

Héctor Babace y Rodolfo Becerra

## Mecanismos de determinación del salario en la actividad privada en Uruguay

*Sumario: I. Introducción. II. Reseña histórica de los sistemas de reglamentación y de determinación del salario en Uruguay. III. Descripción y análisis del actual sistema de determinación de salarios en la actividad privada en Uruguay. Análisis de la ley N° 18.566 sobre negociación colectiva. 1. La negociación colectiva y la determinación de salarios. a. Características del sistema de relaciones laborales de Uruguay. b. Procedimientos para el establecimiento de condiciones de trabajo y para la determinación de salarios mínimos. **b1. Determinación de salarios por negociación colectiva. b2. Determinación de salarios en Consejos de Salarios. b3. Preferencia por la negociación colectiva sobre los Consejos de Salarios para la determinación de salarios mínimos.** 3. Los nuevos Consejos de Salarios. 4 El Consejo Superior Tripartito. 5. Otras cuestiones expresamente reguladas. 6. Los niveles de negociación y su articulación. 6. Prevención y solución de conflictos. 8. Bibliografía.*

### I. Introducción

1.- La determinación del salario constituye un tema central en la protección de la justa remuneración<sup>1</sup>, y especialmente contribuyen al referido propósito, los mecanismos que se instrumentan para establecer los salarios mínimos.

Desde luego que la cuestión no se agota con el establecimiento de mínimos generales, para todo el país o para una región, o para cada rama de actividad, sino que la noción de salario justo convoca la definición de categorías e implica contemplar diversas diferencias por cargas familiares, por especial, calificación, antigüedad, y otros muy variados aspectos, como la realización de trabajo penoso, inseguro, en condiciones de riesgo, etc..

2.- Enunciados jurídicamente del más alto rango del derecho positivo internacional y nacional regulan la temática.

A nivel ecuménico y regional son numerosas las solemnes Declaraciones y los Pactos de Derechos Humanos, Económicos y Sociales, Civiles y Políticos, de la Organización de las Naciones Unidas, de la Organización de Estados Americanos y de diferentes procesos de integración regional, que reconocen como un derecho humano fundamental, la percepción de una remuneración que permita solventar las necesidades básicas de las personas que trabajan en forma subordinada.

Por su parte, los Convenios Internacionales de Trabajo, establecen la obligación de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de establecer normativas para

proteger el salario y para crear y aplicar sistemas de fijación de salarios mínimos.

Y las Cartas Fundamentales de los distintos países, contienen el mandato expreso de que se asegure la justa remuneración, como es el caso del artículo 54 de la Constitución de Uruguay.

3.- En Uruguay la aprobación de la ley N° 18.566 de negociación colectiva en la actividad privada, en octubre de 2009 introdujo algunas modificaciones al régimen legal de fijación de salarios.

La reciente ley 18.566, se inscribe en un período legislativo caracterizado por el retorno al Estado intervencionista en materia de regulación del trabajo, en sentido promotor de la libertad sindical y protector de los derechos en el contrato individual de trabajo, luego de más de más de una década de abierto liberalismo y escasa intervención del Gobierno en estas materias.

## **II. Reseña histórica de los sistemas de reglamentación y de determinación del salario en Uruguay**

4.- La doctrina clasifica en dos grandes grupos los sistemas de reglamentación del salario, la ausencia de reglamentación y la intervención mediante el establecimiento de límites, mínimos, máximos, ambos o fijo.

El primer sistema se vincula a políticas económicas que practican el liberalismo clásico y el neo liberalismo, el segundo a las políticas intervencionistas inspiradas en el Keynesianismo.

El salario sería desde el primer punto de vista, un precio de mercado. Incidir en su fijación distorsionaría el nivel de empleos existentes, en número y en calidad.

El segundo punto de vista supone la fijación de un límite mínimo que asegure un ingreso suficiente para satisfacer necesidades básicas. En teoría pueden fijarse límites máximos aunque esta hipótesis ha sido excepcional. Lo mismo puede decirse de la determinación de un único monto fijo.

5.- En Uruguay han existido históricamente diferentes sistemas de reglamentación, que se asocian a la negociación contractual individual, existió, en un período previo a la legislación laboral y a las primeras formas de organización de los trabajadores en coaliciones y en sindicatos, se ubica en el siglo XIX, hasta 1875 aproximadamente.

El predominio de este sistema tuvo dos claros retornos posteriormente.

El primero durante el período de facto (1973-1984) cuando se proscribieron los sindicatos y la actividad gremial.

El segundo durante el período de implantación de políticas laborales neo liberales (1990-2005) durante el que, sin negar la libertad sindical, la que por el contrario se reconocía explícitamente, las condiciones socio económicas debilitaron de tal modo a los sindicatos que la remuneración de la mayor parte de los trabajadores asalariados se fijaba mediante sus respectivos contratos individuales.

En ambos períodos, el Gobierno fijaba el Salario Mínimo Nacional extremadamente bajo, equivalente a menos de U\$S 100 y los salarios bajaron al 50% de su promedio histórico.

6.- Se utilizó también la fijación heterónoma (de fuente legislativa) aunque en forma puntual y residual en la actividad privada.

En la actividad pública en cambio, las remuneraciones de los funcionarios del Estado son competencia legislativa. Se establecen en las Leyes de Presupuesto que son quinquenales, y en las leyes de Rendición de Cuentas y Ejecución Presupuestal, que son de frecuencia anual.

La negociación autónoma colectiva se ha utilizado desde hace varias décadas para la fijación de salarios de funcionarios públicos en una especie de mecanismo híbrido, pues la negociación real, no se plasma en un convenio colectivo, sino que formalmente se concreta en una decisión (aparentemente) unilateral de la Administración Pública.

En la misma legislatura en la que se aprobó la ley de negociación colectiva de los trabajadores de la actividad privada, antes mencionada (N° 18.566), también se aprobó la ley N° 18.508 que regula la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo las prácticas que la pre-

cedieron y cuyo estudio no se realizará en el presente trabajo.

7.- Las formas de fijar salarios en la actividad privada en Uruguay mediante negociación colectiva, adoptaron dos modalidades, la típica (bilateral) mediante convenios colectivos, y la que por oposición podemos llamar atípica (trilateral) por ser negociada en organismos semi públicos tripartitos, denominados Consejos de Salarios.

Un breve repaso de los métodos de fijación de salarios aplicados para la actividad privada en Uruguay, muestra que en diferentes períodos se han utilizado con distinta predominancia, el contrato individual, la fijación heterónoma, fundamentalmente administrativa, y la autónoma, esto es la negociación colectiva y la mixta, híbrida o tripartita, negociada en los Consejos de Salarios.

Las principales características del sistema son las siguientes:

Mediante los Consejos de salarios se cumple el CIT 99, y el CIT 131, pues la ley establece un procedimiento para la fijación de salarios mínimos por el grupo de actividad y categorías dentro de cada grupo con participación de los actores sociales.

Mediante la negociación colectiva bipartita pueden establecerse mejores niveles de remuneración que los mínimos de Consejos de Salarios.

Las remuneraciones acordadas en el contrato individual, sólo son válidas en cuanto mejoren los niveles establecidos por cualquiera de los dos métodos anteriores.

La fijación administrativa pura o unilateral, quedó reducida al Salario Mínimo Nacional general y al de los trabajadores rurales y domésticos que constituían sectores de baja o nula sindicalización y que no estaban incluidos en la Ley de Consejos de Salarios.

8.- Un somero análisis particularizado sobre los Consejos de Salarios y su funcionamiento a través de los más de 60 años de vigencia de la ley N° 10.449, nos muestra que funcionaron esporádicamente, durante tres períodos bien diferenciados. Este funcionamiento espasmódico se debió a que su convocatoria era potestativa del Poder Ejecutivo, por lo que solamente funcionaban si el Gobierno los convocaba.

En el primer período (1945-1968) la ley se aplicó con deslizamientos, en el sentido señalado por Tulio Ascarelli, esto es, sin cambiar el texto de la norma se aplicó con un sentido diferente al que se le dio originalmente. En efecto, las partes sociales acordaban bilateralmente los salarios y llevaban al Consejo de Salarios el acuerdo para que lo aprobara como laudo, pues de esa forma el contenido del Convenio Colectivo a que habían llegado, adquiría efecto erga omnes para el sector de actividad en todo el país.

9.- Los Consejos de Salarios dejaron de funcionar durante el llamado período autoritario (1968-1985) en el que los salarios se fijaron administrativamente al amparo de una ley que autorizó el congelamiento y el control de los salarios y de los precios<sup>2</sup>. Luego durante el gobierno de facto (1973-1985) tampoco funcionaron debido a la proscripción de toda actividad sindical. Se siguió fijando salarios administrativamente, y hacia el final de la dictadura, la continuidad de la referida práctica fue posible por las limitaciones violatorias de la libertad sindical que siguieron imponiéndose.

10.- En el segundo período de funcionamiento de los Consejos de Salarios, (1985-1990) no se aplicó la ley N° 10.449 en su letra, sino (como aclaró en los considerandos del Decreto de convocatoria) en su espíritu. Se convocaron los Consejos de Salarios en base a un acuerdo tripartito de cúpula, del Gobierno con la central única de trabajadores (PIT-CNT) Y CON LAS CÁMARAS EMPRESARIALES. Las negociaciones en los Consejos de Salarios en este período estuvieron limitadas por pautas impuestas por el Poder Ejecutivo, de modo de no superar determinados objetivos económicos y sobre todo inspirado en el propósito de no generar inflación.

El Poder Ejecutivo por aplicación del DL N° 14.791, (norma aprobada durante el período de facto) podía fijar los salarios por Decreto, y utilizó esa potestad para dar a lo acordado en las negociaciones de Consejos de Salarios efecto erga omnes.

El sistema determinaba el sometimiento de los sindicatos y empresarios a las pautas que imponía el Poder Ejecutivo, pues si los interlocutores sociales acordaban por encima de los niveles salariales establecidos en ellas el Gobierno no publicaba el acuerdo como Decreto. No estaban prohibidos los acuerdos que superaran las pautas, pero tenían la validez de un convenio colectivo, o sea sólo entre las partes que lo suscribieran. Esto desalentaba los acuerdos que las superaran.

11.- Entre 1990-2005 los Consejos de Salarios nuevamente dejaron de ser convocados, lo que habilitaba en teoría ampliamente la negociación colectiva bilateral. Pero lo que ocurrió en la práctica fue que se debilitaron las organizaciones sindicales, por descenso de la afiliación vinculada a la precarización del empleo resultante de diversos factores, entre ellas la propia política laboral neoliberal. Además el sistema carecía de una adecuada promoción de la actividad sindical y de protección de los dirigentes y de los militantes, contra medidas antisindicales.

En este lapso cayó el salario real estrepitosamente, pues los métodos de fijación de salarios fundamentalmente fueron la fijación administrativa del salario mínimo nacional (equivalente a US\$ 80), la negociación colectiva en unos pocos sectores de actividad con sindicatos fuertes (el sector bancario casi exclusivamente) y por Consejos de Salarios que se reunían sólo para tres sectores básicos por su importancia social y económica (construcción, transportes y salud donde además el Estado es tomador de precios) siendo en ese largo período, la negociación individual el método predominante aplicable para determinar el salario de la mayoría de los trabajadores de la actividad privada.

Este segundo interregno de la convocatoria de los Consejos de Salarios demostró que la ley N° 10.449 constituía uno de los pilares fundamentales del sistema de relaciones colectivas, de la vigencia de las libertades sindicales, y especialmente de la negociación colectiva en Uruguay.

12.- En el tercer período (2005-2010) en el que se convocaron nuevamente los Consejos de Salarios, el Gobierno conservó la potestad de imponer pautas para la negociación igual que en el período precedente. Pero ya se empezaron a cimentar nuevas bases para la negociación colectiva bilateral a través de la aprobación de una ley de fuero sindical (N° 17.940 de 2006). Esta ley dando cumplimiento al mandato constitucional que ordena promover a los sindicatos (art. 57 de la Carta) estableció un tracto procesal sumarisimo, para ventilar asuntos de persecución sindical como consecuencia de lo que, por sentencia puede declararse nulo el despido y ordenar la reinstalación efectiva del dirigente o activista sindical perjudicado en su empleo por motivos antisindicales. El proceso obliga al empleador a demostrar la veracidad de la causa justificada (en el sentido de no vinculada a la actividad sindical cuyo cumplimiento debe haber acreditado el perjudicado) de la medida adoptada que invoque. Además en la misma ley, se establecieron medidas de promoción de la actividad sindical tales como la obligatoriedad para los empleadores de otorgar licencia sindical a determinados dirigentes, de autorizar el uso de la cartelera sindical, y de cobrar la cuota sindical que cada trabajador individualmente autorice a descontar de su sueldo, y verterla al sindicato.

### **III. Descripción y análisis del actual sistema de determinación de salarios en la actividad privada en Uruguay. Análisis de la ley N° 18.566 sobre negociación colectiva.**

13.- Puede afirmarse que a partir de la vigencia de la ley N° 18.566, surgieron “nuevos” Consejos de Salarios en Uruguay, o al menos que tienen una regulación diferente.

Son “nuevos” porque se insertan en la “nueva” ley de negociación colectiva, normas que son aplicables a los “viejos” Consejos de Salarios, por ende su funcionamiento futuro presentará diferencias significativas con el que tenían hasta ahora.

En síntesis, puede afirmarse que se advierten los siguientes cambios: en la ley N° 18.566 se incluye un Capítulo expresamente dedicado a los Consejos de Salarios, y al otro al Consejo Su-

perior de Trabajo, órgano que tendrá la gobernanza y la coordinación de la negociación tanto bilateral como tripartita, también se encuentran dos normas que sustituyen artículos de la ley N° 10.449, disposiciones que contienen referencias expresas a los Consejos de Salarios, otras con las referencias indirectas, y finalmente algunas que regulando institutos de la negociación colectiva, proyectan consecuencias en la regulación de los acuerdos de Consejos de Salarios.

Como consecuencia de estas novedades, algunas normas de la ley N° 10.449 mantienen vigencia, otras han sido sustituidas, otras han quedado derogadas tácitamente, y muchas deberán ser aplicadas cuidadosamente, compatibilizándolas con las normas de la ley N° 18.556.

## **1. La negociación colectiva y la determinación de salarios.**

### **a. Características del sistema de relaciones laborales de Uruguay.**

14.- Es procedente recordar que el modelo de relaciones colectivas de Uruguay, fue hasta la sanción de la ley N° 18.566 de 11 de setiembre de 2009, anómico y caracterizado por un marcado abstencionismo legislativo. Desde 1934, fecha en que se aprobó la reforma constitucional que incorporó a la Carta los derechos sociales o la segunda generación de derechos humanos más modernamente, entre ellos los de la sindicalización y la huelga, las únicas normas referidas a esta temática fueron la Constitución, los Convenios Internacionales de Trabajo, y algunas leyes dispersas, que trataban fragmentariamente alguna de las cuestiones concernidas en ella.

Esta situación fue motivada, fundamentalmente pero coadyuvando con otras causas, por los orígenes anarquistas del movimiento sindical uruguayo, por su carácter clasista que excluía a los trabajadores de los circuitos de decisión económicos y políticos, y por la circunstancia histórica de que cada vez que se intentó regular la temática, fuera para coartar e incluso para reprimir la acción de los sindicatos, como ocurrió durante la dictadura de 1973 a 1985.

Las escasas normas legales existentes, se referían parcialmente a algunos aspectos de las relaciones colectivas, específicamente a la huelga en los servicios esenciales, al preaviso y al plebiscito de la huelga (ley N° 13.720 de diciembre de 1968), a la legitimación para celebrar convenios colectivos sobre licencia (leyes N° 12.590 de 1958 y N° 13.556 de 1966) y al alcance erga omnes de los convenios de la industria de la construcción (ley N° 9.337 de 1937).

No existían, ni existen actualmente, normas que regulen la organización de los sindicatos ni la huelga, excepto en los servicios esenciales y en la modalidad de ocupación de los lugares de trabajo.

En este austero marco normativo, la negociación colectiva ha funcionado con la mayor autonomía, librada al poder negociador del interlocutor sindical<sup>3</sup>.

### **b. Procedimientos para el establecimiento de condiciones de trabajo y para la determinación de salarios mínimos.**

15.- Todas las condiciones de trabajo pueden ser fijadas por negociación colectiva. Entre las condiciones de trabajo, una de las principales es el salario. Por consiguiente, el salario puede ser fijado mediante negociación colectiva directa.

Esta circunstancia no es nueva en el sistema jurídico uruguayo, pero atendiendo a la nueva regulación en examen, corresponde establecer las relaciones entre el sistema de determinación de salarios mínimos por los Consejos de Salarios y mediante la negociación colectiva.

En este sentido, anticipamos que puede afirmarse que la ley N° 18.566 da preferencia a la negociación bipartita para determinar salarios, sin perjuicio de admitir excepciones que se conocen como “descuelgues”, que deben ser autorizados por el Consejo de Salarios respectivo.

## **b1. Determinación de salarios por negociación colectiva**

16.- De acuerdo con la nueva ley, hay dos procedimientos o formas de celebrar acuerdos colectivos a nivel de rama de actividad para establecer condiciones de trabajo.

Una de ellas es fruto de la clásica negociación colectiva directa y bipartita entre los interlocutores sociales, la otra se puede generar en el seno de los Consejos de Salarios mediante un acuerdo suscrito por los delegados de las partes sociales en el mismo.

La primera modalidad de fijar condiciones de trabajo, lo que –insistimos– incluye a todas, incluso los salarios mínimos, surge de lo dispuesto en el artículo 12 in fine que ya comentamos, y puede concretarse mediante un convenio colectivo.

La ley N° 18.566, entiende por convenios colectivos los celebrados por una o varias organizaciones representativas, y si discutieran la representatividad entre ellas, por la más representativa. La ley da pautas para determinar la mayor representatividad (antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados) pero no establece quien determina cual es la más representativa.

De acuerdo al artículo 10 lit. c), compete al Consejo Superior Tripartito, determinar cuáles son las organizaciones negociadoras en cada sector de actividad cuando las existentes discutan cual es la más representativa. Siendo este Consejo a su vez, un organismo tripartito de coordinación y gobernanza, de consulta y asesoramiento, sus decisiones para ser aplicables requieren de un acto administrativo de la autoridad competente, que deberá ser fundado y legítimo, de modo que deberá cumplir con los criterios legales de mayor representatividad, so pena de ser impugnado de nulidad mediante los recursos administrativos pertinentes.

## **b2. Determinación de salarios en Consejos de Salarios**

17.- Por su parte, según la segunda modalidad, los Consejos de Salarios, tienen una competencia que no estaba establecida en la ley de 1943, y que resulta de la nueva ley.

En efecto, originalmente estos organismos sólo podían fijar salarios mínimos por categorías y los convenios colectivos se acordaban fuera de los Consejos, aunque luego, por el llamado “deslizamiento de los contenidos<sup>4</sup>” se presentaban para su homologación como Laudo en el Consejos de Salarios y se aprobaban por unanimidad de los delegados de las tres partes.

En la ronda que se inició en 1985, se comenzó a admitir la práctica de que se pactaran condiciones de trabajo en el propio Consejo, siempre que las mismas tuvieran incidencia salarial.

En 1988, el artículo 82 de la ley N° 16.002, que confirió efecto erga omnes a los Decretos del Poder Ejecutivo que contenían acuerdos de los Consejos de Salarios, aunque su tenor no era suficientemente claro al respecto, por el giro empleado, como se refería genéricamente a condiciones laborales, fue interpretado como otorgando o reconociendo esta competencia a los Consejos de Salarios.

El proyecto que finalmente se aprobó como ley N° 18.566 recogía esta práctica y un texto similar al del artículo 83 de la ley N° 16.006, pero ante la oposición de las cámaras empresariales apoyadas en la opinión de los órganos de control de la OIT, fue modificado por el Poder Ejecutivo en este punto.

En el texto finalmente aprobado en la ley actual, se ha establecido que en los Consejos de Salarios, los delegados de las partes sociales puede acordar condiciones de trabajo, que tendrán efecto erga omnes, una vez registrados y publicados por el Poder Ejecutivo, según lo prevé el artículo 12 con un texto idéntico al previsto en el artículo 16 para los Convenios Colectivos clásicos.

18.- Por los términos de la norma se sostiene que esta es una nueva competencia de los Consejos de Salarios<sup>5</sup>.

Desde este punto de vista puede sostenerse que tiene caracteres de convenio colectivo y de

Decisión de Consejos de Salarios. Y efectivamente, tiene algo de los dos.

No es un convenio colectivo pues, aunque suelen coincidir las personas físicas que cumplen ambas funciones, no es celebrado por los representantes de los sindicatos del sector, sino por sus representantes en tanto desempeñan funciones de delegados en los Consejos de Salarios.

Además, se desdibuja la bilateralidad propia del convenio colectivo por la presencia de los representantes delegados del Gobierno durante las deliberaciones previas al acuerdo, que pueden realizarse, en el mismo Consejo.

Es una competencia del Consejo porque según lo dispone el artículo 12, el acuerdo suscrito por los delegados de las partes sociales será obligatorio para todo el sector de actividad, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo, es suficiente la voluntad de los delegados de las partes sociales.

Pero no es una decisión susceptible del recurso de apelación porque no constituye ninguna de las hipótesis previstas en el artículo 19 de la ley N° 10.449, que supone la posibilidad de que voten los 7 miembros del Consejo que estén representadas las tres partes, o que se les haya dado la posibilidad de hacerlo convocando la reunión con 48 horas de antelación y notificando el orden del día.

Por consiguiente, es un acuerdo de Consejo de Salarios, cuyo régimen jurídico es el de un convenio colectivo por imperio legal.

19.- El Comité de Libertad Sindical de OIT, sobre esta disposición, se limitó a llamar la atención acerca de que espera que estos convenios colectivos sean *“el fruto de un acuerdo entre las partes, como parecería prever el artículo en cuestión”*.

Consideramos que ese es el propósito de la norma y que esa interpretación se ajusta a su correcta inteligencia, por los fundamentos y consideraciones que venimos de formular en el párrafo anterior.

20.- En conclusión, en los Consejos de Salarios, para determinar salarios mínimos se requiere que en la discusión de la decisión participe el gobierno, esto es que sea efectivamente tripartita.

No pueden fijarse salario por el mero acuerdo de los representantes de los interlocutores sociales que los integran, pues por esto sólo pueden establecerse todas la demás condiciones de trabajo.

### **b3. Preferencia por la negociación colectiva sobre los Consejos de Salarios para la determinación de salarios mínimos.**

21.- La nueva ley, puede calificarse como un producto legislativo tendiente a promocionar la negociación colectiva pura, al punto de preferirla a la celebrada en Consejos de Salarios, incluso para fijar salarios mínimos.

En efecto, explícitamente la ley reconoce el derecho de negociación colectiva bilateral y directa, de empleadores y sus organizaciones, y de los sindicatos, pues lo define en el artículo 2, como el *“(…) derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.”*

Se reafirma el referido reconocimiento en el artículo 12 in fine, cuando al disponer el legislador sobre el funcionamiento de los Consejos de Salarios, estableció la primacía de la negociación colectiva bilateral sobre los acuerdos de Consejos de Salarios, pues la referida disposición expresa que *“No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios, en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de trabajadores o empleadores más representativos de la actividad o sector”*.

Complementando esta clara definición en el sentido de la preferencia por la negociación colectiva bilateral y la autonomía colectiva, el artículo 3° establece que la intervención del Estado, será de promoción y garantía para el libre ejercicio de la negociación colectiva a todos los nive-

les, y el artículo 5° establece la colaboración y la consulta, como las formas de relacionamiento bilateral entre los interlocutores sociales, y también con las autoridades públicas para que se produzca la intervención legislativa relativa a sus intereses teniendo en cuenta sus opiniones, así como para la creación y el funcionamiento de organismos nacionales con competencia en cuestiones de empleo, formación profesional, seguridad e higiene, productividad, y para el diseño y la ejecución de planes de desarrollo económico y social.

22.- Coadyuvando con lo que viene de señalarse, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo en su informe N° 356, en el caso N° 2699, referente a la queja presentada por la Organización Internacional de Empleadores y las Cámaras de Industria y de Comercio del Uruguay, pese a formular lo que califica de algunos “(...)comentarios sobre los artículos (de la ley N° 18.566) que podrían plantear problemas de conformidad con los principios de la negociación colectiva(...)”, “(...)saluda (y de esa forma reconoce en la ley) el objetivo del gobierno de promover la negociación colectiva”.

Por consiguiente, puede concluirse también desde la perspectiva del referido informe, que el propósito de la intervención legislativa que resulta de la aprobación de la ley N° 18.566 es de signo positivo para la libertad sindical pues persigue fines promocionales para la negociación colectiva y la autonomía colectiva.

Ese designio promocional que en gran parte es explícito, constituye un criterio interpretativo, por lo que deberá abordarse la interpretación de las normas de la ley prefiriendo en caso de duda aquella que se ajuste al mismo, y descartarse las que tengan efectos contrarios o incompatibles con él.

La propia ley destina el capítulo primero (arts. 1 a 6) a señalar los principios del sistema, estableciendo un elenco al que se asigna función interpretativa.

Por otra parte, la ley en general, y ésta en particular, no es un mero conjunto de textos, sino de normas que los intérpretes extraen de sus enunciados<sup>6</sup>.

Es en ese sentido que operan como criterios interpretativos, las nuevas prácticas que se generen a partir de la aplicación de la ley y la ratificación de las anteriores, para lo que tiene especial relevancia la forma como habrán de interactuar los actores.

Y no debe exagerarse la importancia de la opinión de la doctrina, pues en todo caso la misma queda acotada por la *pre comprensión de los textos* que deviene decantada por la larga y acendrada tradición abstencionista que es una de las principales características previas del sistema<sup>7</sup>.

En este sentido es además ostensible que la ley recoge las prácticas ya registradas en los últimos 20 años de negociación colectiva, y en los últimos 5 años de convocatoria de Consejos de Salarios.

### 3. Los nuevos Consejos de Salarios.

23.- La ley N° 18.566 mantiene el intervencionismo estatal en materia de determinación de salarios por los Consejos de Salarios, pero muy morigerado, puede decirse que atenuado.

La afirmación que viene de hacerse se funda en la constatación de que los dos aspectos del régimen legal anterior que más favorecían la intervención del Gobierno dando preeminencia a sus criterios, han sido modificados.

En efecto, en primer término la convocatoria de los Consejos de Salarios dejó de ser privativa del Poder Ejecutivo, ahora es obligatoria a pedido de cualquiera de las partes sociales<sup>8</sup>.

Y en segundo lugar el Poder Ejecutivo que ya no dispone de la presión resultante de que si no se aceptan las pautas que proponga –tal cual se efectivizó desde 1985 a 1990 y desde 2005 hasta la entrada en vigencia de la ley N° 18.566 en 2009- no publicaba la Decisión del Consejos de Salarios como Decreto, lo que le privaba de efectos erga omnes.

En la nueva ley la Decisión de cada Consejo de Salarios adquiere vigencia y efecto general para todo el sector de actividad, con el registro y publicación de la misma, procedimientos que la ley pone a cargo del Poder Ejecutivo, pero que el mismo no puede omitir o diferir en el tiempo, siendo sólo competente para observar el acuerdo por aspectos formales, tales como la representatividad y alcance de la representación de las partes intervinientes, el plazo de vigencia, los mecanismos de rescisión y de prórroga, según lo ha entendido en su jurisprudencia el Comité de Libertad Sindical.

24.- En cuanto a otros aspectos relevantes del sistema legal, también se registran novedades tendientes a disminuir la intervención del Estado a favor de la autonomía negocial de las partes.

Es así que para la designación de los delegados profesionales de los Consejos de Salarios, la regla es que los designa el Poder Ejecutivo, lo que se hace en consulta con las organizaciones más representativas según lo expresa la nueva ley. Por lo que, al igual a como había ocurrido de 1985 a 1990 mediante la aplicación “deslizada” de la ley N° 10.449, atendiendo a “su espíritu”, los delegados los proponen los sindicatos y las cámaras empresariales de cada sector de actividad y el Poder ejecutivo los aprueba mediante un acto formal de designación.

La nueva ley prevé un procedimiento subsidiario en aquellos sectores de actividad en los que no exista organización suficientemente representativa, abriendo dos posibilidades, o el Poder Ejecutivo designa a los delegados propuestos por las organizaciones profesionales de la parte social respectiva que integren el Consejo Superior Tripartito, o designa a quienes resulten electos por aplicación del mecanismo de elección que proponga el referido Consejo.

25.- Respecto de la determinación de los grupos de actividad que constituirán la jurisdicción de cada Consejo, los establecerá el Poder Ejecutivo por Decreto a propuesta del Consejo Superior Tripartito, que lo asesorará en tal sentido. La ley establece como pauta para este último concepto una de las novedades que introduce la misma, puede hacerse por sectores de actividad –que ha sido el criterio predominante hasta ahora- o puede hacerse por cadenas productivas.

La posibilidad de subdividir los Grupos es potestad de éstos, que pueden crear sub grupos en base a una disposición de la ley N° 10.449<sup>9</sup> que lo habilita a ello.

26.- En relación al funcionamiento de los Consejos de Salarios, es de aplicación lo previsto en la ley N° 10.449, que se mantiene plenamente vigente en todo aquello que no haya sido tácita o expresamente derogado por la ley N° 18.566.

Por consiguiente, las decisiones de los Consejos de Salarios tendrán efecto erga omnes en todo el territorio nacional a partir de su publicación precedida de su registro, actos ambos a cargo del Poder Ejecutivo, cuyo cumplimiento determina el comienzo del plazo para interponer el recurso de apelación, el cual sólo corresponde si la Decisión se adoptó por mayoría, pues la ley establece la inapelabilidad de las Decisiones que se adopten por unanimidad.

En cuanto a la legitimación activa para interponer el recurso, podrá hacerlo el titular de un interés directo, personal y legítimo, actual o inminente y se aplicarán los procedimientos previstos para dar trámite a los recursos administrativos que proceden contra actos de la administración pública.

27.- Otros aspectos novedosos de la nueva regulación legal son los siguientes.

Se produce una ampliación subjetiva del ámbito de los Consejos de Salarios que incluyen a partir de esta ley, a los trabajadores rurales y domésticos, extendiéndose la aplicación de este método de determinación de salarios mínimos a toda la actividad privada.

También se produce una ampliación de las competencias de los Consejos de Salarios, pues a las que ya tenían referidas a la definición de categorías y a la fijación de ajustes de salarios por cada una de ellas, agregan la de actualizar, esto es aumentar los salarios, y la de establecer condiciones de trabajo.

Se confirman otras competencias que ya tenían, esto es; seguirán siendo órganos de conciliación y arbitraje en caso que se planteen situaciones conflictivas entre las partes del sector de ac-

tividad del Consejo respectivo; reglamentarán la licencia sindical; podrán cumplir funciones inspectivas y otras similares; y podrán crear fondos de Vivienda.

#### 4. El Consejo Superior Tripartito.

28.- La ley N° 18.566 dio rango legal a un órgano de composición tripartita, el Consejo Superior Tripartito, que ya funcionaba por Decreto desde mayo de 2005. Este órgano estará integrado por 21 miembros, con predominancia de la representación del Gobierno sobre la de cada uno de los interlocutores sociales, (9-6-6) integración que fue objeto de una observación por el Comité de Libertad Sindical, que señaló que para las modificaciones que indica realizar a la ley “(...) *podrá tenerse en cuenta un número igual de miembros por cada uno de los tres sectores (...)*”.

La objeción no parece procedente, o al menos importante. En efecto, conforme a las normas de la ley N° 18.566 que prevén el funcionamiento del Consejo Superior Tripartito, además de que el mismo puede ser convocado indistintamente por la sola iniciativa de una –cualquiera– de las tres partes, sus decisiones necesariamente deben ser tripartitas. Ello porque para funcionar este organismo requiere un quórum mínimo del 50% de integrantes con presencia de representantes de los tres sectores, y para adoptar las decisiones se exige mayoría absoluta de integrantes. Combinando ambas exigencias se garantiza que ninguna decisión puede adoptarse con menos de 11 votos, entre los que deben figurar al menos el de uno de los representantes de cada sector. Corresponde acotar que este último requisito del quórum se exige en el primer llamado de cada convocatoria pero no en el segundo, por lo que cada parte podría evitar que se aplicara presentándose al primer llamado.

29.- Este organismo tiene diversas competencias, todas vinculadas a lo que puede considerarse la principal, esto es la coordinación y gobernanza de las relaciones laborales.

La expresión gobernanza, es nueva en el derecho uruguayo y en las prácticas del sistema. La palabra significa según el diccionario de la Lengua Española, “*acción y efecto de gobernar y gobernarse*”.

En la doctrina y en las prácticas internacionales, se le ha entendido adjudicando predominancia al segundo sentido, de modo que gobernanza es “*una modalidad horizontal de gestión del poder, caracterizada porque la toma de decisiones es colectiva basada en una amplia inclusión de los actores afectados, en pos de un mínimo de eficacia*”<sup>10</sup>.

Concebida en estos términos, la actividad del Consejo Superior Tripartito, constituye una garantía para los interlocutores sociales, en tanto a nivel de cúpula intervienen los representantes de empresarios y trabajadores en la toma de decisiones y en la gestión del poder.

30.- De las competencias asignadas por la ley al Consejo Superior Tripartito, el Comité de Libertad Sindical observó la prevista en el lit. D del artículo 10, y pidió al Gobierno uruguayo que tome las medidas necesarias, incluida la modificación de la legislación, para evitar que el nivel de negociación colectiva sea objeto de votación en una entidad tripartita.

Parece razonable la observación porque dicha disposición podría amparar una intervención lesiva de la negociación colectiva por la amplitud de su redacción, en cuanto expresa que el Consejo Superior Tripartito podrá “*Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita*”.

Sin embargo, como el propio Comité de Libertad Sindical expresa, se trata de un artículo que en tanto puede plantear problemas de conformidad con los principios de la negociación colectiva, debe interpretarse de manera acorde con los mismos.

Y de la propia ley surgen criterios interpretativos que inequívocamente conducen a reforzar el criterio del respeto de la libertad sindical de las partes para decidir el nivel en que habrán de negociar. Ello es así por el carácter de norma promocional de la negociación colectiva bilateral y autónoma ya comentado ut supra<sup>11</sup>.

## 5. Otras cuestiones expresamente reguladas<sup>12</sup>.

31.- El artículo 16 de la nueva ley regula varios aspectos relacionados con los efectos de los convenios colectivos.

En primer lugar excluye la *posibilidad de la modificación in pejus* de las condiciones previstas en los convenios colectivos mediante *acuerdos individuales o plurisubjetivos*.

La norma no se pronuncia con respecto a la validez o invalidez de los convenios colectivos *in pejus*. El tema fue precisamente de los más discutidos en la doctrina durante los anteriores 20 años, por lo cual debe presumirse que el legislador no desconocía tal extremo. Por consiguiente, debe entenderse que la cuestión no ha sido resuelta a propósito, esto es con conciencia y voluntad de no innovar, no siendo aplicable la interpretación permisiva basada en la omisión legislativa. En todo caso la cuestión sigue en el ámbito de las soluciones doctrinarias. En nuestra opinión no son lícitas las cláusulas *in pejus*, conforme a los principios del derecho laboral, pues siempre es de aplicación la norma más beneficiosa, como consecuencia de la preeminencia del principio protector. Y este principio es válido para los salarios fijados por negociación colectiva, y con mayor razón lo es para los salarios mínimos establecidos en los Consejos de Salarios, aunque expresamente no se mencionan en esta norma. Además, para una parte importante de la doctrina a la cual nos afiliamos, el sindicato no está legitimado para negociar a la baja, lo que afectaría a los contratos individuales de trabajo.

32.- Otro inciso de la misma norma que viene de comentarse (art. 16) confiere al acuerdo que se celebre, efecto *erga omnes* para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, esto es de sector de actividad o de empresa, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

En este aspecto el Comité de Libertad Sindical pide al Gobierno que en dicho trámite sólo se realice el control de cumplimiento de los mínimos legales y de cuestiones de forma.

33.- Finalmente, mediante el artículo 17 el legislador realiza una intervención respecto de la *vigencia* de los convenios colectivos, pronunciándose por su *ultra actividad*, salvo que las partes acordaran lo contrario.

El Comité de Libertad Sindical ha observado esta disposición señalando que la duración de los convenios colectivos es un tema que corresponde ser dilucidado por las partes, y que si el Gobierno entiende que debe haber una intervención legislativa, la misma debería reflejar un acuerdo tripartito, por lo que invita al Gobierno a que se discuta con los interlocutores sociales una modificación de la legislación a efectos de encontrar una solución aceptable para ambas partes.

Ese intento fue realizado, y seguramente se seguirá intentando. El actual Gobierno tiene establecido el ámbito para hacerlo en el Consejo Superior de Salarios, y no existe inconveniente para realizarlo informal e inorgánicamente. Lo que no parece razonable es extender la obligación de consulta a una especie de veto legislativo. De no llegarse a un acuerdo el Parlamento está habilitado para intervenir<sup>13</sup>.

Esta norma no se ajusta a las prácticas anteriores a su sanción, por lo que creemos que no es aplicable a los Consejos de Salarios. Sólo es aplicable a los convenios colectivos porque la norma se refiere a ellos expresamente, pero no menciona a los Consejos de Salarios.

## 6. Los niveles de negociación y su articulación.

34.- El artículo 15 de la ley, que se refiere a los niveles de negociación colectiva, menciona como posibles, la rama o sector de actividad, empresa, establecimiento, y cualquier otro que las partes estimen oportuno.

Se consagra de este modo una *amplia autonomía* respecto a la *elección del nivel* en el que se

habrá de negociar, no sólo hacia abajo, dentro de la empresa, sino hacia arriba, a nivel interprofesional o de cúpula nacional o regional.

Esta norma, permite negociar salarios en cualquier nivel mediante negociación bipartita, pero no es aplicable en la negociación de los Consejos de Salarios. En efecto, de acuerdo a la interpretación armónica de las disposiciones de las leyes N° 10.449 y N° 18.566, la negociación tripartita que se realiza en los Consejos de Salarios, sólo puede hacerse por sectores de actividad o por cadenas productivas. Y aunque pueden abrirse sub grupos, esto no significa que pueda negociarse por empresa o empresas determinadas, como lo demuestra la norma que permite excepcionalmente descuelgues, y ello solamente para empresas determinadas, que lo soliciten y demuestren un motivo fundado que justifique su solicitud.

35.- Precisamente, en cuanto a la *articulación de los niveles*, el artículo 15 se pronuncia por la tesis de la *preeminencia del nivel superior*, dejando a salvo la posibilidad de que los Consejos de Salarios se negocien y autoricen excepciones, conocidas como “descuelgues”.

Siendo el descuelgue una situación excepcional debe estar debidamente fundada, limitada a empresas perfectamente determinadas, y ser objeto de una decisión expresa del Consejo de Salarios respectivo, cuya regularidad jurídica puede ser impugnada si así correspondiera, por quien estuviere legitimado para hacerlo.

Una de las consecuencias de la existencia de esta norma, es que los convenios de rama se aplican a las relaciones de trabajo en todas las empresas del sector de actividad, admitiendo solamente la aplicación de convenios colectivos celebrados a nivel de las empresas, cuando las condiciones establecidas en éstos sean más beneficiosas.

36.- En el artículo 14 in fine, se dispone que no existiendo organización de trabajadores en la empresa, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa del nivel superior. La norma sólo es aplicable a la negociación bipartita, y no para la tripartita que pueda desarrollarse en Consejos de Salarios, porque el propio sistema establece que en éstos sólo pueden ser designados delegados de organizaciones representativas del sector de actividad, y porque los Consejos de Salarios no fijan salarios para empresas determinadas.

De todas formas, no es ocioso recordar que sobre ese punto el Comité de Libertad Sindical pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la regulación legal posterior tenga plenamente en cuenta los principios, según los cuales el Comité estima que la negociación con la organización más representativa de nivel superior, sólo debería llevarse a cabo en la empresa, si cuenta con una representación sindical conforme a la legislación nacional.

Como en Uruguay no existe reglamentación legal al respecto, queda librado a la autarquía organizativa de los sindicatos la forma en que se insertan en las empresas. En la práctica, los sindicatos de rama son de afiliación individual, sin perjuicio de que también pueden simultáneamente constituir federaciones en las que se afilien sindicatos de empresa. Otra variante consiste en que se constituyan núcleos de base en cada empresa cuyos integrantes se afilian individualmente al sindicato de rama.

De modo que, de no existir organización sindical en la empresa, ni tampoco representación del sindicato de rama, de acuerdo con la ley N° 18.566, se aplicará el convenio colectivo de la rama, pues por definición no será posible que se celebre un convenio colectivo en la empresa.

En cualquier caso, conforme a la propia ley, acuerdos individuales o plurisubjetivos, no tienen validez para disminuir las condiciones establecidas en convenios colectivos de la rama, solución que concuerda con las doctrinas dominantes y con la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical.

37. Respecto a la posibilidad de que celebren el convenio trabajadores designados mediante elecciones con la intervención de los trabajadores a representar, que parece ser la tesis del Comité de Libertad Sindical, conforme a la ley N° 18.566 entendemos que no se los puede considerar le-

gitimados para hacerlo.

Por otra parte tal procedimiento no parece respetar la libertad sindical, pues la misma en materia de representación supone necesariamente la existencia previa de una organización sindical libre, espontánea, voluntaria con vocación de permanencia, condiciones que está lejos de cumplir una convocatoria a elecciones para designar delegados para celebrar un convenio puntual.

Resulta contrario al espíritu de una negociación colectiva, y es contrario a elementales razones de lógica, que actúen representantes que no estén respaldados por una organización sindical.

## 7. Prevención y solución de conflictos.

38.- En Uruguay la única norma que reglamentó la huelga fue aprobada durante la dictadura y fue anulada por la primera ley aprobada por el parlamento que se instaló al producirse la reinstitucionalización democrática que la siguió.

La huelga, por ley (N° 13.720, de 16 de diciembre de 1968) solamente se ha reglamentado parcialmente en relación a los servicios esenciales, mediante una norma aprobada en una etapa de vigencia de las instituciones democráticas pero bajo medidas prontas de seguridad inconstitucionalmente establecidas *sine die* por el Poder Ejecutivo de entonces, dentro del llamado “período autoritario<sup>147</sup>” que desembocó con el golpe de Estado de 1973. Esta ley, está aún vigente y se ha aplicado en muchas ocasiones luego de reinstitucionalizada la democracia en 1985.

Por decreto se ha reglamentado la ocupación de los lugares de trabajo, entendida como medida de conflicto en apoyo a la huelga.

En este escueto marco normativo heterónimo, en forma voluntaria y autónoma en los últimos 25 años, mediante negociación colectiva los interlocutores sociales acordaron numerosas cláusulas de paz, limitadas a los temas objeto de conciliación en caso de conflictos, incluso con instancias de arbitraje voluntario, y en algunos casos, admitiendo la obligatoriedad del laudo arbitral a que se llegue.

Estas cláusulas también fueron incorporadas en muchos acuerdos de los Consejos de Salarios.

39.- Recogiendo esta experiencia práctica, en materia de solución de los conflictos, el artículo 18 de la ley dispone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias de mediación y conciliación.

Por su parte, el artículo 19, sienta el principio de la autonomía de las partes sociales para establecer procedimientos y mecanismos de prevención y de solución de conflictos, en los que se incluyen: información y consulta, negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario. Se excluye de esta nómina solamente el arbitraje obligatorio, por ser contrario a la libertad sindical. En cuanto al arbitraje potestativo resulta también excluido por los términos empleados en el artículo 20 de la ley, según el que las dos partes de común acuerdo pueden recurrir a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la que pertenece la empresa en conflicto.

En el artículo 21, para resolver controversias de interpretación la ley impone a las partes la obligación de establecer procedimientos de negociación directa y mecanismos tendientes a agotar instancias de mediación y conciliación con intervención de las autoridades ministeriales.

Consideramos que estas disposiciones se aplican solamente a la negociación bipartita, no a los acuerdos tripartidos que se llegue en los Consejos de Salarios a los que esta disposición no alude, ni siquiera en forma implícita o indirecta. Ello sin perjuicio de que las partes incorporen de común acuerdo cláusulas de este tipo, ya que se ha hecho en anteriores ocasiones.

40.- En el artículo 21 de la ley, que fue incorporado al final del proceso de aprobación legislativa a instancias de las Cámaras empresariales y de algunos sectores políticos con representación parlamentaria, se instituye con carácter de obligatoria e immanente, en todo convenio

colectivo, -incluida aunque las partes no la acuerden y no la establezcan expresamente-, una cláusula de paz, limitada al plazo de vigencia del convenio y a los temas sobre los que se llegó a acuerdo, excluyendo aquellos sobre los que se discutió sin resultados. En caso de incumplimiento de esta obligación, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede reclamarse la rescisión del convenio promoviendo acción judicial al efecto, ante la justicia laboral.

41. Esta norma ha sido criticada por empresarios y sindicatos.

Los primeros la objetan porque consideran sin ninguna consecuencia favorable efectivamente para la paz social, que queden excluidos los temas que se discutieron sin llegar a acuerdo, y por que recurrir a un fallo judicial para obtener la rescisión supone un procedimiento cuya duración quita eficacia a la sentencia rescisoria.

Los segundos, porque al conferir competencia a la justicia laboral en un conflicto colectivo se introduce una novedad en el sistema uruguayo que resulta disfuncional para una contienda colectiva de contenido laboral, debido a sus implicancias de carácter social<sup>15</sup>. Por otra parte la Carta Fundamental (art. 57 inc. 2) establece que la ley creará tribunales de conciliación y arbitraje a efectos de solucionar este tipo de conflictos.

También se ha planteado que el artículo 21 de ésta ley está derogado tácitamente por el artículo 2 de la ley 18.572 que establece que los Juzgados competentes en materia laboral sólo entenderán en asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

De todas maneras, ha sido siempre excepcional recurrir a los órganos judiciales para resolver estas cuestiones, lo que demuestra que el procedimiento no está inserto en las prácticas del sistema.

42. Consideramos que esta norma no se aplica a la negociación tripartita de Consejos de Salarios, cuya lógica a los efectos de valorar los incumplimientos de las partes, no es la misma que refiere a un convenio colectivo, que es bipartito. No existe concordancia de esta norma con el tracto procesal rescisorio, pues no encaja la posición sustantiva del Estado como parte en la negociación tripartita, con la intervención que le correspondería en el proceso rescisorio, en caso de que uno de los interlocutores sociales solicitara la rescisión de la Decisión de un Consejo de Salarios por incumplimiento del otro.

## BIBLIOGRAFÍA

- Plá Rodríguez, Américo. *Curso de Derecho Laboral* Tomo III, vol. 2.
- Barbagelata, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, vol.2.
- Starr, G *La fijación de los salarios mínimos*. OIT, 1981.
- Rosenbaum, Jorge y Ramos Olivera, Julio. *Formas de tripartismo en el Uruguay*. Informe Re-lasur OIT, 1995.
- Sarthou Helios. *Rasgos principales de los Consejos de Salarios en Los Consejos de Salarios. Una mirada actual*, VV.AA. 2004.
- Rosenbaum, Jorge y Pérez del Castillo, Santiago. *La reimplantación de los Consejos de Sa-larios*, en *La Concertación Social*, VV.AA. 1985.
- Ermida Uriarte, Oscar. *Naturaleza de los laudos de los Consejos de Salarios y su relación con los convenios colectivos*, en *Los Consejos de Salarios, una mirada actual*, VV.AA., ob. cit. 2004.
- Abella de Artecona, Martha. *Consideraciones primarias sobre algunos aspectos de la regu-lación salarial en la actividad privada*, en *revista Derecho Laboral*, N° 138-139, 1985.
- Dieste, Juan. *Decretos salariales y homologación administrativa que incorpora condiciones de trabajo procedentes de la negociación colectiva*, en *revista Judicatura* N° 40, 1999.

Loustaunau, Nelson. *Los consejos de salarios*. 2010  
Mantero de San Vicente, Osvaldo, *Derecho sindical*. 1996  
Zapirain, Héctor, Primera lectura de la Ley de negociación colectiva. Revista Derecho Laboral N° 238.

## REFERENCIAS

<sup>1</sup> Artículo 54.- La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

<sup>2</sup> Ley N° 13.720

<sup>3</sup> Cfm. RASO DELGUE, Juan, quien refiriéndose al Sistema uruguayo de relaciones laborales, en material preparado para la Revista Análisis Laboral, Lima 2008, señala que en lo colectivo es absolutamente autónomo donde son las partes quienes producen las normas y las prácticas que regulan su funcionamiento. “*Las nuevas relaciones laborales en Uruguay, 2009*”, VV.AA, cap. IV, pág. 69.

<sup>4</sup> Nota al pie HHB

<sup>5</sup> LOUSTAUNAU, Nelson, Cap V, *Consejos de Salarios*, en *Las nuevas relaciones laborales en Uruguay* AA.VV., pág. 85.

<sup>6</sup> Guastini, Ricardo. “Estudios de Teoría y Metateoría del Derecho”, Gedisa, 1999, pág. 37, cit. por Hugo Barreto, op cit.

<sup>7</sup> Barreto Ghione, Hugo. Cap. X “Innovación y tradición en la ley de Negociación Colectiva”, en “*Las nuevas relaciones laborales uruguayas*”. Libro colectivo, FCU, 2009.

<sup>8</sup> Así lo establece el artículo 12 de la ley N° 18.566, que modifica el artículo 5 de la ley 10.449.

<sup>9</sup> Art 5, ley 10.449.

<sup>10</sup> Graña, Francois. “Diálogo social y gobernanza en la era del Estado mínimo”. Cinterfor/OIT, 2005. Cit por Hugo Barreto, op cit..

<sup>11</sup> Barreto Ghione, Hugo, señala el apego al pluralismo jurídico en el derecho colectivo, como una marca indeleble de la cultura jurídica preexistente a la ley, dato que constituye una de las claves para la lectura de la misma. Destaca en este sentido la actitud del Poder Ejecutivo que modificó el proyecto durante el trámite legislativo, ante una observación de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT, en el sentido de eliminar toda participación de la autoridad pública en la determinación de condiciones de trabajo, como había sido práctica en los Consejos de Salarios, Ob.cit..

<sup>12</sup> Estas normas son aplicables también a los acuerdos bilaterales celebrados en Consejos de Salarios, que según lo explicado supra no refieren, sino a las demás condiciones de trabajo.

<sup>13</sup> Barbagelata, Héctor-Hugo. “A propósito de un reciente informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT”, en revista Derecho Laboral N° 23, pág. 229.

<sup>14</sup> El período autoritario se desarrolló desde el 1968 a 1985, se lo considera así por usar medidas extraordinarias en modo usual, el gobernar por decretos del Poder Ejecutivo y por el decaimiento de las Instituciones democráticas.

<sup>15</sup> Barbagelata, Héctor-Hugo. “La imposición de cláusulas de paz en los convenios colectivos y la intervención de la justicia laboral en los eventuales conflictos. (el artículo 21 de la ley N° 18.566)” en revista Derecho Laboral, N° 236.