su seno se seguiría un **procedimiento de discusión en cierto modo más formalizado**, y lo que se acordase habría de ser sometido a votación de las partes, poseyendo los delegados del gobierno tres votos, y los representantes empresariales y de los trabajadores, dos votos por cada delegación. De no llegarse a acuerdo, el procedimiento implicaría la búsqueda de mayorías –por

mínimos, coordinados por la COPRIN (órgano dependiente del Ministerio de Economía, que controlaba no sólo los salarios, sino también la fijación de precios de los productos de venta al público). Los Consejos de Salarios, en consecuencia, dejaron de ser convocados y así continuó durante el posterior periodo de gobierno de facto con el golpe de Estado de 1973.

La segunda etapa histórica se daría una vez reinstalada la democracia en 1985, siendo una de las primeras medidas del gobierno electo la re-convocatoria de los Consejos de Salarios, que esta vez funcionaron en 48 Grupos de actividad, pero con una aplicación heterodoxa de la Ley No 10.449, ya que no se realizaron elecciones y la integración de los representantes de los sujetos colectivos se hizo a propuesta directa de las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores. Ello motivó que para que los acuerdos celebrados en el seno de cada Grupo pudieran imponerse a todas las empresas y beneficiar a todos los trabajadores de cada rama económica, el Poder Ejecutivo recurriese a distintas prácticas, la primera de las cuales fue la "homologación" con carácter extensivo de los laudos, incorporándolos en Decretos que el mismo dictaba.

Pero el advenimiento posterior de nuevas políticas macro económicas, imbuidas por las corrientes neo liberales que imperaban casi hegemónicamente en todo el mundo, provocó que a partir de los años 90, el gobierno desarticulase los Consejos de Salarios, dejando de convocarlos nuevamente. La fijación de los salarios quedó reservada, por un lado, a la determinación de un salario mínimo nacional (y salarios mínimos para las actividades rurales y del trabajo doméstico) a cargo del Poder Ejecutivo, y por el otro, a la supuesta autonomía colectiva de los propios actores sociales en negociación

es bilaterales y a través de convenios colectivos. La realidad demostró que tratándose de una época de muy fuerte debilidad de los sindicatos, la negociación colectiva prácticamente desapareció, siendo muy escasos los ejemplos de convenios acordados durante una década y media.

Será recién en el año 2005, con la asunción del gobierno por el Frente Amplio que volverán a convocarse los Consejos de Salarios, esta vez en 24 Grupos económicos, lo que fue acordado a través de un pacto trilateral entre el Ministerio de Trabajo, el PIT-CNT y las Cámaras empresariales.

votación- entre sólo dos de las partes sobre alguna de las propuestas o sobre una oferta nueva del Poder Ejecutivo.

Por último, se preveía la **homologación oficial** por el Poder Ejecutivo de los “laudos” acordados (que la norma legal denomina tarifas salariales), a través de los cuales se instrumentaban los acuerdos obtenidos respecto de las materias que la ley les había cometido a estos Consejos.

Resultaba plausible sostener que la trilateralización de la negociación colectiva, su institucionalización y los procedimientos introducidos por la ley de 1943 (que incluía aquella homologación oficial), habrían de desvirtuar, desde el punto de vista técnico, los patrones convencionales, insertándose una nueva estructura en el esquema negocial del sistema de relaciones laborales, ésta sí claramente regulada e intervenida por el Estado. Quizás con cierto grado de valoración negativa, podamos calificar este modelo como una forma de “negociación colectiva impura o atípica”, que inicialmente levantó incluso algunos resquemores en parte de nuestra doctrina (de hecho, De Ferrari fue un tenaz crítico de la ley). Efectivamente, un simple análisis literal de la normativa, podría hacer pensar en su reminiscencia corporativa de una época histórica muy particular en el mundo. Más aún, podría haberse tornado impracticable de allí en más la sobrevivencia de una negociación colectiva bilateral y pura, particularmente por la asignación privativa, ni más ni menos, que de la fijación salarial a los Consejos de Salarios.

Pese a tales previsiones, múltiples factores demostraron lo contrario, a tal punto que es subrayable la viabilidad que alcanzó aquella difícil cohabitación, convirtiéndose la negociación bilateral y prototípica de un sistema de pleno funcionamiento de la libertad sindical, en una alternativa de complementación de la actividad de los órganos tripartitos (posibilitando mejorar y ampliar los niveles alcanzados en su ámbito), de adaptación (facilitando su aplicación según las necesidades y requerimientos específicos de las unidades de producción), de integración o enriquecimiento (incorporando otros contenidos o materias no contemplados en los acuerdos de rama o sector) y hasta de descuelgue (frente a casos de crisis de la empresa).



Dicha constatación, no sólo fue convalidada desde el punto de vista jurídico formal por dictámenes y resoluciones adoptadas por los organismos gubernamentales, sino que en los hechos, el propio desenvolvimiento que en la práctica asumieron los Consejos de Salarios, resultó demostrativo de que ello era ciertamente posible.

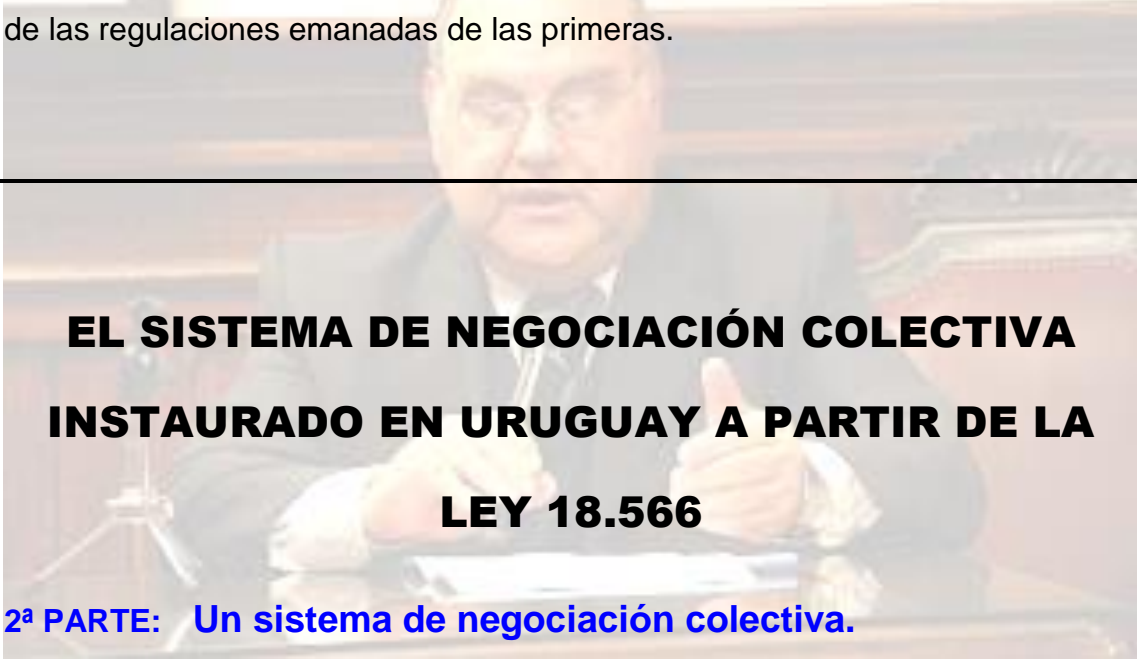
**1.4.** Fue así que en menos de una década de funcionamiento de estos ámbitos de negociación tripartita (allá por mediados de los años 50), se consolidó una práctica impulsada por los propios interlocutores sociales, que no responde a una creación legislativa ni institucionalizada. Reactivos a la intervención del Estado (para los empleadores, debido a que ella agreda las leyes del mercado, alterando el libre juego de la oferta y la demanda del costo de la mano de obra; para los sindicatos, porque les coarta espacios de autonomía y los somete a un “statu quo” que afecta su discurso clasista), las partes comenzaron a desarrollar verdaderas negociaciones paralelas a los Consejos de Salarios, en forma bilateral y al margen del control del Estado, celebrando auténticos convenios colectivos bilaterales. Eso sí, una vez alcanzado un acuerdo, trasladaban el mismo al seno del órgano tripartito para que, con los votos de los pactantes (e, incluso, muchas veces también de los delegados del Poder Ejecutivo), aquellos fueran refrendados por un laudo oficial.

Surge espontáneamente y por la vía de los hechos, otro cause de negociación, catalogable como una modalidad de **“negociación colectiva mixta o sui géneris”**.

Y ello fue el fruto de que, además del deseo de tomar distancia de la injerencia del Estado, las partes buscaban el efecto extensivo que producía el acto administrativo del Poder Ejecutivo -mal llamado de "homologación" del laudo- respecto de terceras empresas no pactantes del convenio, por no estar afiliadas a las entidades patronales que negociaban, ni ser partícipes directas en las unidades de contratación.

A través de la homologación (léase extensión), se conseguía obligar a todas las unidades de producción de un mismo sector o grupo de actividad, uniformizándose los estándares de las tarifas salariales mínimas, de las categorías profesionales y de las condiciones de trabajo y empleo, con el fin de desestimular la competencia desleal entre empresas, basada en costos laborales diferenciados de la mano de obra (“dumping social”).

De hecho, debe reconocerse que la aplicación de estos mecanismos propiciaba una clara confrontación de situaciones, en virtud de las disonancias resultantes entre la composición de las "unidades de contratación" que intervenían en el proceso de discusión, celebración y aprobación de los acuerdos, y las "unidades de aplicación", entendidas éstas como ámbitos de alcance extensivo de las regulaciones emanadas de las primeras.



---

## **EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA INSTAURADO EN URUGUAY A PARTIR DE LA LEY 18.566**

**2ª PARTE: Un sistema de negociación colectiva.**

**Comentarios a la Ley Nº. 18.566**

**CONTINUACIÓN**

**Publicado en: Cuarenta estudios sobre  
la nueva legislación laboral uruguaya.**

**Montevideo, ed. FCU, 2010**

## Jorge Rosenbaum Rimolo<sup>11</sup>

### 4. Estructuración de un sistema de negociación colectiva

#### 4.1. Sus características

La norma legal diseña una estructura de los procesos de negociación colectiva que presenta tres características principales.

**4.1.1.** En primer lugar, se trata de un andamiaje **fuertemente centralizado** en el que, a través de una concepción piramidal, el Consejo Superior Tripartito concentra en la cúspide, el gobierno institucionalizado del sistema. La integración tripartita de este órgano –del que forma parte preponderante el Estado- lo potencia para intervenir no sólo en temas y materias sustantivas del diálogo y la negociación, sino en la interacción entre sus diferentes niveles descendentes. De allí que deba hablarse también de una intensa **jerarquización** que impregna el funcionamiento global del modelo.

No parece discutible que la ley fue articulada con el fin de revertir en lo inmediato, la realidad imperante entre 1990 y 2004, en cuyo transcurso las relaciones colectivas de trabajo se caracterizaron por presentar grados decrecientes de importancia (cuantitativa y cualitativa) de la negociación colectiva y del sindicalismo. Aquél fenómeno había sido un efecto reflejo, por una parte, de los cambios de las nuevas realidades que impactaron sobre los actores sociales, desde el repliegue conciente del Estado como un actor partícipe y promotor de equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo y la significativa reducción del peso del sector industrial (considerado tradicionalmente el bastión de los “blue collars” para el movimiento obrero), hasta la crisis y el debilitamiento del poder social de los sindicatos (movilización, afiliación y capacidad de propuesta) ante el peso de la desocupación y las políticas del gobierno macroeconómico.<sup>12</sup> Y, por la otra, de los principales cambios introducidos por el neoliberalismo y la globalización económicas sobre el mercado laboral y productivo, traducidos básicamente en

<sup>11</sup> Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República

<sup>12</sup> **Jorge Rosenbaum**, “La organización sindical en la perspectiva de la modernización de las relaciones laborales”, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 1999

la flexibilización y desregulación normativa del derecho individual del trabajo, la contención de los fenómenos colectivos, la reestructuración de las organizaciones productivas del trabajo y la descentralización empresarial, factores todos que provocaron una incontrastable atomización y pauperización de la negociación colectiva.

**4.1.2.** Una segunda característica del nuevo sistema de negociación colectiva está signada por los **grados de control o intervención** de la autonomía colectiva, ya que si bien la norma legal asegura espacios para su más amplio desarrollo por los actores sociales, sin embargo sujeta los productos de ésta (convenio colectivo) a la regla de la progresividad ascendente (en términos del reconocimiento de representatividad). Así ocurre, a vía de ejemplo, respecto de la legitimación de las organizaciones de nivel superior al de la empresa cuando no existe sindicato en ese ámbito (art. 14) y de la inderogabilidad de los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior (art. 15).

**4.1.3.** Por último, hay que señalar que el sistema promovido por la ley, si bien no supone un tránsito de un modelo de confrontación a otro distinto de colaboración, procura de algún modo **morigerar la alta conflictividad** que tradicionalmente caracterizó a las relaciones laborales uruguayas. No en vano se incorporan diferentes previsiones cuyo objetivo es el de operar como “amortiguadores” de la confrontación colectiva; no sólo se habla del fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones (art. 5) y del desarrollo de relaciones laborales sanas (letra E del art. 10), sino también de la prevención y solución de conflictos (Capítulo V) y de la inmanencia de la “cláusula de paz” en los convenios acordados (art. 21). Resulta más que obvio que los resultados no pueden depender solamente de lo que disponga una norma jurídica, sino que requieren sobre todo una voluntad coincidente en la búsqueda de equilibrios -nada fáciles de lograr- entre los intereses contrapuestos que están en juego, en torno a los cuales no sólo resulta relevante el rol de las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores, sino del propio gobierno.

## **4.2. Niveles**

**4.2.1.** Como principio general, la norma legal admite que la negociación colectiva puede desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad y de la industria. Si bien nada se menciona ni regula respecto de la negociación en ámbitos regionales o nacionales<sup>13</sup>, ello no constituye –a nuestro entender- un óbice para su legal desenvolvimiento. Es claro, entonces, que el legislador ha pretendido respetar en el plano jurídico formal, los criterios enunciados por la RIT núm. 163 sobre la negociación colectiva (OIT,1981).

Sin embargo, las notas antes mencionadas de centralización y jerarquización legales, promueven claramente un **esquema orgánico de coordinación** entre los diferentes niveles, lo que encorseta -en gran medida- “el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria” (art. 4 del CIT núm. 98). En especial, desde que las acciones y reglas que establezca el Estado para fomentar la negociación colectiva “no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva” (art. 8 del CIT núm. 154).

**4.2.2.** La estructura negocial es organizada sobre la base de **tres niveles** principales:

---

13 Existiendo experiencias concretas en las relaciones colectivas contemporáneas, cuyo tratamiento no sólo se plantea como una especulación teórica, nuestro legislador prefirió obviar toda referencia concreta a esa posibilidad, y menos aún asignarle a texto expreso valor jurídico a la concertación y el diálogo social. Un ejemplo cercano es el de España, cuyo modelo claramente inspiró la redacción de la ley uruguaya. En el art. 83 del estatuto de los Trabajadores se dispone: “2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”. Entendemos que también pudo articularse la negociación colectiva internacional que, fruto de la expansión de los procesos de integración económica regional, de las empresas transnacionales y de la cooperación multinacional, constituye un campo fértil para el desarrollo de formas de trato y regulación de condiciones de trabajo, salarios y relaciones individuales y colectivas de carácter laboral (ver **Gerardo Cedrola**, “Negociación colectiva internacional, ¿realidad o utopía?”, en Rev. RELASUR N° 6, Montevideo, pág. 59 y sigs.; **Jorge Rosenbaum y Octavio Racciatti**, “Negociación Colectiva Internacional”, en Rev. Derecho Laboral N° 201, Montevideo, enero-marzo 2001).



A) un nivel macro de diálogo y negociación en la cúspide (Consejo Superior Tripartito);

B) un nivel intermedio, de negociaciones múltiples por ramas o sectores de actividad (indistintamente, en los Consejos de Salarios o a través de negociaciones bilaterales en niveles superiores); y

C) un nivel micro, que básicamente contempla la negociación en la empresa.

Reiteramos que en términos jurídico formales, no se trata de niveles únicos ni excluyentes; de todas maneras, una lectura restrictiva de la norma podría deslegitimar cierta clase de negociaciones, como las que excepcionalmente se instauran transversalmente por la intervención de sindicatos horizontales -de oficio o profesión- para acordar convenios de “franja” (terminología acuñada por la doctrina española y que refiere a convenios estatutarios cuyo ámbito personal es abarcativo de las categorías profesionales representadas por aquellas organizaciones)<sup>14</sup>.

**4.2.3.** Describiremos en breves términos, las principales notas distintivas que presenta la negociación colectiva en los mencionados niveles.

### ***Nivel superior***

La norma introdujo el reconocimiento legal de **un ámbito plurilateral en la cúspide de la pirámide negocial del sistema**, creando el Consejo Superior Tripartito. No obstante, debe señalarse que su existencia encuentra antecedentes de larga data, desde que operó en los hechos un Consejo Superior de Salarios durante la primera convocatoria del gobierno democrático posterior a la dictadura<sup>15</sup> y fue incorporado por el Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005 al convocarse nuevamente los Consejos de Salarios después de una década y media sin actuación de aquellos en el país<sup>16</sup>. Habiéndose

<sup>14</sup> **Salvador del Rey Guanter**, Estatuto de los Trabajadores, Madrid, la edición, 2005, pág. 1518

<sup>15</sup> Formas de Tripartismo en el Uruguay, Informe RELASUR, Montevideo, 1995, pág. 63 y sig.

<sup>16</sup> **“Artículo 3°)** Convocase a las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores a integrar un Consejo Superior Tripartito con los siguientes cometidos: a) Analizar y resolver la reclasificación de los grupos de actividades de los Consejos de Salarios y los conflictos que se

dispuesto ámbitos similares para las actividades rurales y de trabajo doméstico -originalmente excluidas por la Ley Nº 10.449- el proceso evolutivo desembocó en la absorción de estos grupos en la estructura general de los Consejos de Salarios y de éste Consejo Superior<sup>17</sup>.

Se trata de un órgano de coordinación y *gobernanza* de las relaciones laborales, según lo dispone el art. 7 de la ley. Sus principales funciones son de asesoramiento del Poder Ejecutivo (literales A, C, D y E), reservándosele únicamente las potestades resolutorias de efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, así como la designación de las organizaciones negociadoras en cada ámbito (literal B).

La ley incorpora un modelo que busca **promover una administración participada del sistema de negociación colectiva**, partiendo del diseño de una pirámide trunca, en cuyo corte superior han de estar presentes las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, cuya opinión y criterio servirán para orientar la decisiones que, en definitiva y desde el vértice de la estructura, adopte el Poder Ejecutivo.

Sabido es que el tripartismo, la consulta y el diálogo social, constituyen valores trascendentes de todo modelo auténticamente democrático de relaciones laborales. Se tratan éstos de principios y procedimientos consagrados por las normas internacionales de la O.I.T. (Constitución, Declaraciones, Convenios Internacionales y Recomendaciones). Por ello ha de anotarse que resultará insuficiente el mero cumplimiento de una instancia formal de *pseudo* implicación, resultando exigible la autenticidad de estas prácticas, so pena de vaciar de contenido la participación reconocida a los cuerpos intermedios entre el Estado y la sociedad (civil) en su conjunto. Se subraya la importancia de que en las consultas reine la buena fe, la confianza y el respeto mutuo y, además, que las partes tengan suficiente tiempo para expresar sus puntos de vista y discutirlos en profundidad con el objeto de poder llegar a un compromiso adecuado. Por tanto, si bien el Poder Ejecutivo es quien concentra la competencia de dictar resoluciones con efecto jurídico vinculante, no resulta

---

susciten al respecto. b) Analizar y proyectar las modificaciones a introducir a la ley 10.449 de fecha 12 de noviembre de 1943".

<sup>17</sup> Sobre esta evolución puede consultarse la reciente publicación de **Nelson Loustaunau**, *Consejos de Salarios*, Montevideo, FCU, 2010, págs. 71 y 72.

legítimo que desatienda la recomendación de ambos o de uno solo de los actores sociales, sin explicitar y fundar adecuadamente sus actos aún en el disenso<sup>18</sup>.

Por otra parte, debe destacarse que si bien no se trata de un órgano destinado a producir “acuerdos colectivos” que no tengan por objeto la administración del sistema, nada inhibe su legitimación como ámbito negociador de posibles convenios colectivos de cúpula que, siendo bipartitos, adquirirían validez y eficacia plenas. Y pese a la ausencia de previsión normativa, la celebración de pactos o acuerdos marco tripartitos de concertación social, constituiría una opción que, al menos en el plano sociológico, alcanzaría un grado de influencia y convocatoria previsiblemente muy alto como fuente material para la producción normativa, sea ésta legal o convencional<sup>19</sup>. No efectuamos esta referencia anteriores en forma casual, sino atendiendo a que en la esfera de actuación de los Consejos de Salarios, las políticas implementadas desde 1985 en adelante, han propiciado grados de intervencionismo del Estado - con distinta intensidad y bajo diversas modalidades- para establecer pautas, criterios o lineamientos de fijación de salarios y de su actualización, de forma de compatibilizar las metas macroeconómicas de los gobiernos con la autonomía colectiva<sup>20</sup>. La homologación de laudos, la recepción de acuerdos

18 Sobre los principios generales en materia de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, ver párrafos 1065 a 1071 en **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 2006, quinta edición. En particular, el párrafo 1071 ha constituido un punto de referencia del órgano respecto de quejas promovidas por organizaciones de empleadores en los últimos tres años: caso 2254 (*Rep. Bolivariana de Venezuela*), 2008; caso núm. 2684 (*Ecuador*), junio 2009; caso 2699 (*Uruguay*), marzo 2010.

19 Obviamente que lo primero pone en cuestionamiento –al menos desde un punto de vista político y jurídico- la independencia del Poder Legislativo, lo que deja planteada la discusión sobre el surgimiento de un neo-corporativismo en la década de los 80 (**Octavio Bueno Magano**, “Liberalismo, corporativismo pluralismo y neocorporativismo”, en Volúmen en Homenaje a V. M. Russomano, Bogotá, 1985, pág. 467). **Antonio Baylos Grau** lo define como un método de legitimación social del poder político, que compensa los déficits de democracia que padece el sistema político aisladamente considerado (“Diálogo social y negociación colectiva: una narración, en *Rev. Derecho Social* N° 17, 2002, pág. 203 y sig.). La segunda vertiente, en cambio, más que un modelo político, constituye una nueva forma de negociación colectiva o de autonomía sectorial (**Oscar Ermida Uriarte**, *La concertación social*, CIAT – OIT, 1988, pág. 5), que habilita la generación de auténticos “acuerdos para convenir”, conforme la calificación de Manuel Alonso Olea. De todos modos, hemos de ser realistas en cuanto a que la experiencia comparada parece indicar –no sin algunas interesantes excepciones- que los vínculos de acuerdo entre el poder público y los actores sociales, han asumido en general un carácter más programático frente a contextos críticos de la economía y del empleo, y procedimental respecto de temas como la formación profesional o la propia negociación colectiva.

20 **Américo Plá Rodríguez**, “Intervención gubernamental en el contenido de un convenio colectivo, en *Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos*, Montevideo, FCU, 1988 pág. 184 y sigs.

por Decretos y el control previo de los convenios colectivos por el Ministerio de Economía y Finanzas, constituyeron hasta la última ronda salarial (2008 – 2010), herramientas aptas para dosificar la autonomía de las partes, dentro de andariveles compatibles con el diseño de las políticas económicas centrales.

En cambio, la norma legal que comentamos elimina la homologación de convenios y de acuerdos obtenidos por votación en los Consejos de Salarios de los distintos grupos de actividad (nivel intermedio), razón por la cual es previsible que se redoble el esfuerzo por lograr algún tipo de acuerdo en el Consejo Superior Tripartito sobre un marco consensuado respecto de la futura evolución de las variables salariales (salario mínimo nacional, ajustes por categorías, periodicidad, etc.).

### ***Nivel intermedio***

En un escalón descendente, el sistema legal organiza el funcionamiento alternativo de **dos vertientes de negociación colectiva “a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas”** (art. 11)<sup>21</sup>:

- (1) los Consejos de Salarios creados por la ley N° 10.449;
- (2) la negociación bipartita.

**(1)** Las modalidades de negociación colectiva actúan transversalmente y con eficacia, en un marco de relaciones laborales en el que los **Consejos de Salarios** han echado raíces muy fuertes y vitales para el funcionamiento del sistema social desde su implementación por la Ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943. La propia alternancia de los mismos a lo largo del tiempo (épocas con y épocas sin su convocatoria), no ha hecho más que reafirmar que una sustitución de aquellos ámbitos, no parece resultar ni efectiva, ni realista, porque el país no ha conocido hasta el presente un modelo alternativo para el funcionamiento auténtico de la negociación colectiva y, en consecuencia, del cumplimiento de sus funciones sustantivas: normativa, redistributiva en lo económico, participativa y componedora del conflicto<sup>22</sup>.

21 Sobre el concepto de “cadenas productivas”, ver **Nelson Loustaunau**, *Consejos de Salarios*, cit., pág. 85.

22 **Jorge Rosenbaum**, *El sistema uruguayo de negociación colectiva*, en Rev.



La nueva ley no hace más que convalidar uno de los causas de negociación con mayor tradición e importancia en el país: la **“negociación colectiva atípica”**.

Nos referiremos brevemente al proceso que se desenvuelve en el contexto de los grupos económicos o de actividad de los Consejos de Salarios, asumiendo un carácter trilateral, bajo modalidades institucionalizadas y con un alto grado de heteronomía. Se trata de órganos de conformación tripartita (con dos representantes de los trabajadores, dos de los empleadores y tres del gobierno), en los que Estado asume una participación muy activa sobre la pactación de las tarifas salariales y categorías profesionales, que son recogidas en decisiones, acuerdos o “laudos”<sup>23</sup> votados en su seno.

No obstante, la nueva ley introduce modificaciones sustanciales al régimen originario, en aspectos considerados necesarios para su actualización y la flexibilización de su funcionamiento.

Con referencia a la **integración y designación** de los delegados sectoriales, se elimina el mecanismo de la elección directa por voto secreto que instauraba la anterior ley de 1943. En efecto, el art. 13 de la ley que se comenta estipula que el Poder Ejecutivo designará los delegados de los trabajadores y empleadores “en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad”. La norma prevé un mecanismo subsidiario para aquellos grupos en los que no existe una organización suficientemente representativa; en tal caso la designación del Poder Ejecutivo recaerá en representantes que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito, o a través de mecanismos de elección que este órgano proponga.

En cuanto a la **convocatoria** de los Consejos de Salarios, el Estado deja de tener la discrecionalidad atribuida a la anterior ley de 1943<sup>24</sup>, ya que la norma

---

Derecho laboral N° 234, abril-junio 2009.

23 La expresión “laudos” no surge de la Ley N° 10.449, pero se trata de un término de uso habitual en el medio. Consideramos que el mismo es apropiado en tanto, compartiendo la postura sostenida por **Héctor-Hugo Barbagelata**, en el sentido que los Consejos de Salarios tienen la naturaleza de tribunales de conciliación y arbitraje, en los términos que prevén los arts. 57 y 65 de la Constitución.

24 En nuestra doctrina, esa atribución hegemónica fue contradicha por



que comentamos distingue expresamente dos posibles situaciones. La primera consiste en el llamamiento voluntario, que continúa siendo una iniciativa del Poder Ejecutivo (el que opera de oficio y en cualquier época); la segunda dispone la preceptividad de aquél para convocar al órgano tripartito si mediare solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, debiendo hacerlo dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la solicitud. No obstante, mientras esté vigente un convenio colectivo celebrado entre las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores de la actividad o sector, dicha convocatoria no es considerada necesaria por la ley (art. 12).

También se regulan las **materias** que han de ser objeto de negociación y resolución en estos ámbitos, limitándose las mismas a fijar los salarios mínimos por categorías laborales (cometido originario que prevé la ley N° 10.449), así como la actualización de las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada (función agregada por el art. 12 de la ley, más allá de que se trate de una práctica reiterada en el pasado). Asimismo, por imperio de la norma originaria de 1943, subsiste la competencia de decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar a patronos, empleados y obreros (art. 13); también la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos del grupo para el que fueron constituidos (art. 20). Otra facultad asignada a estos órganos proviene de la Ley N° 17.940 de 2 de enero de 2006 que faculta a los Consejos de Salarios a reglamentar la licencia sindical reconocida como facilidad para el desarrollo de la actividad gremial a delegados y representantes de los trabajadores (art. 4).

La nueva normativa incorpora en forma expresa una limitación del elenco de materias para cuya regulación son competentes los Consejos de Salarios. En efecto, sólo se admite que por acuerdo colectivo bilateral de los sectores

---

**Héctor-Hugo Barbagelata**, en exposición efectuada el 17/10/2003 en el Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sosteniendo que la expresión de la Ley N° 10.449 que establece que el Poder Ejecutivo "podrá" convocar los consejos de salarios, implica tan sólo una opción: o se convocan los mismos de oficio, o se lo hace a petición de parte. Esta segunda alternativa se encontraba prevista por el art. 5 de la norma legal, razón por la cual debe entenderse que el Ejecutivo no podía desconocerla.

sociales, sean concertadas las condiciones de trabajo con efecto extensivo para todo el grupo o rama de actividad (conforme se analizará *infra*).

Corresponde señalar que se mantienen vigentes los procedimientos previstos por la ley de 1943 en cuanto refiere a que las **decisiones** de los Consejos de Salarios se adoptarán por mayoría simple y que para efectuarse una votación sobre salarios ha de mediar una anticipación de 48 horas desde la inclusión de la propuesta en el orden del día de la sesión, salvo unanimidad de las partes en sentido contrario (art. 14 de aquella norma).

Por último, es atribuido por la ley el efecto *erga omnes* de las decisiones de los Consejos de Salarios dentro su respectivo grupo de actividad, con sujeción a las únicas formalidades de su registro y publicación por parte del Poder Ejecutivo (art. 12), lo que ha llevado a concluir a un importante sector doctrinario que ha desaparecido (o al menos permanecerá inaplicado) el instituto de la homologación de los laudos previsto por la Ley N°. 10.449 y cuyo objeto era, precisamente, el de la extensión de su ámbito aplicativo frente a terceros.

(2) Una segunda vertiente negocial en los niveles intermedios por sector de actividad o cadenas productivas, es la que tiene lugar bajo la forma de una **“negociación colectiva típica”**.

Esta modalidad abarca aquellos procesos de discusión e intercambio, de carácter bilateral, autónomo y no institucionalizado, participando en calidad de sujetos celebrantes, por un lado, una organización gremial de rama, industria, actividad, oficio o profesión, o una organización superior (de cúpula - Federación, Confederación, Central), y por el otro, una o varias organizaciones profesionales de empleadores o una organización profesional superior (también de cúpula), que resulten representativas del sector involucrado, cuyo objeto es concertar un convenio colectivo para toda la rama, regulador de condiciones de trabajo, salario, empleo, o de relaciones individuales o colectivas, o lograr todos estos fines a la vez.

A diferencia de los Consejos de Salarios, esta vía negociada que opera a nivel de una rama, en cuanto a contenidos normativos u obligacionales refiere, no tiene otras limitaciones que las que imperan en razón del principio de legalidad, del carácter prohibitivo de las leyes, del orden público y de las buenas costumbres<sup>25</sup>. En efecto, el Capítulo III de la Ley N° 18.566 (y más específicamente el art. 11) es suficientemente amplio como para admitir en dicho nivel que la sola celebración de un convenio colectivo -en su sentido técnico más puro- regule cualquier tipo de materia, aplicándose al respecto los principios generales de interpretación de los CIT núms. 98 y 154 ratificados por país<sup>26</sup>.

Ello interesa desde que, por imperio de la propia ley (art. 12), el **establecimiento de condiciones de trabajo** permanece dentro del espacio de reserva de la autonomía colectiva de las partes, ya que su regulación puede ingresar al ámbito de la resolución o laudo tripartito con efectos frente a terceros, únicamente en el caso de que medie acuerdo entre los interlocutores sociales (es decir, de los delegados de los trabajadores y de los empleadores del grupo salarial respectivo).

La norma legal presupone necesariamente una negociación colectiva bilateral previa, la que puede ser encaminada aun fuera del ámbito del Consejo de Salarios en la medida que la intervención del Poder Ejecutivo deja de ser determinante para alcanzar el acuerdo. Al exigirse legalmente que la reglamentación de condiciones de trabajo sea acordada por los partícipes sociales, no es legalmente admisible alcanzar una mayoría simple entre los delegados gubernamentales y la delegación de una sola de las partes sociales por la vía de su votación en el Consejo de Salarios.

A los efectos interpretativos, interesa señalar que si bien no existe un **concepto** unívoco sobre la expresión “**condiciones de trabajo**”, tradicionalmente se la ha identificado con los aspectos y materias que conforman la reglamentación del trabajo (condiciones legales que constituyen

25 **Helios Sarthou**, “El objeto de los convenios colectivos de trabajo”, en *Trabajo, Derecho y Sociedad*, tomo 1, Montevideo, FCU, 2004, pág. 268.

26 **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, cit., en especial casos 912 a 924, 998, 999 y 1001.

mínimos inderogables y determinan un orden público social frente a la disponibilidad individual). De modo progresivo, su alcance fue creciendo para abarcar las condiciones de empleo, de salud, seguridad e higiene en el trabajo y aún más ampliamente, las que hacen a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias<sup>27</sup>. Parece claro que el sentido atribuido concretamente por la norma legal que se comenta, es abarcativo de todas aquellos contenidos normativos que no refieren a salarios mínimos, categorías laborales o modalidades de actualización de las remuneraciones.

Respecto de esta segunda vertiente de negociación colectiva bipartita en los niveles intermedios, la nueva ley también incorpora otro cambio importante sobre el régimen vigente con anterioridad a su sanción.

Sus previsiones consagran el **alcance *erga omnes*** de los convenios colectivos celebrados a nivel de rama o cadenas productivas (lo que es contemplado también para los convenios por sectores de actividad), siempre que hayan sido celebrados por la organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores más representativas. El alcance subjetivo obligatorio de su aplicación comprende a todas las empresas y empleadores, así como a todos los trabajadores pertenecientes al nivel respectivo de negociación, con la única exigencia jurídico formal de que el convenio sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo (art. 16). Ello extiende la aplicación no sólo de los salarios mínimos, categorías laborales, actualización de remuneraciones y reglamentación de la licencia sindical, sino también de la regulación de las condiciones de trabajo en los términos que vienen de explicarse, cuya observancia resulta de ese modo preceptiva: **(a) del lado empleador**, a las empresas pertenecientes a la organización pactante, a las afiliadas a otras organizaciones de menor representatividad (que no hubieren acordado con aquella una negociación unitaria) y a las empresas no afiliadas a ninguna organización profesional de empleadores; **(b) del lado trabajador**, a los trabajadores afiliados a la organización celebrante del convenio, a los afiliados a otros sindicatos de menor representatividad (siempre que no

---

27 **Oscar Ermida Uriarte**, "El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo", Relato general al XIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Atenas, 1991, en Rev. Derecho Laboral N° 164.



hubieren acordado entre ellos negociar en forma conjunta) y a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato<sup>28</sup>.

En el ámbito bipartito, el legislador observa los principios de representatividad de los **sujetos colectivos legitimados para negociar** convenios colectivos y existiendo una pluralidad de agentes negociadores, mantiene un régimen mixto basado en la promoción del acuerdo inter sindical previo. Sólo para el caso de no lograrse una convergencia, opta por reconocer a la organización profesional que inviste mayor representatividad, en línea con los Convenios Internacionales de OIT.

Siendo que la anterior Ley N° 13.556 (art. 1) disponía pautas para determinar la mayor representatividad respecto de los sindicatos, y que en la práctica las mismas habían sido superadas por la realidad, la norma incorpora algunas reformas necesarias. En primer lugar, se modifican ligeramente los criterios aplicables para su calificación. En este sentido, el art. 14 estipula una combinación de criterios objetivos, sustentados en la antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de cada organización. En segundo término, dichas reglas y criterios son extendidos legalmente a las organizaciones profesionales de empleadores (que no estaban comprendidas por la Ley N° 13.556), lo que parece forzoso en un contexto de gran atomización de las mismas<sup>29</sup>. Por último, la ley privilegia a la organización más representativa de trabajadores de nivel superior cuando en la empresa no exista sindicato. En este sentido, se elimina la solución residual del CIT núm. 98 (y de la Ley N° 13.556) que, en situaciones de inexistencia de una organización representativa de los trabajadores involucrados, reconocía la legitimación de los delegados elegidos según las formas y garantías previstas por la ley N° 10.449.

### ***Nivel inferior***

---

28 **Jorge Rosenbaum**, "Alcance subjetivo de los convenios colectivos", en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, cit., pág. 47 y sigs.

29 A partir de la convocatoria de Consejos de Salarios en el año 2005, un número cercano a 30 organizaciones de empleadores disputaban la representación del sector empresarial; en los hechos, la actividad gremial de los empleadores ha girado desde entonces a un nucleamiento de 24 cámaras y asociaciones.



La estructura del sistema organizado por la nueva ley se completa con la negociación colectiva en niveles inferiores, como lo son los de empresa o de establecimiento, reconociendo como sujetos legitimados para negociar por éstos, a uno o varios empleadores, y por los trabajadores, a una o varias organizaciones representativas de los mismos (sean éstas, indistintamente, sindicatos de base u organizaciones de grado superior, como ocurre por ejemplo con las Federaciones de rama).

En Uruguay, la negociación por empresa ha tenido una relevancia menor y accesorio. Se desarrolló en forma principal durante el siglo pasado en la gran empresa (muchas de ellas multinacionales) cuyo número es reducido en el país, u operó en forma subsidiaria en algunos ámbitos no alcanzados por convenios de rama (p. ej., en sectores concretos de la actividad rural, hasta entonces excluida de los Consejos de Salarios y en actividades de servicios). Desde una perspectiva cualitativa, sus funciones han sido de complementación (regulación de materias no contempladas en los convenios de rama), de adaptación (de soluciones necesarias para la realidad concreta del centro de trabajo) o de superación (mejoramiento de condiciones o beneficios pactados en los niveles superiores)<sup>30</sup>.

Ello condice con el modelo instaurado en el país, que se basa en la existencia de federaciones o asociaciones sindicales de segundo nivel por ser la negociación de rama o actividad la promovida por la ley de Consejos de Salarios desde 1943 y por el prototipo de nuestras empresas, constituidas mayoritariamente por unidades pequeñas y medianas, que ocupan un número muchas veces exiguo de trabajadores, lo que torna difícil la constitución de sindicatos en los estratos inferiores y, consecuentemente, el desarrollo de una negociación descentralizada<sup>31</sup>.

---

30 De todas formas no ha de obviarse que entre 1990 y 2005 existió algún grado mayor de desarrollo de una negociación colectiva cuyo epicentro partió de las necesidades de las empresas de celebrar acuerdos de flexibilización y de reducción de beneficios y derechos de los trabajadores, impulsada por la crisis, la apertura de la economía y las dificultades de competitividad y subsistencia.

31 Este dilema se plantea en muchos otros países; en estos mismos días, frente a la posible introducción de reformas en España, **Joaquín Aparicio Tovar** señalaba que la modificación de la estructura de la negociación colectiva, en el sentido de que los convenios colectivos del sector pueden perder protagonismo a favor de los convenios de empresa, "es

La anteriormente referida preferencia por la organización sindical de nivel superior, sustitutiva de la elección directa de representantes por los trabajadores cuando no existe sindicato en la empresa, constituye un claro indicador de aquél objetivo. También lo es la extensión extra subjetiva de la aplicación en los ámbitos inferiores, de los convenios colectivos celebrados por sectores de actividad, por rama o por cadenas productivas.

**[OMISSIS]**



---

un tema muy delicado, ya que la mayoría de las empresas en España son muy pequeñas y eso haría que una gran cantidad de trabajadores estuvieran sin convenio colectivo y solo estuviera al alcance de los trabajadores de grandes empresas" (Conferencia dictada en el campus de Albacete de la UCLM el día 23 de marzo de 2010 en jornada de estudio sobre "Problemas actuales de la Negociación Colectiva").