

PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL URUGUAY 2021

Graciela Giuzio¹

Sumario: 1. Introducción. 2. El modelo vigente. Valoraciones contrapuestas. 3. Cambios al modelo. 3.1. Los porqués de una modificación anunciada. 3.2. Las observaciones de los órganos de control de la OIT al modelo de negociación colectiva uruguayo. Consideraciones generales. 3.3. Inventario de las observaciones. 3.4. Cuestionamientos. 4. La flexibilización del mecanismo de des-cuelgue. 5. Conclusiones.

Resumen: Los órganos de control de la Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, vienen realizando desde 2009 a la fecha observaciones al modelo de negociación colectiva uruguayo, sosteniendo que el mismo no se adecua en varios aspectos a lo establecido por los CIT 98 y 154, ratificados ambos por nuestro país. Por otra parte, a partir de las elecciones nacionales de 2019, Luis Lacalle Pou se transformó en el nuevo presidente de Uruguay, al triunfar una coalición de centroderecha encabezada por el Partido Nacional -uno de los partidos políticos tradicionales- luego de 15 años ininterrumpidos de gobierno del Frente Amplio (izquierda). Los factores señalados ofician de dinamizadores de una serie de cambios en la negociación colectiva vernácula que están procesándose en estos momentos. Sus perspectivas, contenidos y desafíos constituyen el eje del trabajo que presentamos.

Palabras clave: Negociación colectiva. Intervención estatal. Consejos de salarios. Observaciones de la OIT. Descentralización negocial

I.- Introducción

Previo al abordaje del tema enunciado, comenzamos en aras de una mejor comprensión del tema, por una sintética descripción de las principales características del entramado normativo nacional, y de su aplicación en la práctica puesto que constituyen los pilares que sostienen la arquitectura del modelo de negociación colectiva hoy vigente, y el cual se pretende modificar.

¹ Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho- Universidad de la República, Montevideo- Uruguay..

Destacamos las siguientes señas de identidad del modelo:

A. Una producción normativa escasa, acorde con la tradición de abstencionismo estatal en sede de derecho colectivo, sesgo que ha singularizado a Uruguay respecto de casi toda América Latina. La citada legislación además de ser limitada en cantidad, también era “austera” en contenidos, puesto que se había circunscrito hasta 2009, fecha de promulgación de la ley 18.566 hoy vigente, a regular solo aspectos puntuales de la negociación colectiva.

B. La prácticamente ausencia de reglamentación en la materia, históricamente se suplió por la aplicación de la ley 10.449 de Consejos de Salarios promulgada en noviembre de 1943. Ello es enunciado claramente por Oscar Ermida Uriarte cuando califica a la citada ley como la verdadera y hasta ese momento única legislación de promoción, soporte o apoyo a la negociación colectiva en el Uruguay. Asimismo el autor, refiriéndose a las interrupciones en el funcionamiento de estos organismos (producidas desde 1968 a 1984 primero, y de 1992 a 2004 después) expresa “... *Retirado el soporte, cayó la negociación y con ella, la sindicalización, el nivel salarial, etc.*”². Por su parte Hugo Barretto señala especialmente la importancia para la promoción y dinamismo de la negociación colectiva, de la ampliación de las competencias de los Consejos de salarios. En efecto estos organismos pasan tempranamente a negociar condiciones de trabajo, además de los salarios mínimos por categoría, que era su competencia básica.³ Por último cabe citar las esclarecedoras expresiones de Helios Sarthou respecto del verdadero rol que juegan los Consejos de salarios, las cuales además, ponen en cuestión la tan mentada como tradicional, caracterización del modelo de relaciones colectivas uruguayo como abstencionista, en lo que al ámbito de la negociación colectiva corresponde. Dice Sarthou: *La ley 10.449 constituyó desde su aprobación una regulación típicamente intervencionista del Estado en la regulación del mercado del salario del trabajo subordinado y cumple con el deber reglamentario que emanaba de la constitucionalización social impulsada por el art. 54 de la Constitución de 1934*.”⁴ En línea similar años después Hugo Barretto se referirá a cómo van emergiendo aristas que habían permanecido ocultas, y concretamente señala que “*el pregonado modelo autonomista no era tan autonomista como parecía a los ojos de los actores y académicos.*”⁵

2. El modelo vigente. Valoraciones contrapuestas

Es recién con la promulgación de la ley 18.566 en 2009, que se establece una regulación sistemática e integral de la negociación colectiva en el sector privado.

La ley 18.566 institucionaliza el Consejo Superior Tripartito e introduce modificaciones a la ley 10.449 de 1943, las que muy brevemente refieren a: la convocatoria de los consejos de salarios (el Estado deja de tener la discrecionalidad de convocarlos o no de que gozaba en el anterior sistema); recoge la costumbre de actualizar las remuneraciones y de incorporar a la negociación otras condiciones de trabajo; consagra reglas de apoyo y fomento a la negociación colectiva que refieren a los sujetos para negociar y celebrar convenios colectivos, los niveles y articulación, así como respecto a los efectos y vigencia.⁶

2 ERMIDA URIARTE, Oscar, El protagonismo de los consejos de salarios en el sistema laboral uruguayo, en rev. der. Lab., t. LI, N° 229, pág. 27.

3 BARRETTO GHIONE, Hugo, “Tensiones en el modelo de negociación colectiva en Uruguay” La reforma laboral progresista, las resistencias de los empleadores, y el pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical. <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBarretto3.pdf>. pag.2. Consultado el 2/5/2021.

4 SARTHOU, Helios. Rasgos principales del régimen de los Consejos de Salarios creados por la ley 10.449. en Los Consejos de Salarios: una mirada actual AA.VV. Cuadernos de Fundación. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N o 7. FCU, Montevideo, 2004. 1ª ed., p. 46.

5 BARRETTO GHIONE, HUGO, “Tensiones...” p. 6.

6 ZAPIRAIN, Héctor. ¿El modelo Uruguayo de Negociación colectiva debe cambiar? XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Esta norma no desplaza a los Consejos de Salarios sino que los integra al sistema de negociación colectiva. La citada ley formaliza el fruto de una larga práctica que con interrupciones se desarrolla desde hace más de 70 años: la convivencia y complementariedad entre la negociación colectiva bipartita (típica o pura) y la negociación colectiva tripartita (trabajadores, empleadores y gobierno).

El modelo de negociación colectiva uruguaya se integra por la negociación tripartita que tiene lugar en el ámbito de los consejos de salarios y es por rama de actividad; y la bipartita que se lleva a cabo en los niveles que las propias partes fijen libremente.⁷ La ley 18.566 ha sido objeto de visiones y valoraciones encontradas.

En una visión - que comparten autores como Oscar Ermida Uriarte⁸, Hugo Barretto⁹, Nelson Loustanou y Héctor Zapirain entre otros, coinciden en que se trata en todo caso de una intervención de sostén o promocional que reconoce ampliamente la libertad de negociar. A vía de ejemplo Zapirain expresa: “... aquí la legislación tiene como finalidad primordial oficiar de soporte o apoyo; brindando reglas tendientes a estimular y fomentar la negociación colectiva”. Asimismo califica al modelo en que se ingresa, de “*regulación moderada*” fuertemente inspirado en los Convenios y Recomendaciones de la OIT.¹⁰

En similar sentido se pronuncia Hugo Barretto, quien lo denomina de “*intervencionismo amortiguado*”¹¹. Nelson Loustanou por su parte califica al modelo como “de promoción o promocional”¹². Por último Álvaro Rodríguez Azcúe, expresa que: “*Las modificaciones que introduce esta norma a la ley n° 10.449, adecuan el texto a la práctica y son positivas por cuanto tienen la vocación de asegurar la subsistencia del método de los Consejos de Salarios, más allá de la voluntad política del gobierno de turno*”¹³.

En la vereda opuesta se sitúan autores como Eduardo Ameglio quien sostiene que la ley 18.566 consagra un modelo de negociación intervenido “...donde el rol del poder ejecutivo de turno es preponderante en un grado tal, que lesiona la autonomía colectiva de los sujetos”, afirmando a continuación que “*esta ley no consagra un derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria como lo reconocen los Convenios Internacionales de Trabajo Núm., 98 y 154*”¹⁴.

Por último, y para terminar estas consideraciones de tipo general, recordamos la existencia desde larga data en nuestro país, de un intenso y extenso debate no laudado aún, que enfrenta intervencionismo con abstencionismo en el mundo de las relaciones laborales. Este debate, ubica de un lado a aquellos que se alinean en las perspectivas

.En Homenaje al Centenario de la OIT. 11 y 12 de octubre de 2019. Las Brujas, Canelones. FCU/AUDTSS. pág. 394

7 ZAPIRAIN Héctor, ob. cit., pág. 394.

8 ERMIDA URIARTE, Oscar. Intervención y autonomía en el derecho colectivo del trabajo. En XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU 2010. Montevideo. pág. 15 y 16.

9 BARRETTO GHIONE, Hugo. Innovación y tradición en la ley 18.566. Un corrimiento de las fronteras del intervencionismo. rev. der. Lab., t.LII Núm. 235, pag 488 y 489.

10 ZAPIRAIN, Héctor. “De la abstención a la regulación heterónoma. Apuntes sobre la ley de negociación colectiva en el sector privado. revista. der. Lab., t. LII Núm. 235, pág. 646.

11 BARRETTO GHIONE, Hugo. Innovación y tradición en la ley 18.566...” ob. cit. pág. 477

12 LOUSTANOU, Nelson. Algunas reflexiones sobre la caracterización del Derecho del trabajo colectivo uruguayo. revista Derecho Laboral, No 236. Octubre-diciembre 2009. pág. 837.

13 RODRÍGUEZ AZCÚE, Álvaro, Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo. Revista de la Facultad de Derecho, núm. 31, 2011, pp. 247-260. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. pág. 256.

14 AMEGLIO, Eduardo. La intervención del Estado en la Negociación colectiva XXI JORNADAS URUGUAYAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MALDONADO, 27 Y 28 DE NOVIEMBRE DE 2010, pág. 68 y ss.

más liberales, de flexibilización o más claramente de desregulación laboral, y que en su mérito se oponen a la negociación de condiciones de trabajo (sobre todo en lo salarial) especialmente en los términos que plantea la ley 18.566. Ello constituye una reedición de los cuestionamientos que acompañaron a la implantación de los consejos de salarios desde 1943. Sus sostenedores pugnan por volver a un esquema descentralizado, de negociación por empresa.

En el otro lado están quienes defienden resueltamente la configuración del modelo actual. En tanto representativa de esta posición citamos las siguientes expresiones de Héctor Zapirain: *“... el sistema de negociación colectiva instaurado por la Ley 18.566, en cuanto moderniza y complementa el régimen de los Consejos de Salarios, profundiza y consolida las prácticas democráticas que han sido una seña de identidad de Uruguay.”*¹⁵ Agregando el autor citado: *Se trata de un modelo de negociación que (...) respeta y garantiza la plena efectividad de los principios y derechos fundamentales en materia de libertad sindical y negociación colectiva; en particular los Convenios Internacionales del Trabajo números 87, 98 y 154, y la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.*

Tal como señalan economistas como Gabriel Burdín, la perspectiva denominada liberal, no es la de un sistema libre y desregulado, sino en realidad la de un sistema regulado por los empleadores.¹⁶ Este modelo liberal puede implantarse a través de un tratamiento normativo del fenómeno colectivo al estilo de muchos Estados latinoamericanos, esto es retaceando por medio de una regulación minuciosa y detallista las posibilidades de goce de la libertad sindical; pero también ello es posible con otro método, el de la abstención estatal. En efecto el análisis del derecho comparado y la evolución histórica de la negociación colectiva en nuestro país dan cuenta de que no siempre el abstencionismo legislativo y la autonomía a ultranza, se traducen en un modelo de relaciones colectivas sanas y equilibradas.

Éste ha sido el caso de Uruguay, donde cada vez que el Estado no convocó a los Consejos de salarios, tuvo como resultado inmediato un severo efecto de descentralización (negociación por empresa) y al mismo tiempo de importante retracción de la negociación colectiva, la que disminuyó a niveles cuasi paupérrimos. Así la cobertura de trabajadores alcanzados por dicha negociación pasa del 90% en el periodo 85-90 a cifras en el entorno del 12% entre 1992 y 2004. Una de las consecuencias graves: por lo menos el 80% de los salarios se negociaron a nivel individual, donde la correlación de fuerzas favorece abrumadoramente al empleador y el resultado fue la caída del salario real¹⁷.

Otro efecto fue la aparición y paulatina acentuación en el número de acuerdos cuya finalidad fue de adaptación, flexibilización o desregulación de beneficios y derechos previstos, no sólo por otras convenciones colectivas sino también por las propias normas estatales; y la imposibilidad lisa y llana de negociar en varios sectores de trabajadores. De modo que en conclusión, la abstención estatal en materia de negociación colectiva

15 ZAPIRAIN, Héctor. Trece razones por las cuales defendemos los Consejos de Salarios. En el periódico “La diaria” del 12 de octubre de 2019. <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2019/10/trece-razones-por-las-cuales-defendemos-los-con>. Consultado el 23/5/2021.

16 DE AGOSTO, German. Gabriel Burdín Pandemia, automatización y nuevas demandas redistributivas y de aseguramiento social. Periódico “La diaria” del 5 de abril de 2021. <https://ladiaria.com.uy/economia/articulo/2021/4/gabriel-burdin-pandemia-automatizacion-y-nuevas-demandas-redistributivas-y-de-aseguramiento-social/>. Consultado el 6/5/2021.

17 En la respuesta del gobierno a las Observaciones a Uruguay respecto del cumplimiento del CIT 98 por los órganos de control de la OIT. Discusión: 2019, Publicación: 108ª reunión CIT (2019) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4000374, Consultado 13/5/2021.

no ha sido neutral, sino que constituyó en definitiva una forma de incidencia a favor del enfoque liberal de la cuestión, que promueve la negociación descentralizada y que en los hechos ha significado, un sistema de regulación donde tienen una posición de preeminencia desproporcionada los empresarios.

3. Cambios al modelo.

3.1. Los porqués de una modificación anunciada.

El actual modelo de negociación colectiva será modificado próximamente. Dos de los partidos integrantes de la coalición ahora gobernante: el Partido Nacional y el Partido Colorado¹⁸, en sus respectivos programas de gobierno, así lo habían dejado en claro. Esto ha sido ratificado luego del 1o de marzo de 2020, fecha de asunción del nuevo gobierno.

Las futuras modificaciones se relacionan con:

A. Las observaciones que los órganos de control de la OIT le hicieran a Uruguay respecto de la ley 18.566 a partir de 2009 y hasta la fecha. (Caso Núm. 2699). En los pronunciamientos de los citados órganos se afirma que ciertos aspectos de la norma serían violatorios de los CIT 98 y 154 de negociación colectiva.

B. El triunfo en las elecciones pasadas de una coalición de centroderecha encabezada por el Partido Nacional después de tres gobiernos nacionales consecutivos (de 2005 a 2020) en que gobernara el Frente Amplio (izquierda).

La cuestión a develar es cuán profundos serán estos cambios y en cuanto afectarán el actual modelo.

3.2. Las observaciones de los órganos de control de la OIT al modelo de negociación colectiva uruguayo. Consideraciones generales.

El principal y más prestigioso insumo de los cambios que se anuncian está constituido por los ya citados pronunciamientos del Comité de libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), a propósito del modelo de negociación colectiva vigente. Estos organismos solicitan que se modifiquen ciertos aspectos de la ley 18.566 para adecuarla a lo dispuesto por los convenios 98 y 154.

Da cuenta de la importancia de dicho insumo, el hecho de que el propio Ministro de Trabajo, Pablo Mieres en las primeras semanas de marzo de 2020 informó que *“se trabaja en la elaboración de las modificaciones a la Ley de Negociación Colectiva para responder a la observación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hay un equipo de técnicos trabajando al respecto”*.¹⁹

Los cambios requeridos a la citada norma, tienen su origen en la queja presentada por el sector empresarial en 2009.

En la misma se denunciaba en grandes líneas, la lesión al derecho de negociar libre y voluntariamente por la normativa vigente. Los puntos objetados por dicho sector se re-

¹⁸ El otro integrante de la referida coalición, Cabildo Abierto, no abordó el tema.

¹⁹ Periódico “La República”, 11 de marzo de 2020, <https://www.republica.com.uy/mieres-vamos-a-jerarquizar-el-consejo-superior-tripartito-id756210/>. Consultado el 3/6/2021.

cogen en lo sustancial por los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical, como de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

La OIT posee en los términos de Hugo Barretto esa especie de “aura y prestigio” de “tercer derecho” que tiene como resultado, según expresa dicho autor, que se recurra frecuentemente a él *“...como espejo para contrastar las realidades jurídicas nacionales y aún para emplear como término de ponderación axiológico. Y (...) constituye el principal punto de vista externo al sistema, ya que el resto de las visiones pueden calificarse de internas como son las de juristas, operadores, jueces, interlocutores sociales, partidos políticos, etc., que se encuentran imbuidos o insertos en el medio y por tanto, sin suficiente distanciamiento.”*²⁰

Lo expresado -con lo cual coincidimos-no resulta sin embargo suficiente para validar y justificar automáticamente y sin más análisis, la modificación del ordenamiento jurídico, en aras de cumplir con las adecuaciones que requiere la OIT. Por el contrario, se estima indispensable el análisis crítico de los dictámenes de los organismos de control del citado organismo internacional respecto a nuestro país.

Se trata de hacer en definitiva “la crítica de la crítica” de las observaciones de la OIT” tal como muy acertadamente expresa Hugo Barretto. Entendemos por nuestra parte, que dicho examen no debería prescindir de ciertos factores que ofician de contexto y que, en cierta manera, explican los referidos pronunciamientos. En definitiva, se trata de integrar al análisis, las circunstancias y el marco en que los mismos se producen.

Pensamos que ello hace posible calibrar en mejor forma su real pertinencia.

En relación al contexto, puede decirse que el caso uruguayo parece confirmar el proceso de “conservadurización” que se viene operando en la jurisprudencia del Comité de libertad sindical según señalan algunos prestigiosos autores uruguayos. En efecto dicha advertencia ha sido realizada tanto por Héctor-Hugo Barbagelata²¹ como Oscar Ermida Uriarte²² en la primera década del siglo XXI. Según los autores citados este proceso resulta perceptible a poco de comparar la 4ª con la 5ª edición de “La libertad sindical” (recopilación de las decisiones del referido órgano).

Oscar Ermida Uriarte aborda en detalle esta situación en la “Crítica a la libertad sindical”. En dicha obra, si bien comienza con un elogio al papel cumplido por la OIT en el reconocimiento y desarrollo de la libertad sindical en el mundo- tanto en lo teórico como en la realidad práctica- procede luego a analizar sus insuficiencias, falencias o aspectos negativos, *“... en busca de diagnósticos que permitan hacer un juicio de su actualidad y de perspectivas de mejoramiento.”*²³

Anota posteriormente Ermida que se registra una evolución conservadora en la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical, lo cual no constituye a juicio del autor, un hecho aislado, sino que se ubica en un contexto más amplio de debilitamiento del organismo.

20 BARRETTO GHIONE, Hugo, Crítica a los pronunciamientos de la OIT sobre la ley de negociación colectiva en Uruguay. Las observaciones de la OIT sobre el modelo de negociación colectiva: tensiones, inconsistencias y márgenes del cambio. La realidad y el resto de las cosas /<http://hugobarrettoghione.blogspot.com/2019/10/>. Consultado el 17/5/2021.

21 BARBAGELATA Héctor-Hugo. A propósito de un reciente informe del Comité de Libertad sindical de la OIT Rev. Der. Lab. núm. 238 pág. 230

22 ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. Derecho PUCP, N° 68, 2012 / ISSN 0251-3420. Pag.45. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825/2754>.

23 ERMIDA URIARTE, Oscar. “Crítica...”, ob. cit., p. 38.

Indica dentro de las principales manifestaciones de ello: el enlentecimiento del ritmo de aprobación de los convenios; la preferencia por las recomendaciones; la revisión peyorativa de algunos convenios; entre otros signos.²⁴ Las manifestaciones más notorias del cambio, en lo que al Comité de Libertad sindical refiere, se patentizan, en el tema de la huelga en los servicios esenciales.

Destaca Ermida entre otros argumentos que sustentan su tesis que:

En la 5ª Edición de la recopilación de decisiones del Comité de libertad sindical se agrega una categoría de actividades en las cuales dicho Comité permite la limitación de la huelga como si fueran servicios esenciales: los «servicios públicos de importancia trascendental», expresando que por esta vía, el Comité viene a admitir restricciones al ejercicio del derecho de huelga en actividades en que antes las rechazaba. Concluye en que ello implica, un crecimiento desmedido de las hipótesis de tolerancia a la limitación del derecho fundamental de huelga.²⁵

También se percibe en los últimos años según el autor referido, una mayor propensión a admitir quejas de los empleadores por violación de su libertad sindical. Años atrás no era frecuente que los empresarios presentaran quejas al Comité de Libertad Sindical, y a su vez este organismo desestimó las pocas que le llegaron.²⁶

Destaca asimismo que en la actualidad puede advertirse una suerte de campaña de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), para presentar reclamaciones y presionar por obtener pronunciamientos favorables, en una estrategia tendiente a reafirmar la bilateralidad de la libertad sindical (con miras a compensar la idea de que el empleador es el natural infractor de la libertad sindical) apareciendo, al menos a veces, como lesionado, y a debilitar la posición de los trabajadores. El Comité ha mostrado cierta complacencia ante esta ofensiva patronal.²⁷

Obsérvese que el caso de Uruguay es justamente uno de aquellos donde la queja se presenta con el apoyo y firma de la OIE.

Van en similar sentido las reflexiones de Héctor-Hugo Barbagelata quien señala que *“un ligero repaso de lo que el CLS ha ido estableciendo desde su instalación respecto a sus fines y cometidos es suficiente (...) para confirmar que dicho Comité- -como no podía ser de otro modo- entendió que se le había confiado específicamente la misión de velar por la incolumidad de la libertad sindical de las organizaciones y de sus trabajadores. (...) Todo lo demás, debía ser visto como accesorio y así lo fue.”*²⁸

En función de tales antecedentes el citado autor señala entre otros aspectos criticables, *que no parece razonable que el CLS, pueda objetar la legislación de un país orientada a la protección de los trabajadores y sus organizaciones, por no contar con el beneplácito de las organizaciones de los empleadores...* tal como lo hace el Informe 3560 del Comité de liber-

24 ERMIDA URIARTE, Oscar. “Crítica...”, ob.cit., p. 42 y ss.

25 Se ha calificado por el Comité de Libertad Sindical de «servicios públicos de importancia trascendental» al transporte colectivo urbano de pasajeros, metros y subterráneos, la del transporte ferroviario, la del transporte de mercancías, la del correo, la educación, los servicios de sanidad animal, los bancos, los transportes y los sectores del petróleo entre otros. Ver: La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición. Ginebra, OIT, 2006.

26 ERMIDA URIARTE, Oscar. “Crítica...”, ob. cit., p.45 y ss.

27 ERMIDA URIARTE, Oscar. “Crítica...”, ob. cit., p.45 y ss.

28 BARBAGELATA Héctor-Hugo, “A propósito de un reciente informe...”, ob. cit., p. 233 y ss.

tad sindical (Caso No 2699)²⁹

Las consideraciones realizadas por los autores referidos supra aconsejan al menos cierta cautela en la apreciación de la pertinencia de los pronunciamientos de la OIT, respecto a la ley 18.566.

Ello se ve refrendado por algunas inconsistencias en que incurre el discurso de la OIT respecto del caso uruguayo. Por ejemplo, curiosamente, en forma simultánea a la producción del informe del Comité de Libertad Sindical que aconseja sean reconsideradas algunas leyes sobre negociación colectiva de Uruguay porque ellas violan los CIT 98 y 154, se estaban difundiendo por las agencias internacionales de noticias, expresiones del entonces Director General de la OIT Sr. Juan Somavía, quien calificaba como modélicas a las relaciones de trabajo que se desarrollan en nuestro país, y puesto énfasis en el tripartismo que es una característica de los Consejos de salarios³⁰.

Asimismo se advierte tanto en las conclusiones, del Comité de libertad sindical como del CEARC disyuntivas de difícil resolución, inconsistencias y confusiones que no resultan clarificadoras ni ayudan para la resolución de los temas de la controversia y que van a marcar el debate en el curso de los años siguientes³¹.

3.3. Inventario de las observaciones

Los temas- que en criterio coincidente con el sector empleador- la OIT estima que deberían ser objeto de revisión, refieren a: el establecimiento de una adecuada protección ante la eventual violación del deber de confidencialidad³²; la potestad del Consejo Superior Tripartito en relación a los niveles de negociación³³; la negociación de las condiciones de trabajo en los Consejos de salarios³⁴; la determinación de los sujetos de la negociación; el registro y publicación de los convenios colectivos y la ultractividad de dichos documentos³⁵.

Se agrega a estos cuestionamientos (2019) el referido a la competencia de los Consejos de salarios, en materia de ajustes a las remuneraciones que estén por encima de los mínimos por categoría.

3.4. Cuestionamientos

A. Protección adecuada para el caso de violación del deber de confidencialidad.

Cabe tener presente que en realidad el informe del CLS no impone una solución concreta, sino que se limita establecer que las partes en la negociación serán responsables de eventuales violaciones al principio de reserva.

Es del caso destacar que este punto es respuesta al reclamo de los empleadores en el sentido de que las organizaciones de trabajadores tengan personería jurídica, requisito

29 BARBAGELATA Héctor-Hugo, "A propósito de un reciente informe...", ob. cit., p. 234 y ss.

30 BARBAGELATA Héctor-Hugo, "A propósito de un reciente informe...", ob. cit., p. 229.

31 BARRETO GHIONE, Hugo. Las observaciones de la OIT sobre el modelo de la negociación colectiva. Tensiones... XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En Homenaje al Centenario de la OIT 11 y 12 de octubre de 2019. Las Brujas. Canelones. FCU/AUDTSS, p. 342 y ss.

32 Este punto tiene relación con el reclamo de los empleadores de que las organizaciones de trabajadores gocen de personería jurídica de modo que pueda atribuírseles responsabilidad en caso de infracción al citado deber de confidencialidad. En relación a ello cabe tener presente que la legislación nacional tiene previstas las vías civiles y/o penales para demandar a los infractores.

33 En definitiva para salvar este cuestionamiento habría que suprimir la posibilidad de que el Consejo Superior Tripartito pueda llegar a determinar el nivel de negociación inferior.

34 Parece haber una confusión en los pronunciamientos, puesto que las condiciones de trabajo, aún las que dan lugar a una resolución del consejo de salarios, son establecidas en forma consensuada por trabajadores y empleadores, esto es sin intervención del Estado.

35 BARRETO GHIONE, Hugo, Las observaciones de la OIT sobre el modelo de la negociación colectiva..., ob. cit., p. 342 y ss.

que indican como necesario para la atribución de responsabilidad en caso de infracción al citado deber de confidencialidad. En relación a ello corresponde aclarar que la carencia de personería jurídica no obsta a que puedan ser demandados los infractores a través de las vías civiles y/o penales que prevé la legislación nacional.

Por tanto no resulta necesario -ni conveniente- innovar en el tema.

Ello porque además, y ello es lo más preocupante, se abre la puerta a la reglamentación sindical.

Confirma lo antedicho la proliferación en los últimos meses de proyectos, la mayoría claramente lesivos de la libertad sindical. Estos proyectos lejos de promover la actividad gremial tal como mandata la Constitución uruguaya en el art. 57³⁶, pretenden controlarla. Ello surge claramente no solo del propio articulado, sino también de la exposición de motivos. En efecto se señala como factor legitimante en algunos casos: que las huelgas traen perjuicios desproporcionados a las empresas. O en otros, se demuestra preocupación por el destino de las cuotas sindicales (curiosamente esta "preocupación" proviene de los empleadores y no de los propios interesados)³⁷. Estas características han llevado a Jorge Seré a denominarlos "proyectos de encuadre sindical"³⁸

Los principios *pro homine* y de progresividad de las normas sobre derechos humanos parecen ser letra muerta para varios de los legisladores autores de los proyectos referidos.

Una práctica respetuosa tanto de las normas internacionales como de las disposiciones constitucionales; y que además funciona aceitadamente desde hace más de 80 años, pretende dejarse de lado a través de una batería de regulaciones, que en su gran mayoría lesionan y/o restringen el goce de la libertad sindical.

Constituye una señal de identidad la abstención del Estado uruguayo respecto a la constitución y funcionamiento de los sindicatos.

A ello no es ajena la resistencia del movimiento sindical a toda injerencia del Estado. Ello es reflejo de sus raíces anarquistas, pero también de la experiencia nefasta por lo ocurrido en la dictadura cívico-militar (1973 a 1984 inclusive) que incurrió en prácticas tales como la disolución de sindicatos; persecución a los militantes e incluso la "desaparición" de varios de éstos.³⁹ Asimismo la primera y única vez que se reglamentó la vida sindical, fue en la mentada dictadura, por una serie de normas que fueron anuladas tan pronto como se retorna a la democracia.⁴⁰ Ello lleva a que el régimen sindical sea de casi nula regulación por normas nacionales⁴¹ y presente peculiaridades que lo diferencian netamente del resto de América Latina.

Respecto del tema que nos convoca cabe señalar que no resulta necesario que los sindicatos uruguayos se registren u obtengan personería jurídica para su actuación en las

36 Art. 57 de la Constitución: "La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica..."

37 SERÉ, Jorge, Reflexiones sobre organizaciones sindicales y personería jurídica, Rev. Derecho Laboral núm. 281. 2021, p. 70 y ss.

38 SERÉ, Jorge, "Reflexiones sobre organizaciones sindicales...", ob. cit., p.70.

39 Se cuentan entre los desaparecidos por la dictadura: Gerardo Cuesta, dirigente histórico del movimiento obrero uruguayo, fundador de la CNT (Convención Nacional de Trabajadores) - hoy PIT-CNT-, y León Duarte, Secretario General del Sindicato de Funksa y miembro fundador de la CNT.

40 Las normas a que se hace referencia fueron los decretos-leyes: 15.137 denominada De Las Asociaciones Profesionales 15.328 y 15.385 (Convenios Colectivos), 15.530 (Huelga), 15.587 (Fuero Sindical). Dichas normas fueron anuladas por la ley 15.738 de 14/2/1985 (denominada de Convalidación).

41 La norma vigente en esa materia está constituida por los CIT 87 y 98 ratificados ambos por ley 12.030.

relaciones laborales (negociación colectiva, ejercicio del derecho de huelga, etc.). Se entiende que es inherente a las organizaciones sindicales la personería gremial. Dicha personería consiste en la capacidad que -de pleno derecho y sin que sea necesaria intervención alguna del Estado- tienen los sindicatos para asumir la representación de los trabajadores en la reivindicación de sus intereses comunes⁴².

Dicha personería fue extendida incluso a algunos aspectos procesales con la ley 17.940 del 10/01/2006 de fuero sindical. La personería jurídica solo es necesaria actualmente para el caso de adquisición de bienes.

El sustento legal de la personería gremial puede encontrarse en el art. 2 del CIT 87.⁴³

Tal como se señalara *supra*, se encuentran generalmente en los proyectos presentados al Parlamento, disposiciones claramente violatorias tanto del art. 57 de la Constitución, como del CIT 87. Ejemplo de ello: implementación del voto secreto y obligatorio en las actividades gremiales, tanto para la elección de autoridades como las asambleas; exigencia de determinadas mayorías especiales para la validez de las decisiones de dichas Asambleas; el deber de rendición de cuentas por parte de la directiva sindical; obligatoriedad de la obtención de la personería jurídica, etc.

Uno de los puntos comunes a todos los proyectos, es la creación de un Registro Nacional Sindical donde deben inscribirse obligatoriamente todos los sindicatos para obtener la personería jurídica o hacerlo luego de obtenida. Lo que difiere son las consecuencias que trae consigo la no inscripción.⁴⁴

La abundancia de proyectos sobre esta temática en los últimos tiempos parece reflejar el resurgimiento de una vieja aspiración de ciertos sectores respecto a reglamentar la actividad sindical.

Así ya en 1933 luego del golpe de Estado de Terra se anuncia dicha reglamentación, la que finalmente no se llevó a la práctica pero que da comienzo a un enfrentamiento que se extiende hasta hoy, entre quienes proponen la reglamentación del sindicato y de la acción sindical y el movimiento sindical que defiende la autonomía y la autarquía sindical.

Como colofón de lo reseñado nos limitaremos a citar a Américo Plá Rodríguez por su total vigencia.

Expresa dicho autor que la experiencia enseña que la reglamentación de una libertad no suele ser reclamada, impulsada o consagrada por los partidarios de tal libertad, sino por los que se oponen a ella o desconfían de ella. A través de la reglamentación buscan restringirla. Pasa a renglón seguido a advertirnos que *"...Quienes públicamente han planteado el tema de la reglamentación sindical no han sido los obreros sino los empresarios y los sectores que pueden considerarse de derecha dentro de la sociedad. No es difícil comprender la desconfianza de los partidarios de la libertad."*⁴⁵

42 SERÉ, Jorge. "Reflexiones sobre organizaciones sindicales...",ob. cit.

43 RASO DELGUE, Juan; CASTELLO, Alejandro, Derecho del trabajo. T.IV. Derecho Colectivo del Trabajo, FCU, 1ª Edición, Montevideo, 2/2021,p.146.

44 SERÉ, Jorge, "Reflexiones sobre organizaciones sindicales...",ob. cit.,p. 71.

45 PLÁ RODRIGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral. Derecho Colectivo, Tomo IV, Vol.1, Editorial IDEA, Montevideo 1999, p.21.

Lo cierto es que los hechos confirmaron lamentablemente los temores y desconfianzas, porque fue rápidamente, al mes del golpe de estado, el 1° de agosto de 1973, que se dictó una reglamentación sindical por el Decreto 622/973, fuertemente limitativa y represiva. La misma implicaba la reglamentación de la vida gremial con severas restricciones, trabas y limitaciones del derecho de huelga.

Luego cuando en 1981 el gobierno de facto se vio obligado por las presiones internacionales a dictar una ley (15.137) que permitiera funcionar a las organizaciones sindicales, la misma fue como ya indicáramos, también extremadamente restrictiva. Ello explica, como señalaba Plá Rodríguez, la profunda resistencia del movimiento sindical a cualquier forma de reglamentación sindical, ya que las mismas fueron en el pasado sinónimo de limitaciones y represiones.

B. La potestad del Consejo Superior Tripartito en relación a los niveles de negociación

Cabe anotar respecto de este punto, que desde 2019 hay un proyecto de ley elaborado durante el anterior gobierno por el cual se suprime dicha posibilidad, con lo cual quedaría saldada esta observación.

C. Los sujetos de la negociación

Se presenta aquí una situación similar a la anterior. El proyecto de ley de 2019 modificaría la ley 18.566, eliminando la parte de la norma que atribuye, en ausencia de presencia sindical en la empresa, la capacidad negociadora a los sindicatos de nivel superior. De tal forma, cuando no exista un sindicato a nivel de empresa, la negociación podría hacerse mediante representantes del personal (puede ser un comité de empresa o comisión paritaria que funcione en la misma o por representantes electos por mayorías calificadas siempre y cuando ofrezcan garantías de independencia).

Esta práctica es acorde con la Recomendación N° 91 pero absolutamente excepcional en el caso uruguayo, que al menos desde 1985 nunca puso en ejecución ese procedimiento.⁴⁶

De todas maneras, con la modificación indicada se cumple con la observación de la OIT.

D. Acuerdos sobre condiciones de trabajo, celebrados por los delegados de los trabajadores y empleadores en los Consejos de salarios.

En esta cuestión parece haber una confusión en los pronunciamientos al exigir que todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo, sea el fruto de un acuerdo entre las partes, puesto que las condiciones de trabajo aun las que dan lugar a una resolución del consejo, son establecidas en forma consensuada por trabajadores y empleadores, esto es sin intervención del Estado.

Corresponde señalar asimismo que la norma que agrega como competencia de los Consejos de salarios la fijación de condiciones de trabajo, se limita a incorporar una práctica largamente establecida y data de 1988. En efecto la citada ampliación de competencias se establece por el art. 83 de la ley 16.002, sin que hubiera sido objeto de críticas por el sector empleador en los años transcurridos.

46 BARRETTO GHIONE, Hugo. "Tensiones en el Modelo de Negociación Colectiva..."; ob. cit. <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBarretto3.pdf>.

E. Injerencia en la libre negociación (ultraactividad).

Se cuestiona aquí que la normativa prevea la prolongación obligatoria de los convenios colectivos hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya.

Anota Barbagelata respecto de esta conclusión, que la misma pasa por alto el hecho de que el artículo de la referida ley no sólo se encabeza por la afirmación de que la vigencia de tales instrumentos se define “de común acuerdo”, sino que además el párrafo final deja librada al acuerdo de partes la decisión sobre la prolongación obligatoria hasta nuevo acuerdo.⁴⁷

Advierte el autor citado que la ultraactividad es una necesidad del sistema de relaciones laborales, puesto que el mismo es incompatible con el retroceso de los beneficios ya alcanzados⁴⁸.

Indudablemente Barbagelata considera a este dispositivo como un instrumento hábil para el cumplimiento del principio de progresividad que informa al derecho del trabajo y que ha sido consagrado entre otros instrumentos por el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre los Derechos Humanos.

En línea similar se pronuncia Jorge Rosenbaum expresando que la ultraactividad es un mecanismo concreto que ha adoptado el legislador con el fin de que los avances logrados por el convenio colectivo (...) más favorables que las que imponen los mínimos legales representen efectivamente un mejoramiento sostenible de sus condiciones económicas y sociales.⁴⁹

También este punto quedaría saldado en el proyecto de ley de 2019 ya citado, en tanto el mismo deroga la ultraactividad de los convenios colectivos. Ello tendría por resultado que los mismos no se renovarían automáticamente si en ellos no se estableció un “pacto en contrario”.

F. Efectos del registro y publicación de los convenios colectivos

El proyecto de ley reiteradamente referido propone su modificación, estableciendo que el registro y publicación de los convenios colectivos no constituyen un requisito de homologación, autorización o aprobación por el Poder Ejecutivo con lo que se atiende a la recomendación del CLS.

G. Intervención del Poder Ejecutivo en la fijación de porcentajes de aumento salarial para remuneraciones que se encuentren por encima de los mínimos del laudo.

Corresponde consignar que en ninguno de los informes de la CEARC que se suceden en 2009, 2011, 2012, 2013 y 2016, se había establecido la incompatibilidad de la intervención del Poder Ejecutivo en la fijación de porcentajes de aumento salarial para remuneraciones que se encuentren por encima de los mínimos del laudo.

Sin embargo la situación cambia en 2018, donde la CEARC expresa en informe de 2018,

47 BARBAGELATA Héctor-Hugo, “A propósito de un reciente informe...”, ob. cit., p. 241.

48 BARBAGELATA Héctor-Hugo, “A propósito de un reciente informe...”, ob. cit., p. 243.

49 ROSENBAUM, Jorge, “La ultraactividad del convenio colectivo: una relectura desde el principio de progresividad”, rev. Der. Lab. Núm. 250, p. 286.

publicado en 2019 que: *“lamenta⁵⁰ observar, sin embargo, que las propuestas normativas del Gobierno siguen sin plantear modificaciones y esclarecimientos acerca de la competencia de los Consejos de Salarios, órganos de composición tripartita, en materia de ajustes a las remuneraciones que estén por encima de los mínimos por categoría y de condiciones de trabajo”*.⁵¹

En primer lugar señalar que parece un tanto excesivo la utilización del término “lamentar” (que es fuerte en el lenguaje oitiano) respecto de la superación de una objeción que hasta ese momento (y a pesar de la sucesión de informes durante 8 años) no se había planteado. Efectivamente este punto fue en respuesta a un nuevo cuestionamiento realizado por los empleadores al que se da respuesta afirmativa en 2019.

La modificación que se requiere implica la reducción de las atribuciones de los Consejos de salarios a la fijación del salario mínimo; por lo que deberían negociarse bipartitamente las actualizaciones. Parecería no ser de recibo el cuestionamiento respecto de una práctica consuetudinaria en nuestro sistema de relaciones laborales desde casi la adopción misma de la ley de Consejos de salarios, en noviembre de 1943, la cual nunca - y han pasado más de 70 años- había sido cuestionada por el sector empleador.

Este requerimiento de la CEARC implicaría reducir los Consejos de salarios a mero ámbito de fijación de mínimos. Ello tiene por consecuencia que las actualizaciones deban negociarse o por contrato individual o por convenio colectivo bipartito. Y dada la dificultad de sostener, salvo en contados sectores, la negociación colectiva por rama de actividad fuera de los citados Consejos, la negociación tendrá lugar en la mayoría de los casos a nivel de empresa, o peor aún por contrato individual. En ambos casos la correlación de fuerzas favorece en forma desmedida a los empresarios.

La consecuencia: enlentecimiento, cuando no directamente la no actualización de los salarios por largos períodos, con lo cual las remuneraciones se acercarán cada vez más a los mínimos. En definitiva, pérdida de salario real.

4. La flexibilización del mecanismo de descuelgue.

El otro tema en el cual se anuncian novedades es respecto del mecanismo de “descuelgue de los Consejos de Salarios”. Ésta es una cuestión que no responde a las observaciones de la OIT pero que tiene su antecedente en el programa del Partido Nacional de cara a las elecciones de 2019, donde se anunciaba la creación de procedimientos dotados de todas las garantías y requisitos aplicables, para acceder al mecanismo de descuelgue conforme a la normativa de negociación colectiva vigente. Ya en el gobierno el ministro de Trabajo, Dr. Pablo Mieres, se ha referido más de una vez a la flexibilización del mecanismo de descuelgue.

El descuelgue constituye un mecanismo mediante el cual una empresa es eximida de cumplir el convenio firmado en los Consejos de Salarios. Para ello debe contarse con el acuerdo tripartito, caso contrario queda jurídicamente inhabilitada si no ha mediado una salvaguarda expresa general en el ámbito de este último (es decir, cuando se negocia y vota el laudo respectivo). En la práctica actual, para acogerse a esta excepción, la empresa debe cumplir con ciertos requisitos y en particular aportar la información que demuestre una situación económica comprometida

50 Subrayado nuestro.

51 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4000374. Consultado 2/5/2021.

Su flexibilización puede pasar por cambios en el *quorum* de la autorización, esto es suprimiendo el ahora necesario acuerdo de las tres partes, para habilitar la mayoría simple. En este caso se resolvería el descuelgue sólo con los votos de los representantes del Poder Ejecutivo y de los empresarios. También, de acuerdo con algunos planteos anunciados previamente, la flexibilización puede consistir en extender el número de beneficiarias del «descuelgue», atendiendo no ya a empresas puntuales sino a áreas geográficas o subsectores. Obviamente es posible también que la modificación sume los dos aspectos enunciados.

Ante este panorama de cambios en los descuelgues nos preguntamos en primer lugar, hasta dónde resulta pertinente la flexibilización de un instrumento ya poco regulado. En efecto en la actualidad no existen procedimientos técnicos para acordar un descuelgue. Faltan parámetros claros a utilizar para la determinación respecto de si una empresa o sector se encuentra realmente en grave riesgo, lo que genera inseguridad e incorpora algún grado de arbitrariedad en la aplicación del mecanismo. Entonces parece que el camino a recorrer debería ser exactamente el inverso, estableciendo un conjunto de indicadores y mediciones que habiliten a una empresa a requerir una atención especial.⁵²

En segundo lugar, corresponde advertir que la efectivización de los cambios enunciados llevaría a un incremento importante del grupo de entidades habilitadas para alejarse de las condiciones de trabajo y salarios generadas a partir de la negociación colectiva.⁵³

En definitiva, creemos aplicable a este escenario la advertencia de Wilfredo Sanguinetti respecto al mecanismo de descuelgue instaurado en España. Expresa este autor que dichos mecanismos sirven como herramientas o instrumentos de una estrategia empresarial de “paulatino vaciamiento de la función de regulación homogénea de condiciones de trabajo que cumple el convenio colectivo de eficacia erga omnes”, encaminada a hacerla perecer en manos de “la fragmentación y dispersión”⁵⁴.

La flexibilización del descuelgue que se está proponiendo, opera como instrumento de descentralización en lo salarial, complementando un proceso de vaciamiento en los hechos, de la negociación colectiva por sector de actividad en favor de la descentralizada (por empresa) el cual se opera a través de la sustracción a la competencia de los Consejos de salarios de los ajustes salariales y de la posibilidad de incorporar condiciones de trabajo. El efecto de estos cambios es prácticamente el mismo que el que provocaba el dejar de convocar a estos organismos. Pero como ahora esta posibilidad fue suprimida por la ley 18.566 y no se está dispuesto a pagar el costo político que implicaría el finiquitar los Consejos de salarios, se opta por reducirlos al mínimo posible.

5. Conclusiones.

Varios de los cambios en el horizonte implican, a nuestro criterio, un franco retroceso en el modelo de relaciones colectivas de trabajo.

Está en camino un proceso de esterilización del sistema actual de negociación colectiva, conducente a recuperar el régimen de preeminencia de la negociación por empresa que se desarrollara por última vez en los 90.

52 AEBU Editorial “Descolgado” <http://www.aebu.org.uy/index.php/noticias/14934>. Consultado el 20/5/2021.

53 AEBU Editorial “Descolgado”, ob.cit.

54 SANGUINETTI, Wilfredo, SISTEMA DE EMPRESA Y “DESCUELQUE” CONVENCIONAL [sistema-de-empresa-y-descuelgue-convencional-wsanguinetti](http://www.aebu.org.uy/index.php/noticias/14934). Consultado el 24/5/2021.

Si dicho proceso se lleva efectivamente a cabo, teniendo en cuenta las dificultades de negociar por rama de actividad sin el apoyo de los Consejos de salarios en Uruguay, país de PYMES y de microempresas, se avizora una disminución severa en la cantidad de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva (salvo en lo que a salario mínimo refiere).

Es muy posible que ella quede reducida nuevamente a sectores fuertes tales como la Banca; la Construcción; Salud y Transporte.

Otra de las consecuencias extremadamente probables es el cambio en la función de los convenios colectivos, sobre todo en aquellos sectores débiles, donde la descentralización negocial – particularmente en tiempos de crisis como los que vivimos hoy- los transforma de instrumentos de mejoramiento de las condiciones de trabajo en mecanismos de flexibilización y desregulación.

Lo enunciado, constituye un factor significativo de debilitamiento del movimiento sindical, el cual no es sostenible únicamente por afinidades ideológicas. Cuando los sindicatos son pueden negociar o lo hacen sin conseguir beneficios palpables, pierden afiliaciones. Y este debilitamiento sindical en nuestro criterio, es querido por algunos sectores.

Bibliografía.

- AEBU Editorial “Descolgado” .<http://www.aebu.org.uy/index.php/noticias/14934>. Consultado el 20/5/2021.
- AMEGLIO, Eduardo. La intervención del Estado en la Negociación colectiva. XXI JORNADAS URUGUAYAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MALDONADO, 27 Y 28 DE NOVIEMBRE DE 2010.
- BARBAGELATA Héctor-Hugo. A propósito de un reciente informe del Comité de Libertad sindical de la OIT. Rev. Der. Lab. núm. 238 pág. 230
- BARRETTO GHIONE, Hugo .Crítica a los pronunciamientos de la OIT sobre la ley de negociación colectiva en Uruguay. Las observaciones de la OIT sobre el modelo de negociación colectiva: tensiones, inconsistencias y márgenes del cambio. La realidad y el resto de las cosas. /<http://hugobarrettoghione.blogspot.com/2019/10/>. Consultado el 17/5/2021.
- BARRETTO GHIONE, Hugo, “Tensiones en el modelo de negociación colectiva en Uruguay” <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBarretto3.pdf>. pag.2
- BARRETTO GHIONE, Hugo. Innovación y tradición en la ley 18.566. Un corrimiento de las fronteras del intervencionismo. rev. der. Lab., t.LII Núm. 235, pág. 488 y 489.
- DE AGOSTO, German. Gabriel Burdin. Pandemia, automatización y nuevas demandas redistributivas y de aseguramiento social. Periódico “La diaria” del 5 de abril de 2021. <https://ladiaria.com.uy/economia/articulo/2021/4/gabriel-burdin-pandemia-automatizacion-y-nuevas-demandas-redistributivas-y-de-aseguramiento-social/>. Consultado el 6/5/2021.
- ERMIDA URIARTE, Oscar, “El protagonismo de los consejos de salarios en el sistema laboral uruguayo”, en rev. der. Lab., t. LI, N° 229, pág. 27.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. Derecho PUCP, N° 68, 2012 /

ISSN 0251-3420. Pag.45. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825/2754>. Consultado el 2/5/2021.

- ERMIDA URIARTE, Oscar. Intervención y autonomía en el derecho colectivo del trabajo. En XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU 2010. Montevideo. pág. 15 y 16.
- LOUSTANOU, Nelson. Algunas reflexiones sobre la caracterización del Derecho del trabajo colectivo uruguayo. revista Derecho Laboral, No 236. Octubre-diciembre 2009. pág. 837.
- OIT. Observaciones a Uruguay respecto del cumplimiento del CIT 98 por los órganos de control de la OIT. Discusión: 2019, Publicación: 108ª reunión CIT (2019) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4000374, Consultado 13/5/2021.
- OIT. La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT .Quinta edición. Ginebra: OIT, 2006.
- RASO DELGUE, Juan. CASTELLO, Alejandro. Derecho del trabajo. T.IV. Derecho Colectivo del Trabajo. FCU. 1º Edición. Montevideo 2/2021. pág.146.
- RODRÍGUEZ AZCÚE, Álvaro. Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo. Revista de la Facultad de Derecho, núm. 31, 2011, pág. 247-260.Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. pág. 256.
- ROSENBAUM, Jorge. La ultra actividad del convenio colectivo: una relectura desde el principio de progresividad .rev. Der. Lab. Núm. 250 pág. 286.
- SANGUINETTI, Wilfredo, Sistema de empresa y “descuelgue” convencional. sistema-de-empresa-y-descuelgue-convencional-wsanguineti. Consultado el 24/5/2021
- SARTHOU, Helios. Rasgos principales del régimen de los Consejos de Salarios creados por la ley 10.449. En Los Consejos de Salarios: una mirada actual. AA.VV. Cuadernos de Fundación. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social No 7. FCU, Montevideo, 2004. 1ª ed. pág. 46.
- SERÉ, Jorge. Reflexiones sobre organizaciones sindicales y personería jurídica. Rev. Derecho laboral núm. 281. 2021 pág. 70 y ss.
- ZAPIRAIN, Héctor. ¿El modelo Uruguayo de Negociación colectiva debe cambiar? XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .En Homenaje al Centenario de la OIT. 11 y 12 de octubre de 2019. Las Brujas, Canelones. FCU/AUDTSS. pág. 394
- ZAPIRAIN, Héctor. De la abstención a la regulación heterónoma. Apuntes sobre la ley de negociación colectiva en el sector privado. revista. der. Lab., t. LII Núm. 235, pág. 646.
- ZAPIRAIN, Héctor. Trece razones por las cuales defendemos los Consejos de Salarios. En el periódico “La diaria” del 12 de octubre de 2019. <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2019/10/trece-razones-por-las-cuales-defendemos-los-con>. Consultado el 23/5/2021