

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN URUGUAY

Hugo Barretto Ghione¹

2013

Publicado en el libro de CSA “Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva. San Paolo

I.Representación sindical

El sindicalismo en Uruguay surgió en la segunda mitad del siglo XIX con una marcada impronta ideológica anarquista, propia de la época. Con el devenir, se sumaron las tendencias marxistas clásicas, socialistas, socialcristianas, etc, que ensayaron diversas formas de organización y debatieron durante buena parte del siglo XX hasta confluir, sobre mediados del decenio de los sesenta, en una sola central sindical, la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), que en los últimos años de la dictadura pasó a denominarse Plenario Intersindical de Trabajadores (la CNT estaba proscripta y sus principales dirigentes detenidos, desaparecidos o exiliados), entroncándose luego en la actual denominación que aúna pasado y presente: PIT/CNT.

Se trata de una experiencia de unidad sindical autónoma, pluralista e independiente. Por sus orígenes ideológicos y por su definitiva configuración, la organización sindical ha rechazado desde siempre la reglamentación de la organización y la huelga, percibiendo a todo intento legislativo como una forma de intromisión y de restricción a la libertad sindical. Consiguientemente, el modelo uruguayo no concibe la existencia de un registro sindical obligatorio, ni de contralores ni limitaciones o restricciones de ningún tipo: la organización es espontánea y autónoma.

A nivel organizativo, se estructura como un sindicalismo de rama o sector de actividad, tendiendo en estos momentos a adquirir mayores

¹ Profesor en la Universidad de la República (UDELAR), Montevideo. Asesor sindical. Miembro de CELDS en América Latina

niveles de centralismo, pese a la existencia de algunas pequeñas disidencias, que se registran por desacuerdos en cuanto a la estrategia de posicionamiento frente al gobierno de la coalición de izquierdas.

El PITCNT cuenta con un Secretariado Ejecutivo y una Mesa Representativa cuyos sindicatos integrantes resultan electos en Congreso trienales.

En cuanto al derecho de huelga, se encuentra reconocida en la Constitución Nacional (“declárase que la huelga es un derecho gremial”, art. 57) y en ausencia de definiciones y reglamentaciones de tipo legal, es ejercida de manera autónoma, sin requisitos de ninguna índole, siendo las modalidades atípicas muy frecuentes, incluyendo la ocupación de los lugares de trabajo, reconocidos como parte de la huelga en el Decreto núm. 165/2006.

II. Negociación colectiva

El modelo tradicional de relaciones colectivas de trabajo en Uruguay ha sido caracterizado como de una fuerte autonomía sectorial y consiguientemente, como un caso singular en el contexto latinoamericano, en tanto se constata una escasa participación del Estado si exceptuamos, según se verá, la intervención que se le asigna al Poder Ejecutivo en materia de fijación negociada de los salarios mínimos por categoría profesional y sector de actividad.

En el resto del panorama de las relaciones colectivas se reconoce un amplio campo a la autonomía: no se ha regulado la actividad sindical, rigiendo sólo el C87 de la OIT; la huelga no se define ni se reglamenta (se prevé tan sólo la posibilidad de declarar servicios esenciales en caso de afectación de ciertos valores básicos) y tampoco la negociación colectiva conoce regulaciones de importancia hasta la sanción de la ley 18566 en setiembre de 2009.

Una intervención “moderada”. Del trípode sindicatos/negociación/conflicto, solo la negociación ha merecido alguna reglamentación a través de la estructuración de los llamados “Consejos de Salarios”. Pese a que dichos organismos tienen desde su creación en 1943 competencia básica en el establecimiento de los salarios mínimos por categoría y por sector de actividad, lo cierto es que al devenir de su desarrollo ampliaron (en la práctica) sus competencias y dieron lugar a

que se negociaran condiciones de trabajo (horarios, licencias, otros beneficios).

Esta modalidad hizo que la negociación colectiva en el Uruguay transcurriera por dos carriles: el de los acuerdos bilaterales (negociación colectiva pura) y el de los acuerdo tripartitos, celebrados en los Consejos de Salarios órganos que, si bien tenían competencia exclusiva para fijar mínimos por categoría profesional, terminaron amparando y dando lugar a convenios de más largo alcance, con contenidos diversos en materia de condiciones de trabajo.

Desde la reforma de la ley de Consejos de Salarios del año 2009 a la que luego referiremos, solo es admisible la inclusión de condiciones de trabajo en los acuerdos celebrados en Consejos de Salarios si media consenso entre las delegaciones de trabajadores y empleadores; ergo, no es posible someter a votación tripartita la adopción de temas que no refieran a mínimos por categoría y actualizaciones de las remuneraciones.

Pero volviendo a las consideraciones mas generales sobre el modelo de negociación colectiva, es del caso admitir que la convocatoria periódica a los Consejos de Salarios constituyó una intervención puntual e indispensable, gracias a lo cual el modelo se dinamizó fuertemente.

En concreto, en cada oportunidad en que el Poder Ejecutivo convocaba a los Consejos de Salarios para determinar los ajustes de los mínimos salariales, se producía una extraordinaria dinamización de la negociación colectiva y de la vida sindical, dependiendo la vitalidad del sistema de esa sola circunstancia.

Esta aseveración quedó patentizada cuando el Poder Ejecutivo no hizo uso de sus potestades de fijación tripartita de los salarios mínimos, ya sea porque se trataba de un período de autoritarismo (1968 a 1984), ya sea por la concepción neoliberal que anidó en los años noventa y que se estiró hasta el año 2005: en estos períodos se produjo un muy evidente empobrecimiento de la negociación colectiva y una drástica reducción de la tasa de afiliación sindical.

El gobierno progresista asumido en 2005 introdujo una serie de reformas laborales significativas, que retomaron el impulso protector que había sido abandonado a mediados del decenio de los cincuenta del siglo pasado, cuando advino la crisis y la decadencia del modelo sustitutivo de importaciones.

Consecuente con el reformismo en materia laboral, a partir de marzo de 2005 se retornó a la práctica de convocar a los Consejos de Salarios, estructurando la negociación en 24 grupos (ramas) de actividad, que comprende al servicio doméstico y al sector rural por primera vez en la historia de las relaciones colectivas de trabajo.

En concreto, si tuviéramos que dibujar el modelo de relaciones colectivas de trabajo en el Uruguay, y dentro del mismo al modelo de negociación colectiva, deberíamos decir:

- Que uno de sus pilares es la legislación de sostenimiento, promoción y protección de la actividad sindical (ley núm. 17940 de enero de 2006);
- Que ha sido fundamental en el modelo de negociación colectiva el sistema de fijación de salarios mínimos por categoría profesional y por sector (rama) de actividad a través de órganos tripartitos (Consejos de Salarios). El mantenimiento de la negociación colectiva sobre salarios mínimos se ha asegurado con la sanción de la ley 18566 de setiembre de 2009 (complementaria de la histórica ley núm. 10449 de 1943) a partir de la cual los Consejos de Salarios podrán ser convocados no solamente por el Poder Ejecutivo, sino que también deberán serlo si mediara solicitud de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que tendrán así iniciativa prescriptiva para encuadrar la negociación de manera tripartita;
- Esos dos pilares aparecen en el caso uruguayo como suficientes para que los actores (organizaciones de trabajadores y de empleadores) puedan recrear relaciones autónomas sin OTRA intervención estatal ni legal.

La negociación colectiva en Uruguay se escinde entonces en dos “sub modelos”:

- uno de carácter tripartito (negociación colectiva “impura”), que determina los salarios mínimos por categoría y sector de actividad, y que “implica la subsunción a procedimientos que, en algunos aspectos, son impropios de la conformación propia de un convenio colectivo (como lo son, por ej., la votación y la imposición del laudo por mayoría; la posible impugnación administrativa del mismo, etc)”². Las resoluciones de los Consejos de Salarios, llamadas “laudos” configuran, para Barbagelata, el reconocimiento de que

² Rosenbaum, Jorge. “Los laudos de los Consejos de Salarios y su regulación por la ley 18566” Revista de la Facultad de Derecho (en homenaje al Prof. Oscar Ermida Uriarte) num. 31 (julio – diciembre 2011), p. 281

se trata de órganos tripartitos que cumplen la función de auténticos tribunales de conciliación y arbitraje, tal como se encuentra dispuesto en los arts. 57 y 65 de la Constitución Nacional;

- Por otro lado, hemos de distinguir una negociación bilateral, o “pura”, que reviste todas las características de la negociación “libre y voluntaria” y que trata acerca de una panoplia de temas de interés para las partes, tanto en lo referente a condiciones de trabajo en general, como a aspectos de las relaciones entre los sujetos pactantes (cláusulas “normativas” y “obligacionales”) y aún puede regular el salario mínimo siempre que no disminuya los márgenes acordados en el Consejo de Salarios respectivo. El nivel de negociación puede abarcar el establecimiento, la empresa, el sector de actividad o, lo que es menos frecuente en el Uruguay, el marco regional o territorial.

El debate sobre el rumbo de la negociación colectiva. Por muchos años, la ley de Consejos de Salarios, tan intermitentemente aplicada (dependía la convocatoria de la orientación y decisión política de quienes desempeñaran la titularidad del Poder Ejecutivo), constituyó el único mecanismo promotor de la negociación colectiva, a tal punto, que, como se indicó, la falta de convocatoria de estos organismos comportó una notable disminución de la negociación colectiva y la participación sindical.

La centralidad que en el sistema tienen los Consejos de Salarios aparece entonces como evidente, y el énfasis se acentúa en el año 2009, cuando se adopta la ley núm. 18566 que establece una reglamentación propia para la negociación colectiva - una regulación “leve” si la comparamos con otras legislaciones latinoamericanas - y deja definitivamente en manos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores la posibilidad de disparar la convocatoria a dichos organismos.

La norma contiene dos elementos muy significativos que tienden a dotar al sistema de negociación de una mayor nota de intervencionismo:

- La convocatoria de los Consejos de Salarios deja de depender exclusivamente del Poder Ejecutivo, y en adelante las organizaciones de trabajadores y de empleadores podrán petitionar la convocatoria, la cual deberá ser implementada en 15 días por la autoridad laboral;
- La negociación colectiva propiamente dicha (bilateral) pasa a estar reglamentada (levemente, reiteramos) en sus aspectos básicos: sujetos, eficacia, alcance y vigencia de los convenios colectivos.

Se ha sostenido que a partir de esta ley 18566 de 2009 estaríamos inmersos en trayecto hacia un modelo más intervencionista que el hasta ahora vigente.

Para comprender los resquemores que estas opiniones ponen de manifiesto hay que recordar que históricamente, tanto los sindicatos como la cátedra de derecho del trabajo habían postulado, enfatizado y defendido los rasgos profundamente autonómicos del sistema uruguayo, alertando siempre y en todo caso ante cualquier intento de regular los sindicatos, la huelga y la negociación.

Sin embargo, esa cultura de la autonomía a ultranza paulatinamente comenzó a reconocer la necesidad de dar un marco jurídico a la protección a la libertad sindical y a la negociación colectiva³, en tanto el modelo demostraba algunas debilidades que no podían ser suplidas por los mecanismos de autotutela.

En el curso del tiempo comenzó a avizorarse que la protección a la actividad sindical era insuficiente (no bastaba la sola referencia del art. 1º del CIT 98 a la “adecuada protección”) y que la negociación colectiva no podía sostenerse sola cuando el Poder Ejecutivo no convocaba a los Consejos de Salarios.

Hubo de reconocerse, entonces, que otras realidades habían permanecido ocultas: el pregonado modelo autonomista no era tan autonomista como parecía a los ojos de los actores y académicos.

En concreto, con el devenir se pudo apreciar que las características del modelo diferían fuertemente dependiendo si los Consejos de Salarios eran o no puestos en marcha.

Cuando se producía la convocatoria, la negociación tripartita recreaba y dinamizaba la sindicalización... al precio de consagrar cierta intervención de la autoridad pública.

Entretanto, en los períodos de real “abstencionismo” (entendido como retiro del Estado de toda participación, durante el período autoritario y más particularmente durante el período de aplicación de políticas neoliberales) comportaron un empobrecimiento de las relaciones colectivas, al punto de asistirse a la desaparición misma de algunos actores del nivel de empresa y hasta sectorial.

Con esto quiere decirse que al adoptarse la ley 18566 - que implicó que las organizaciones de trabajadores (y de empleadores) pudieran convocar a los Consejos de Salarios - *la intervención estatal finalmente*

³ Así la misión de la OIT que estudió las relaciones laborales en nuestro país sobre el año 1988 concluyó que la implementación de algunas reglas en materia de negociación colectiva “no suscitaría oposición de parte de los interlocutores sociales”, y que “presentarlas en un solo texto, que llene además las lagunas del actual ordenamiento, imprimiría confianza a las partes que se disponen a negociar, permitiría el mejor encauzamiento de las discusiones y estimularía una mayor medida de contratación y paz social”. Ver: Relaciones de Trabajo en el Uruguay, Serie Relaciones de Trabajo. OIT, núm 66, p. 167

se consolidó en ese nivel, ya que de continuo fueron convocados estos organismos desde la asunción del gobierno de coalición en 2005.

En síntesis, los viejos Consejos de Salarios creados en 1943 identifican la cara intervencionista del modelo uruguayo, fijando los salarios mínimos y provocando, con su convocatoria, una espiral de asociacionismo sindical y de proliferación de la negociación en todos los niveles.

Por esta razón, autores como Oscar Ermida Uriarte han subrayado algún matiz respecto al carácter absolutamente autónomo del modelo de negociación colectiva en Uruguay, poniendo de relieve la significación que en el sistema ha tenido la ley de consejos de salarios. Dice el autor que cuando se dejaron de convocar fue percibida con claridad “la verdadera significación del sistema de consejos de salarios. No se trataba solamente de un mecanismo de fijación de salarios mínimos por categorías. Era mucho más que eso. Era la verdadera y hasta ese momento única legislación de promoción, soporte o apoyo de la negociación colectiva en el Uruguay. Retirado el soporte, cayó la negociación, y con ella, la sindicalización, el nivel salarial, etc”⁴

Ámbito de la negociación colectiva

Los Consejos de Salarios. La negociación colectiva de los salarios mínimos y ajustes en las remuneraciones de los asalariados se hace a través de los Consejos de Salarios. Al inicio de la ronda de negociación, el Poder Ejecutivo da a conocer los “lineamientos de la negociación”, que consisten en orientaciones que los representantes del gobierno impulsan en estos órganos tripartitos.

Los actuales lineamientos para la ronda de Consejos de Salarios que se inicia en julio de 2012 consisten en: plazo de los acuerdos: 3 años; periodicidad del ajuste: anual; inflación esperada: centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay, vigente al momento del ajuste; componente Macro: crecimiento esperado de la producción por ocupado (PIB / empleo) ponderado al 50%; componente Sectorial: Indicador a acordar en la negociación, ponderado al 50% (índice de ventas por personal ocupado, volumen de producción, horas trabajadas, cotizantes a la previsión social, estadísticas particulares de cada sector, etc.

⁴ Ermida Uriarte, Oscar. “El protagonismo de los consejos de salarios en el sistema laboral uruguayo” rev Der Lab. T. LI núm. 219 p. 31

Cada Consejo de Salarios, de ámbito de sector de actividad se compone de tres representantes del Poder Ejecutivo, dos representantes de los trabajadores del sector y dos representantes de los empleadores del sector. Son propuestos al Consejo Superior Tripartito (órgano de gobernanza y coordinación del sistema) por las organizaciones más representativas y designados por éste, formalizándose luego como decreto del Poder Ejecutivo. Los Consejos resuelven por unanimidad o mayoría.

Grupos en que se estructura la negociación en Consejo de Salarios:

Grupos de Industria, Comercio y actividades en general.

1. Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco
2. Industria frigorífico
3. Pesca
4. Industria Textil
5. Industrias del Cuero, Vestimenta y Calzado
6. Industria de la madera, celulosa y papel
7. Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos
8. Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo
9. Industria de la construcción y afines
10. Comercio en general
11. Comercio minorista de la alimentación
12. Hoteles, restaurantes y bares
13. Transporte y almacenamiento
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones
15. Servicios de salud y anexos
16. Servicios de enseñanza

17. Industria gráfica

18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones

19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos

20. Entidades gremiales, sociales y deportivas

21: Servicio doméstico (Grupo nuevo a partir de la Tercera ronda 2008)

Actividades Rurales (Numeración nueva a partir de la Tercera ronda 2008)

22. Ganadería, Agricultura y actividades conexas

23. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no inc. en el grpo.22

24. Forestación (incluido bosques, montes y turberas)

En función de las particularidades de cada grupo, y de la heterogeneidad de actividades contenidas, los grupos crean “subgrupos” para dar cuenta de las especificidades de la negociación (por ej. el grupo 13 de “Transporte” tiene unos veinte subgrupos en que negocian los subsectores del transporte de personas, de carga, interdepartamental, internacional, naval, aviación, etc).

En la última ronda convocada, del año 2010, se negociaron en los 24 Grupos de actividad y en 221 subgrupos, alcanzándose acuerdos tripartitos en algo más del 90% de los casos. En cuanto al tipo de ajuste, en el 85% de los casos se fijó un incremento fijo y en el 15% se adoptaron criterios de ajuste según indicadores propios del sector de actividad.

Las resoluciones de los Consejos de Salarios, tanto en el caso de unanimidad o votación, se hacen obligatorias a partir de su registro y publicación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los Convenios Colectivos. Los convenios colectivos propiamente dichos tienen también ámbito sectorial o de rama de actividad o pueden ser pactados a nivel de la empresa. No pueden disminuir los beneficios acordados en el ámbito del Consejo de Salarios.

El contenido de los convenios colectivos es más amplio que el previsto en los Consejos de Salarios, no limitándose a la fijación de mínimos salariales y pudiendo acordarse sobre todas las materias en los términos del C154 de la OIT.

Una muestra de convenios colectivos⁵ celebrados en 2009 – 2011 permite apreciar la negociación sobre una temática variopinta:

- 1.Reglamentación del uso de la Licencia sindical
- 2.Prima por presentismo
- 3.Horarios
- 4.Salud
- 5.Creación de Comisiones Bipartitas.
- 6.Cláusula de paz
- 7.Tickets de alimentación
- 8.Solución de controversias
- 9.Establecimiento de categorías profesionales, complementarias a las incluidas en las resoluciones (laudos) de los Consejos de Salarios
- 10.Viáticos y complementos
- 11.Licencia ordinaria
- 12.Seguridad y salud
- 13.Vestimenta de trabajo
14. Uso de los medios de comunicación (teléfono celular en horas de trabajo
- 15.Pago de los días feriados laborables

1.4.3 El Consejo Superior Tripartito. Como último ámbito de la negociación colectiva en Uruguay cabe mencionar al Consejo Superior Tripartito, creado por el art. 7º de la ley 18566 como órgano de coordinación y “gobernanza” de las relaciones laborales.

Conviene hacer un par de reflexiones al respecto. En primer término, cabe señalar que si bien el texto reza que se “crea” el Consejo Superior Tripartito, lo cierto es que estamos ante un organismo de características similares al que existió en los dos últimos períodos de convocatorias del Consejo de Salarios (1985 a 1990 y 2005 a 2009). La ley lo que hace es institucionalizar un organismo “ad hoc” que existía en la práctica.

Como dato novedoso, nótese el empleo del término “gobernanza” de las relaciones laborales que hace la ley. De acuerdo al diccionario de la lengua española, gobernanza refiere a la “acción y efecto de gobernar o

⁵ Informe del Grupo de Investigación sobre Convenios Colectivos, del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho (Universidad de la República) coordinado por Graciela Giuzio e integrado por Carolina Panizza, Beatriz Durán, Lauro Amor, Gonzalo Tellechea, Laura Zúñiga

governarse”, y si bien en principio estos vocablos han de verse como sinónimos, en los últimos años “gobernanza” sugiere cierta modalidad horizontal de gestión del poder, opuesta a la noción de gobierno como proveniente del Estado en tanto representante del interés general. Gobernanza se vincula así, según Graña⁶, con “una toma de decisiones colectivas basada en una amplia inclusión de actores afectados por las mismas, junto a una necesaria coordinación de estos en pos de un mínimo de eficacia”. Y agrega el autor que “el término identifica nuevas prácticas colectivas fundadas, ya no en la dominación ni en la violencia legítima sino en la negociación y la cooperación con base en ciertos principios sometidos a consenso (...) en todos los empleos del término, las fronteras público – privado tienden a borrarse, se privilegian aquellos mecanismos de gobierno que no necesitan de la autoridad del Estado, ni siquiera su sanción para funcionar, y se tiende a la creación de estructuras resultantes de la interacción múltiple”.

En cuanto a las competencias del Consejo Superior Tripartito, es de interés detenerse en los literales a) y d) del art. 10º de la ley 18566. Por el primero de los indicados, el Poder Ejecutivo se obliga a consultarlo en materia de “establecimiento, aplicación y modificación” del salario mínimo nacional, superando así las reiteradas observaciones que la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT había formulado a nuestro país por no cumplir con ciertos extremos del Convenio Internacional núm. 131 sobre salarios mínimos.

Más vaga es la redacción del literal d) que prevé como competencias “considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita”, un texto de gran amplitud y apertura temática y de dudoso alcance en lo relativo al valor del pronunciamiento del órgano. Cuestiones complejas como la representatividad de los negociadores, la oportunidad o el mérito de la extensión de los convenios bilaterales y la pertinencia de la representación del nivel de la rama en caso de inexistencia del sindicato de empresa, pueden ser tratadas en el Consejo, que operará como una especie de órgano de alzada ante los desencuentros que se produzcan en los andariveles inferiores del sistema.

Regulación de los convenios colectivos. La ley 18566 establece una serie de regulaciones en relación a los sujetos, la eficacia, el alcance y la vigencia de los convenios colectivos. El art. 1º señala que el sistema de negociación colectiva está inspirado y regido por los principios y

⁶ Graña, Francois. Diálogo Social y Gobernanza en la Era del Estado Mínimo. Cinterfor/OIT , 2005

derechos que se desarrollan y “demás derechos fundamentales internacionalmente reconocidos”, lo cual hace que la norma tenga una textura abierta a incorporar otras aportaciones en clave de derechos humanos laborales. En dirección similar, el art 2º establece el derecho a la negociación colectiva, que integra el elenco de principios y derechos fundamentales de la Declaración de la OIT de 1998, reconocido en particular en los C98 y 154 ratificados por Uruguay.

El art. 3º, sobre promoción y garantía de la negociación, concreta lo dispuesto por el art. 4º del C98 ya citado. A su vez, la Constitución en su art. 57, cuando prescribe que el Estado “promoverá” la creación de sindicatos, se entiende que está también fomentando la negociación, en tanto la negociación colectiva forma parte de las medidas de fomento del sindicalismo.

Seguidamente se prescribe sobre el principal atributo del derecho/deber de negociación, como es negociar de buena fe, aspecto contemplado en el art. 4º y que se inspira, reproduciendo parcialmente, lo dispuesto en la Recomendación 163 de la OIT.

El art. 5º, a su vez, sobre colaboración y consulta casi reproduce la Recomendación 113 de la OIT. El artículo 6º, sobre Formación para la negociación, constituye una innovación en nuestras relaciones laborales, y está tomado de la Recomendación mencionada.

1.5.1 Determinación de los sujetos de la negociación. El art. 14º establece cuales son los sujetos habilitados a participar de un convenio colectivo, apegándose a los tradicionales criterios establecidos en la normativa internacional, particularmente en el C154 de OIT. El único sujeto habilitado para negociar un convenio colectivo es el sindicato, y las discrepancias que se generen por la eventual existencia de más de un sindicato con pretensión de negociar, podrán ser llevadas al Consejo Superior Tripartito para su resolución. Hasta el momento, el Consejo Superior no ha debido pronunciarse, ya que atento a la existencia de una sola central sindical, el pluralismo se da hacia su interior y no aparecen experiencias sindicales de importancia por fuera de los marcos reconocidos por el PIT/CNT.

En una disposición muy cuestionada por el sector empleador, la ley N° 18566 prescribe que en caso de inexistencia de un sindicato de empresa, la negociación deberá entablarse con el sindicato de rama.

Puede sostenerse que esa forma de determinación de los sujetos negociadores es demasiado impositiva, aunque es necesario decir que

la práctica del movimiento sindical uruguayo nunca consistió en suplir la inexistencia de organización a nivel de la empresa por el sindicato de rama o sector; por el contrario, la estrategia ha estado dirigida a generar una organización sindical en el seno de la empresa.

Con todo, ha de reconocerse que la disposición in fine del art. 14 relativa a la negociación por empresa en caso de inexistencia de organización sindical, constituye uno de las aristas más complejas de armonizar del texto normativo.

Sin embargo, los estudios de campo realizados parecen mostrar que el proceso de negociación colectiva en Consejos de Salarios iniciado en 2005 aumentó los niveles de legitimidad de los representantes, que importan tanto en relación al proceso mismo de negociación como en el recíproco reconocimiento que se prestan los interlocutores⁷.

Dice en concreto el estudio que los empresarios “señalan que el fortalecimiento de las organizaciones profesionales fue uno de los aspectos positivos de este proceso de negociación. Este fortalecimiento se debe a la necesidad de elegir representantes empresariales para que participen en los diversos espacios de negociación, lo que obliga a que las organizaciones profesionales establezcan mecanismos formales de elección de autoridades y de representantes. Esta necesidad redundaba en un fortalecimiento de las formas de organización internas, de los mecanismos de elección y de los criterios de representatividad institucional, cuya consecuencia es un crecimiento en términos de legitimidad frente a sus pares en la negociación”.

En cuanto a la representatividad reconocida a los empresarios, el 63% de los representantes del PE está bastante de acuerdo, el 17% totalmente de acuerdo, y sólo el 4% en desacuerdo. En cuanto a la representatividad de los trabajadores, se está bastante de acuerdo en un rango del 47 al 60%, dependiendo de la fortaleza sindical, totalmente de acuerdo entre 13 y 21%, y en desacuerdo de 7 a 17% (esta última cifra en relación a los sindicatos percibidos como “fuertes”).

⁷ Pucci, Francisco, Nion, Soledad y Ciapessoni, Fiorella. “Avances e inercias en la negociación colectiva uruguayana. Una comparación de dos experiencias históricas”. En Revista de Ciencias Sociales, año XXIV, núm. 29, Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo. Los autores realizaron un censo en el año 2009 a los participantes del proceso de negociación salarial iniciado en el año 2005. La población censada se compuso de los delegados de los trabajadores, de los empresarios y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en representación del Estado, que participaron en los veinticuatro grupos de negociación colectiva implementados en Consejos de Salarios. El objetivo del censo estuvo centrado en relevar las opiniones, percepciones y valoraciones de los tres actores participantes de la negociación colectiva que se desarrolló en el período 2005-2009, sobre el supuesto de que esta percepción es la que orienta la acción colectiva de los mismos.

Los autores agregan que las organizaciones empresariales “han tenido dificultades históricas para construir altos niveles de legitimidad, debido a diferentes factores, como su incapacidad para construir proyectos hegemónicos y la baja participación de los socios en las gremiales empresariales. Debido a la asimetría de poder estructural, la acción colectiva tiene menos importancia para los empresarios que para los trabajadores, como mecanismo de defensa de sus intereses corporativos. Esto redundo en bajos niveles de participación activa en las gremiales y escasa competencia electoral interna”.

En cuanto al análisis que merecen las organizaciones de trabajadores, se dice que “también adolecen de problemas de legitimidad, pero su explicación transita por dimensiones diferentes. Los problemas de legitimidad del movimiento sindical los podemos analizar en función de dos grandes dimensiones: el impacto que los cambios productivos han tenido en la configuración de la clase trabajadora y la nueva articulación entre el movimiento sindical y los actores políticos. La primera dimensión se expresa en la creciente heterogeneidad de los trabajadores, en términos de calificaciones, relación salarial e inserción en el proceso productivo. La precarización creciente de las relaciones contractuales de trabajo, la polarización de las calificaciones en función de los diferentes desarrollos tecnológicos, la tercerización de los procesos de trabajo y el desarrollo de formas de organización de trabajo más flexibles, generan diferencias crecientes en la composición de la fuerza de trabajo de nuestro país. Estas diferencias generan intereses crecientemente heterogéneos, que dificultan el desarrollo de acciones

colectivas a nivel sindical. La segunda dimensión apunta a la creciente despolitización de la acción sindical, en la cual los clivajes corporativos adquieren un peso creciente”.

Finalmente se afirma que “Los resultados del censo indican que los actores han avanzado en el desarrollo de una “cultura de negociación”, en la medida en que los balances que realizan del proceso son positivos y de que se señalan mutuamente las actitudes positivas hacia el diálogo de empresarios y trabajadores. Los actores también destacan, explícitamente, que el proceso de negociación implementado a partir del año 2005 ha permitido ampliar y profundizar esta cultura de negociación. Esto no impide que también señalen debilidades en el proceso, como la falta de información y de experiencia en la actividad de negociación”

La globalidad del proceso negociador en Consejos de Salarios es vista por los trabajadores como “muy positivo” (42%) o “positivo” (58%) y los

empresarios (9 y 82%), mientras que un 5% lo entiende como un proceso negativo.

Efectos de los convenios a partir del Registro y Publicación. El registro y publicación de los acuerdos de Consejos de Salarios y de los convenios colectivos de sector de actividad constituyen el mecanismo de extensión “erga omnes” de la eficacia del acuerdo.

El art. 16º hace aplicable los efectos del convenio por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas a “todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo” una vez que sea “registrado y publicado por el Poder Ejecutivo”.

Trátase en este caso del aspecto más fuertemente intervencionista de la norma aprobada, aunque justo es reconocer que el registro de un convenio colectivo no ha de asimilarse necesariamente a la homologación⁸ ni a la aprobación administrativa⁹ y así ha ocurrido hasta el momento en la práctica de las relaciones colectivas de trabajo.

El registro puede operar aún realizando observaciones al convenio sin afectar la libertad sindical: “una legislación que autoriza el rechazo del registro de un convenio colectivo por defectos de forma no sería contraria al principio de negociación voluntaria”¹⁰. Parece obvio que el registro también pueda realizar observaciones para el caso que el convenio afecte normas de orden público laboral. En definitiva, el registro no podrá tener finalidad constitutiva, aunque para el caso que se pretenda su extensión a la rama de actividad la autoridad pública debería considerar la representatividad de los negociadores.

Vigencia. En cuanto a la vigencia, el art. 17º toma partido por uno de los criterios clásicos en el derecho comparado, como lo es mantener la plena vigencia de todas las cláusulas del convenio “hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que en dicho instrumento se hubiese acordado lo contrario”. La disposición, que tiene su origen en la ley argentina núm. 25877 y similares de la legislación española fue duramente criticada en el proceso de elaboración legislativa. Sin embargo, la norma no compromete la autonomía sectorial, que podrán establecer el plazo de vigencia del convenio que entiendan más

⁸ “Subordinar la entrada en vigor de los convenios colectivos suscritos por las partes a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de la negociación colectiva y del Convenio núm. 98” La Libertad Sindical, Recopilación de Decisiones del CLS, OIT, 2006, núm. 1012

⁹ “La necesidad de una aprobación previa del gobierno para dar validez a un convenio colectivo podría implicar una medida contraria al fomento de los procedimientos de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores para establecer las condiciones de empleo. Aun cuando la negativa de aprobación administrativa pueda ser objeto de un recurso judicial, el sistema mismo de la aprobación administrativa previa es contrario a todo el sistema de negociaciones voluntarias” La Libertad Sindical, cit, núm 1015.

¹⁰ La Libertad Sindical, cit, núm. 1006

conveniente para sus intereses, teniendo en consideración que las condiciones pactadas podrán tener la duración que estimen, y recién en caso que nada se indique, la norma legal entra en subsidio de la voluntad de las partes.

Deber de Paz laboral

El art. 21º de la ley 18566 contiene la norma de mayor potencialidad interventora al prescribir un deber de paz laboral durante la vigencia del convenio, impidiendo las acciones gremiales vinculadas con aspectos negociados y acordados.

La estructura del deber de paz puede descomponerse de acuerdo a los siguientes elementos:

- a) Sujetos obligados: las partes que celebraron el convenio;
- b) Conductas prescriptas: deberes positivos y negativos.
 - b.1) prohibición de promover acciones y aplicar medidas de fuerza en referencia a los temas que integraron la negociación y fueron acordados. Se excluyen de la prohibición las medidas sindicales de carácter nacional (no refiere a las medidas adoptadas por los empleadores).
 - b.2) Obligación de establecer procedimientos para interpretar el convenio;
 - b.3) Obligación de acudir a medios de negociación directa y de intervención ministerial
- c) Sanción por incumplimiento: declaración de rescisión del acuerdo promovida ante la justicia laboral

La prohibición de accionar o promover medidas de fuerza opera respecto de los temas “que integraron la negociación y fueron acordados”. El enunciado es totalmente equívoco en cuanto a su alcance, y dio lugar a muy encontrados debates parlamentarios. De una parte, un sector entendió que el deber de paz alcanzaba a las cuestiones negociadas pero no incluidas en el convenio¹¹, y de otra parte, otros legisladores entendieron que el deber se reduce a los aspectos negociados y que hubieran sido luego recogidos expresamente en el acuerdo¹².

¹¹ En la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Senadores, el Senador Gallinal, uno de los redactores de la iniciativa, expresó sobre el juego de los términos “negociado y acordado” que “Entonces, elaboramos esta redacción ex profeso, porque pensamos que no se limita estrictamente a lo acordado en forma positiva ya que, en ese caso, no sería una cláusula de paz. Va de suyo que no habrá un conflicto después porque, si hubo un acuerdo, luego debe cumplirse; en todo caso, el conflicto podrá venir si no se cumple. De manera que no tendría sentido establecer una cláusula de paz que se limitara exclusivamente a lo acordado positivamente, como tampoco lo tendría el fijar una cláusula de paz que abarcara todo” y en un sentido todavía más claro, la Senadora Percovich expresó: “a veces, de dos elementos que se negocian, uno se termina acordando, mientras que en el otro caso se acuerda su postergación para más adelante o se decide que no va a ser impulsado, lo que también forma parte del acuerdo”.

¹² En su intervención en la Sesión de la Cámara de Diputados en la fecha que se aprobó el proyecto, 10 de setiembre de 2009, el

III. Análisis y crítica

Quizá la peculiaridad fundamental del modelo de relaciones colectivas de trabajo y en particular el de negociación colectiva se encuentre en que los mayores críticos no son las organizaciones de trabajadores, sino las de empleadores, que han llevado el asunto al Comité de Libertad Sindical (CLS) de OIT, ante el cual han presentado una queja. Seguidamente se transcriben las principales observaciones del Comité de Libertad Sindical y se efectúan algunos comentarios de talante crítico con las consideraciones del órgano:

a. Las normas que afectan directamente los intereses de las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben ser objeto de consultas plenas y francas y deberían ser el resultado de soluciones compartidas (núm. 1383 del informe del CLS). La observación representa una obligación “de hacer” del Ministerio de Trabajo, que deberá convocar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para “consultar” y tratar de encontrar “soluciones compartidas”. En materia de libertad sindical y negociación colectiva resulta extremadamente difícil alcanzar acuerdos entre los interlocutores sociales, en tanto se trata de una temática altamente conflictiva.

b. El CLS pide al Gobierno vele por el principio de reserva de la información confidencial de las empresas (num. 1389 del informe). No hay en el informe del CLS la determinación de una solución en concreto, y se dice que las partes en la negociación serán responsables de eventuales violaciones al principio de reserva en caso de uso indebido de la información que se obtiene a partir de la obligación de negociar de buena fe. El punto se vincula 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 principio referido.

En un régimen de libertad sindical no puede imponerse la personería jurídica a las organizaciones. Las responsabilidades civiles y penales podrán, de todos modos, ejercerse en el marco jurídico actual.

diputado Bentancor expresó que “: creo que debe quedar en los anales de esta Cámara que quienes votamos este proyecto de ley y este artículo tal como viene redactado del Senado, lo hicimos con la convicción de que estamos aprobando que por lo que no puede existir confrontación es, precisamente, por los temas acordados en un convenio y no por toda la dinámica que se haya estado negociando. Si así fuera, si se discute sobre veinte asuntos y se aprueba solo un convenio que incluye tres, quedaría frenada la posibilidad de discusión y movilización por los diecisiete restantes. Reiteramos que no creemos que la ley tenga espíritu, pero sí existe la buena fe con que estamos votando, con la convicción de que la cláusula es de aplicación a todos los temas que hayan sido acordados en el convenio suscrito. Lo otro sobra y confunde, desde nuestro modesto punto de vista”.

c. Se pide al Gobierno realice discusiones con los interlocutores para encontrar una solución negociada sobre el número de integrantes del Consejo Superior Tripartito. En este caso el CLS toma partido por una solución en concreto, como es el establecimiento de un “número igual de miembros por cada uno de los tres sectores” más un presidente independiente. Si se quiere cumplir con lo dictaminado, la solución debería consistir en equiparar el número y prever la designación de un presidente.

d. Se pide que el Gobierno tome las medidas necesarias, incluida la modificación de la legislación vigente, para que el nivel de negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita, como es el Consejo Superior Tripartito. La solución que parecería imponer el CLS es suprimir la posibilidad que el Consejo Superior Tripartito pueda llegar a determinar el nivel de negociación inferior.

e. El CLS espera que todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo sea el fruto de un acuerdo entre las partes, tal como parecería prever el artículo en cuestión. Llama la atención esta referencia del CLS, puesto que la ley no dice que el Consejo de Salarios pueda votar condiciones de trabajo, sino que la redacción inicial del proyecto se modificó justamente en la dirección de asegurar que esos aspectos fueran negociados de manera consensuada por las partes. En consecuencia, el texto legal debería mantenerse.

f. El CLS estima por una parte que la negociación con la organización más representativa de nivel superior solo debería llevarse a cabo en la empresa si cuenta con una representación sindical conforme a la legislación nacional, y recuerda que la Recomendación sobre los contratos colectivos da preeminencia en cuanto a una de las partes de la negociación colectiva a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en caso de ausencia de tales organizaciones. El problema está en el último inciso del art. 14º de la ley 18566, que establece que el sujeto negociador en caso de inexistencia de organización sindical a nivel de la empresa es el sindicato de nivel superior, impidiendo así toda negociación con representantes del personal.

g. Se pide al gobierno que se asegure que en el registro y publicación del convenio colectivo solo se realice el control de cumplimiento de los mínimos legales y de cuestiones de forma, como por ejemplo la determinación de las partes y destinatarios del convenio con suficiente

precisión y la duración del mismo. En un régimen de autonomía colectiva, el criterio del CLS es sustantivo y esencial, siendo por tanto totalmente compartible. Estrictamente, la ley 18566 no dice nada contrario a la observación del CLS; con todo, si se estima pertinente, podría agregarse alguna mención a los controles que son admitidos por parte de la Administración, del tipo de los señalados por el propio CLS en su observación.

h. Se invita al Gobierno a que discuta con los interlocutores sociales la modificación de la legislación para encontrar una solución aceptable en cuanto a la vigencia de los convenios colectivos. El problema radica que en este punto las partes tienen al respecto posiciones históricamente contrapuestas, y ello ha quedado evidenciado en que fue uno de los aspectos que impidió el acuerdo tripartito que se había urdido hasta momentos antes de someter el caso uruguayo a la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2011.

i. Si bien el CLS no se pronuncia sobre la cláusula de paz legal (art. 21º de la ley), por las mismas razones de dar lugar a la autonomía de las partes en la negociación colectiva estimo que la norma debería derogarse, dado que se entromete en demasía en las relaciones entre las organizaciones, que deberían ser capaces de negociar de acuerdo a sus criterios estos aspectos.

IV. Propuestas

Con base en el análisis efectuado respecto del sistema nacional de negociación colectiva, se realizan las siguientes propuestas de transformación tendiente a generar mayores espacios de libertad sindical:

1. En un sistema como el uruguayo tradicionalmente no reglamentado en materia de negociación colectiva, la ley reciente (2009) vino a modificar parcialmente ese panorama, al establecer niveles de negociación, modos atenuados de intervención y algunas soluciones concretas – por ejemplo, en lo referido a la ultractividad de los efectos del convenio colectivo. Una primera recomendación práctica que surge es entonces fijar límites precisos para la intervención estatal en la negociación, de modo de no alterar la autonomía colectiva que es propia de la historia del sistema de relaciones laborales.

2. En esta dirección, debería aclararse el sentido que tiene el registro y publicación de los convenios colectivos de rama y de las resoluciones del Consejo de Salarios, dado que estos actos son los que prestan de efecto erga omnes a los convenios. El Comité de Libertad Sindical ha observado la ley nacional de negociación colectiva justamente porque este aspecto no queda suficientemente claro, y no sería de mala política legislativa dictar una norma para indicar que el registro y publicación no tiene efecto homologatorio ni autorizante de los productos de la negociación colectiva.

3. En esta dirección, una primera propuesta sería promover la incorporación de contenidos a la negociación colectiva por rama de actividad como es la regulación de las condiciones de trabajo, dejando la intervención de la autoridad estatal vía los Consejos de Salarios para lo que estrictamente es competencia de estos órganos, o sea, la fijación de salarios mínimos por categoría profesional y por rama de actividad.

4. Otro enfoque, que parcialmente presenta matices con el anterior, es la opinión de quienes sostienen que son los mismos Consejos de Salarios los que deberían incorporar la negociación de condiciones de trabajo además de la negociación de los salarios mínimos por categoría profesional. El problema que presenta esta opción es que el CLS ha dicho para el caso uruguayo justamente que las condiciones de trabajo deberían tratarse de manera bipartita, sin intervención estatal.

5. En cualquier caso, lo fundamental es el fomento de la negociación mediante la dotación a los sujetos colectivos de capacidades en el campo de la formación para la comprensión de los nuevos problemas de la competitividad, la productividad y las innovaciones tecnológicas en equipos y en gestión del trabajo.

6. Estos apoyos pueden prestarse tanto a través de instituciones de formación públicas como en el caso de apoyos a las propias entidades de capacitación de los sindicatos. En la primera opción, existe una muy importante experiencia de capacitación en "Relaciones Laborales" para sindicalistas en cursos de educación permanente en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, realizados con base en un

acuerdo entre la propia Universidad y el Instituto Cuesta Duarte, del PT-CNT.

7. La madurez que se reconoce a la negociación colectiva permite avizorar que es posible dar un paso en la dirección de vincularla con políticas de desarrollo e innovación productiva. En algunos sectores se ha experimentado la creación de comisiones sectoriales de análisis de la situación de los mercados internacionales, de las necesidades de capacitación y de agregación de tecnología y otros mecanismos de promoción (compras estatales, aspectos tributarios, etc). Esta sugestiva ampliación del diálogo social y la participación en ámbitos generados, por ejemplo, en el Ministerio de Industrias y Energía, sitúa a la negociación colectiva en el marco de políticas de mayor aliento y permite contar con unos insumos imprescindibles para una negociación sobre bases reales que no se limite a una disputa por el salario y las condiciones de trabajo. Siendo que la experiencia se ha planteado solo en algunos sectores, muy puntuales, es necesario a nuestro juicio situar a la negociación colectiva en ese nivel “político” en otros sectores que así lo puedan demandar.

8. Finalmente, es un enorme “debe” del proceso de integración regional (MERCOSUR y otros) no haber originado instancias de negociación colectiva transnacional pese a la existencia de ciertas condiciones favorables en lo previo (fuerte vínculo sindical a nivel de cúpula y sectorial, esquemas de negociación colectiva por rama en Uruguay, Argentina y Brasil, etc). La inexistencia de estos procesos acentúa la debilidad institucional y social de los sistemas de integración, haciéndolos meramente retóricos en lo laboral.

Anexo estadístico

Acuerdos en Consejos de Salarios. En el curso del año 2011, se registraron 271 acuerdos celebrados en la órbita de los Consejos de Salarios. La cuarta convocatoria de los Consejos de Salarios desde 2005 a la fecha, iniciada en agosto de 2010 y culminada en los primeros

meses de 2011 fue la segunda que incluyó a la totalidad del sector privado, ya que la última actividad incorporada, el servicio doméstico, se sumó en la tercera convocatoria llevada adelante en el año 2008. La convocatoria comprendió a todos los asalariados privados, con exclusión de los cargos gerenciales y directivos.

En cuanto al nivel de acuerdos, el 85% de las resoluciones de los Consejos de Salarios se alcanzaron por unanimidad, mientras que en el 9.8% el Poder Ejecutivo votó con los trabajadores, y en el 3.9% votó con los empleadores. En el resto, el Poder Ejecutivo hubo de fijar los salarios mínimos por decreto ya que no se presentaron al momento de votar las delegaciones de empleadores, haciendo imposible la resolución tripartita.

De 196 resoluciones tripartitas analizadas, el 23.8% de las resoluciones tienen vencimiento a junio de 2012, el 14.6% a diciembre de 2012, el 47% a junio de 2013, a diciembre de 2013 el 9.1% y a diciembre de 2015 el 5.5%.

En cuanto a los ajustes salariales pactados, el 66% es semestral, el 32% es anual, y el 2% alterna el ajuste semestral por IPC y el crecimiento es de carácter anual.

En cuanto al análisis cualitativo: 35% incorporaron cláusula relativa a la salud ocupacional; 20% incorporó cláusula relativa a formación profesional; 55% de los convenios tienen cláusula de salvaguarda (para el caso de variaciones sustantivas en las condiciones generales de la economía se permite una revisión del convenio); 60% de los convenios tiene cláusulas de paz.

El acuerdo tripartito en el sector doméstico determinó la extensión del acuerdo a un sector que comprende aproximadamente a 120 mil trabajadores/as: 90 mil que trabajan como domésticos, 20 mil empleados cuidadores de niños y 10 mil cuidadores de enfermos.

Cobertura de la Negociación Colectiva. Atento a que el modelo de negociación colectiva tiene en el Consejo su eje central, es natural que predomine en todos los órdenes la negociación sectorial o por rama de actividad, salvo en los períodos en que se pretendió sustituir por la relación por empresa (1992 a 2004), que connotaron un significativo deterioro de la negociación. La ampliación del radio de aplicación de la ley de Consejos al sector rural y doméstico, tal como se implementó entre la convocatoria del año 2006 y la del año 2008 (cuando se incorpora el Grupo de Consejo de Salarios 21 sobre Trabajo Doméstico), hace que la cobertura de la negociación de los salarios mínimos a la última convocatoria de 2010 alcance prácticamente al 100% de los trabajadores del sector privado, quedando fuera solamente algunos cargos jerarquizados y ciertos contingentes de trabajadores

cuentapropistas. Nótese la importancia de incluir al sector doméstico en la negociación de los mínimos salariales, en tanto se trata no solamente de un colectivo marginalizado, sino que se encuentra fuertemente feminizado, coadyuvando así a las políticas de género.

Al momento no se cuenta con datos emergentes de la última convocatoria de los Consejos de Salarios del año 2010, estando en proceso de elaboración en el Observatorio del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Observatorio del Instituto Cuesta Duarte, de la central sindical PIT/CNT.

Igualdad de Oportunidades y de Trato. La ronda de 2010 muestra que el 50% de los acuerdos celebrados en los Consejos han incluido una cláusula al respecto. A modo de ejemplo, se señala que para la convocatoria anterior (año 2008) los Consejos tuvieron como insumo una cláusula modelo sugerida por la Comisión Tripartita de Igualdad de Género que funciona en el ámbito del MTSS. Dicha cláusula rezaba: “Las partes asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley 16045, C100, 103, 111 y 156 ratificados por Uruguay y la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción ni exclusión por motivos de sexo, raza – etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes”.

Dice un estudio que en 2006 la cantidad de convenios con cláusulas de no discriminación aumentó tanto en términos absolutos como en porcentaje sobre el total de convenios (...) De los 31 convenios de 2006, las dos terceras partes incluyeron no discriminación por sexo, credo o raza. En 8 de ellos se exhorta además al cumplimiento de la ley 17.514 sobre violencia doméstica y en tres más se acuerda en forma expresa el cumplimiento de la ley 17.242 sobre prevención de cáncer genito mamario. El tercio restante incluyó solamente cláusulas de no discriminación por sexo. En 2008 la mitad de los acuerdos incluyeron cláusulas de algún tipo: la mayoría equidad de género e igualdad de oportunidades, los menos medidas que apoyen la inserción laboral de las mujeres como guarderías y uno días especiales la realización de exámenes médicos tanto de hombres y mujeres” (Mazzuchi, Graciela. Las relaciones laborales en el Uruguay de 2005 a 2008, OIT, 2009)

Registro de delegados sindicales. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social registra asimismo las nóminas de dirigentes sindicales por empresa o rama de actividad. Si bien el registro no es obligatorio, resulta un buen resguardo como prevención ante el caso de posibles acciones de discriminación antisindical. En el año 2011 se registraron 668 nóminas de delegados sindicales.

Asistencia para el caso de elecciones sindicales. Si bien no existe formalidad alguna para la realización de elecciones de autoridades en los sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de su Registro (División Documentación y Registro) presta asistencia y asesoramiento a aquellos sindicatos que lo soliciten. En el año 2011 el Registro prestó asesoramiento y apoyo logístico a 19 organizaciones sindicales para la realización de comicios para elegir a sus dirigentes. Entre las solicitantes, se encuentra el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) una de las organizaciones más numerosas e influyentes en el movimiento sindical.