

# JORNADAS DE FORMACIÓN SINDICAL EN CUARENTENA

## Fundamentos Constitucionales de los Modelos de Negociación Colectiva.

2020, desde el 20 al 31 de julio





ASESOR SINDICAL

## Negociación Colectiva

Julio	Materia	Contenido
Lunes 20	Generalidades	Sistema Europeo Alemania Instrumentos Internacionales
Martes 21	Europa	Sistema Europeo Alemania
Miércoles 22		Francia
Jueves 23		España
Viernes 24		Italia
Lunes 27		América
Martes 28	Argentina	
Miércoles 29	Brasil	
Jueves 30	EEUU	
Viernes 31	Síntesis	Síntesis Conclusiones

## Formación Sindical





ASESOR SINDICAL

## Negociación Colectiva. Generalidades - Uruguay

# Uruguay

- Tasas
- Generalidades
- Niveles
- Negociación bipartita
- Niveles intermedios
- Consejo Superior Tripartito
- Articulación de niveles



## Formación Sindical





ASESOR SINDICAL

Tasas

Tasas  
Generalidades  
Niveles  
Negociación bipartita  
Niveles intermedios  
Consejo Superior Tripartito  
Articulación de niveles

ASESO

Sindicalización 30%  
Cobertura NC: 60%

## Formación Sindical



## Generalidades

- La entidad base de la negociación en Uruguay son los Consejos de Salarios, creados en el año 1943 y vigentes con pequeños cambios a la fecha, los que funcionan en dos grandes niveles:
  - Consejo Superior, existiendo uno para el sector privado (con carácter tripartito) y otro para el sector público; y
  - Consejo de salario por rama o cadena productiva.
- Se presenta así un sistema de relaciones laborales basado en la negociación colectiva tripartita (trabajadores, empleadores y el Estado) por rama de actividad, como es promovido por la OIT.
- Los sindicatos operan en distintos niveles, desde empresa hasta sector de actividad y es en los consejos de salarios donde negocian con los gremios empresariales las condiciones mínimas como los pisos salariales para los distintos sectores de actividad.
  - La tasa de sindicalización en Uruguay es de cerca de un 30% para el 2013 (Instituto Cuesta Duarte).
  - Tienen derecho a huelga y el único límite es el concepto de servicios esenciales establecido por la OIT, donde se pone en riesgo la salud o la vida de una parte o de toda la población.
  - Se denomina negociación típica a la que se da entre trabajadores y empleadores, principalmente a nivel de empresa, mientras que la negociación atípica es aquella tripartita que se desarrolla desde los Consejos de Salarios.

Tasas  
 Generalidades  
 Niveles  
 Negociación bipartita  
 Niveles intermedios  
 Consejo Superior Tripartito  
 Articulación de niveles

## Formación Sindical



## Generalidades

- En el caso de la negociación colectiva por empresa, de no existir organización de los trabajadores, podrá negociar la organización más representativa de nivel superior. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, tampoco podrán ser modificados los convenios colectivos por contrato individual.
- Las relaciones entre trabajadores y empleadores se dan al margen del Estado, salvo los órganos tripartitos como los Consejos de Salarios y el Consejo Superior. Así el sistema de derecho colectivo reconoce un amplio margen para la autonomía colectiva, presentando una escasa regulación a nivel constitucional y legal.
- Ventajas
  - Acuerdos por rama de actividad han permitido definir salarios mínimos específicos para cada rubro, según la realidad de cada uno de ellos. De hecho, en algunos casos se han definido valores distintos para la capital que para el interior del país.
  - Uno de los último rubros donde se ha desarrollado la organización sindical y donde se ha logrado un Consejo de Salarios ha sido el espacio del trabajo doméstico, con los trabajadores de casa particular, donde se han acordado condiciones mínimas de trabajo para un rubro tan fragmentado por su naturaleza.

Tasas  
 Generalidades  
 Niveles  
 Negociación bipartita  
 Niveles intermedios  
 Consejo Superior Tripartito  
 Articulación de niveles

## Formación Sindical



## Generalidades

- Aspectos ha considerar
  - Un rasgo característico de la organización sindical uruguaya de los últimos años es la unidad sindical. En este sentido, han logrado constituir una única central sindical a la cual está afiliada una importante cantidad de sindicatos y trabajadores. Así también la tasa de afiliación sindical es de las mayores de la región.
  - A pesar de que los uruguayos destacan la independencia de la negociación colectiva respecto a la influencia estatal, principalmente por la tradición autárquica y anarquista de su movimiento sindical, basta con revisar la historia de los Consejos de Salarios para ver cómo estos acuerdos tripartitos dependen de manera relevante del gobierno de turno, siendo en ocasiones disueltos (entre 1968 y 1985) y en otras limitados en su negociación (2008).

Tasas  
 Generalidades  
 Niveles  
 Negociación bipartita  
 Niveles intermedios  
 Consejo Superior Tripartito  
 Articulación de niveles

## Formación Sindical



El “Sistema de Negociación Colectiva” (Ley 10.449 y 18.566, LNC-), opera sobre la base de tres niveles de negociación, a partir de una “concepción piramidal”:

- Nivel inferior, en la base, de negociación que generalmente se da en la empresa.
- Nivel intermedio de negociaciones, donde aparecen en forma paralela o acumulativa dos ámbitos:
  - Consejos de Salarios, y
  - Negociaciones en niveles superiores (por sectores de actividad o cadenas productivas).
- Nivel superior donde el “Consejo Superior Tripartito” concentra el gobierno institucionalizado del sistema.
- Las partes pueden negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento, o cualquier otro nivel que estimen oportuno.
- El “nivel” de negociación determina quienes son las partes de la negociación, los temas sobre los cuales se puede convenir, y sobre todo, tiene especial incidencia en los efectos del convenio colectivo que resulte de esa negociación:
  - Los acordados con un sindicato que es el más representativo son obligatorios para todos los trabajadores
  - Los acordados con un sindicato que no lo es, sólo alcanza a los afiliados al mismo y siempre y cuando no modifique mínimos previstos en el general.



## Negociación bipartita

- Cuando se reúnen los representantes de las partes de la relación laboral, sin representantes del Estado, estamos ante una negociación colectiva bipartita. Estas reuniones suelen desarrollarse en la empresa, y es conveniente que previamente se acuerden los temas a tratar, elaborando lo que se conoce como el “orden del día”.
- Otra modalidad de este nivel de negociación, es el que se da entre la empresa y el sindicato, pero en el ámbito de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), con la intervención de representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) con actuación en el sector. Ello puede ocurrir a solicitud de cualquiera de las partes, para tratar diversas cuestiones. Si bien la intervención del Estado en esta etapa es facultativa, su participación es frecuente. En general se llega a este ámbito cuando las negociaciones en la empresa no fueron fructíferas, cuando se busca un intermediario o facilitador de la negociación, o cuando se procura agotar la instancia previa a la convocatoria del Consejo de Salarios.
- La negociación en este nivel, incluye no sólo la de la empresa-sindicato, sino también a la que se da entre uno o varios empleadores, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores (sean sindicatos de base u organizaciones de grado superior).



### Consejos de Salarios

- Creados por Ley 10.449. Este órgano de integración tripartita suele celebrar las negociaciones en las oficinas de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), con la intervención de representantes del Poder Ejecutivo, empresarios y trabajadores que pertenecen al grupo de actividad de la o las empresas involucradas.
- Cometidos de los Consejos de Salarios son:
  - Fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores.
  - Decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar a patronos, empleados y obreros.
  - Actuar como organismos de conciliación en los conflictos que afecten a empresa o empresas del grupo para el que fueron constituidos.<
  - Establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo.
  - En la práctica, también es usual que el Consejo de Salarios del respectivo sector se pronuncie sobre los alcances de una disposición de un laudo de un determinado sector, sobre las tareas correspondientes a una determinada categoría, así como sobre cualquier diferendo que enfrente a las partes empleadora y trabajadora y que amerite su convocatoria.





ASESOR SINDICAL

## Negociación Colectiva.- Uruguay

### Niveles intermedios

Tasas  
Generalidades  
Niveles  
Negociación bipartita  
**Niveles intermedios**  
Consejo Superior Tripartito  
Articulación de niveles

## Formación Sindical

### Consejos de Salarios

- Las decisiones de los Consejos de Salarios se recogen en actas, y aunque se espera que se alcancen por unanimidad, se pueden concretar por mayoría.
- La LNC establece que esas decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que son registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo. En virtud de ello, se atribuye un efecto erga omnes a las decisiones del Consejo de Salarios dentro de su respectivo grupo de actividad, lo que significa que serán obligatorias para todos los trabajadores y empleadores de ese grupo, hayan o no intervenido en las deliberaciones del Consejo de Salarios.





ASESOR SINDICAL

## Negociación Colectiva.- Uruguay

Niveles intermedios

Tasas  
Generalidades  
Niveles  
Negociación bipartita  
**Niveles intermedios**  
Consejo Superior Tripartito  
Articulación de niveles

# Formación Sindical

## Negociaciones por sector de actividad o cadenas productivas

- Pueden tener lugar bajo la forma de la negociación colectiva bipartita típica. Esto abarca las negociaciones bilaterales, autónomas y no institucionalizadas, entre los sindicatos de rama, actividad, o profesión (u organizaciones superiores de cúpula: Federación, Central, etc.) por un lado, y una o varias organizaciones profesionales de empleadores (o una superior de cúpula), del sector involucrado, por otro.
- El objeto de esta negociación, es celebrar un convenio colectivo para toda la rama, que regule “condiciones de trabajo”, así como cualquier cuestión referida a las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Recordemos que según la LNC, las “condiciones de trabajo” permanecen en la esfera de disposición de la autonomía de la voluntad de las partes, y los Consejos de Salarios sólo pueden incorporar disposiciones al respecto en su decisión, cuando exista acuerdo entre las partes empleadora y trabajadora. De modo que a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de los Consejos de Salarios, en este nivel el terreno negocial es más amplio, y sólo encuentra los límites previstos en la ley y el orden público que pueda estar involucrado.





ASESOR SINDICAL

## Negociación Colectiva.- Uruguay

### Niveles intermedios

Tasas  
Generalidades  
Niveles  
Negociación bipartita  
**Niveles intermedios**  
Consejo Superior Tripartito  
Articulación de niveles

## Formación Sindical

### Negociaciones por sector de actividad o cadenas productivas

- Esto excluye la posibilidad que el Consejo de Salarios resuelva sobre cuestiones no incluidas en su competencia, en contra de la voluntad de una de las partes representantes de la relación laboral.
- La importancia de la negociación en este nivel se aprecia mejor si se toma en cuenta que la LNC establece el efecto erga omnes para los convenios colectivos que se negocian en el mismo: “El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo” (artículo 16).



## Consejo Superior Tripartito

- La LNC define a este órgano colegiado por su cometido, como el “órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales”. Lo integran nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores (más un número igual de suplentes o alternos de cada parte).
- Entre varias de sus competencias destacamos:

Asesorar preceptivamente al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita, y considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita.

- • Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales. Ello permite que aun cuando no se incluya expresamente la posibilidad de que se produzcan a nivel de ese órgano acuerdos colectivos, el mismo pueda llegar a participar como intermediario negociador tanto ante las organizaciones de cúpula como en las de nivel inferior.
- • Expedirse en forma previa al establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva. A tales efectos, el Poder Ejecutivo deberá someter estas materias a consulta del Consejo con suficiente



### Consejo Superior Tripartito

- La LNC define a este órgano colegiado por su cometido, como el “órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales”. Lo integran nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores (más un número igual de suplentes o alternos de cada parte).
- Entre varias de sus competencias destacamos:
  - Asesorar preceptivamente al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita, y considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita.
  - Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales. Ello permite que aun cuando no se incluya expresamente la posibilidad de que se produzcan a nivel de ese órgano acuerdos colectivos, el mismo pueda llegar a participar como intermediario negociador tanto ante las organizaciones de cúpula como en las de nivel inferior.

Tasas  
 Generalidades  
 Niveles  
 Negociación bipartita  
 Niveles intermedios  
 Consejo Superior Tripartito  
 Articulación de niveles

## Formación Sindical



## Consejo Superior Tripartito

Tasas  
 Generalidades  
 Niveles  
 Negociación bipartita  
 Niveles intermedios  
 Consejo Superior Tripartito  
 Articulación de niveles

# Formación Sindical

Entre varias de sus competencias destacamos:

- Expedirse en forma previa al establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva. A tales efectos, el Poder Ejecutivo deberá someter estas materias a consulta del Consejo con suficiente antelación.
- Efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito.



## ¿Principio de libertad?

Según el artículo 15 de la LNC, las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. No obstante, esta libertad para determinar el nivel de negociación no tiene la extensión que podría pensarse por la mera lectura de la primera frase del artículo en cuestión. En efecto, en realidad el principio de libertad previsto en el artículo 15 de la LNC, no es cumplido por la propia LNC, ya que según vimos, la misma Ley obliga a negociar a nivel de rama mediante la convocatoria del Consejo de Salarios.

## Conservación de la norma mínima obligatoria

La segunda frase del artículo 15 dispone que “La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo”.

Es lo que se ha denominado como la regla de la conservación de la norma mínima obligatoria. Significa que si en la negociación en el nivel inferior (entre la empresa y el sindicato por ejemplo), se acuerda un beneficio que disminuye el que fuera pactado en un acuerdo del nivel intermedio (por ejemplo, entre las organizaciones patronales y sindicales del sector), resultará aplicable este último, por ser más favorable al trabajador. Si el beneficio acordado a nivel de empresa resulta más favorable que el previsto en el nivel superior, entonces aplica el negociado en el nivel inferior.



## Excepciones o “Descuelgues”

Se prevé una excepción a la regla antes mencionada, y esta consiste en que el Consejo de Salarios apruebe ese acuerdo a nivel de empresa, y disponga que aplica por sobre el del nivel superior, aun cuando sea menos favorable que este último. Así surge de lo que establece la parte final de artículo 15 de la LNC: “...La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo”.

Es una modalidad de “descuelgue” que procura contemplar casos en que ciertas realidades de un sector o sub-sector de actividad, o de una empresa en particular, hacían necesario aceptar un apartamiento de las condiciones generales. Para que opere un descuelgue bastaría con la decisión aprobación del Consejo de Salarios del sector (que puede ser unánime o por mayoría).



Agradecemos su participación.

El Martes 28 de julio revisaremos  
**Modelo argentino de Negociación Colectiva**,  
continuando este ciclo de presentaciones  
formativas desde las 20.00 horas en  
<https://meet.jit.si/AsesorSindicalFormaci%C3%B3n>.

## Formación Sindical

