

UN SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. COMENTARIOS A LA LEY N° 18.566

Jorge Rosenbaum Rimolo

1. Introducción

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

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

El modelo uruguayo se desarrolló históricamente en base a la acción autónoma de las organizaciones sindicales y de los empleadores y una impronta tipificante ha sido la ausencia de reglamentación jurídico formal de las relaciones colectivas de trabajo en su ordenamiento positivo¹. Es corriente describir nuestro sistema como un prototipo desregulado, esto es, falta de normas y reglas formales, lo que lo diferencia de la realidad de la mayoría de los países que poseen, en general, un marco normativo consolidado². Sin embargo, nos parece necesario señalar que de esa implicación no es correcto concluir que los regímenes comparados están sometidos a un intervencionismo estatal poco deseable, ni que en el uruguayo haya imperado

¹ Héctor-Hugo Barbagelata, "Evolución de la negociación colectiva en el Uruguay", en Estudios sobre la Negociación Colectiva en Homenaje a Francisco De Ferrari, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1973, pág. 477 y sigs.

² Jorge Rosenbaum y Mario Garmendia, "Comparación entre los modelos de regulación estatal y de arregulación en materia de negociación colectiva", en Rev. Derecho Laboral N° 178, pág. 184 y sigs.

una auténtica autonomía colectiva en todas las épocas. En última instancia, los grados de este fenómeno son un resultado más político y social que jurídico.

En dicho contexto, al menos desde la recuperación democrática en 1985, muchas fueron las voces que cuestionaron la validez del modelo tradicional sobre el que se ha vertebrado la negociación colectiva y, más específicamente, si el mismo constituye un instrumento eficaz para dar respuestas adecuadas a los cambios de la posmodernidad³.

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

La Ley N° 18.566 que crea un sistema de negociación colectiva para la actividad privada, se promulgó el 11 de setiembre de 2009, tras un arduo proceso de más de treinta y dos meses de negociaciones, que culminó su trámite legislativo con el apoyo del oficialismo y del Partido Nacional (23 en 25 votos en el Senado), lo que se alcanzó sólo respecto de su texto en general, subsistiendo importantes diferencias en la oposición sobre el contenido o las soluciones de la mayor parte de sus disposiciones.

La norma consta de 21 artículos, ordenados en seis Capítulos. El primero trata de los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva; el segundo del Consejo Superior Tripartito; el siguiente de la negociación colectiva por sector de actividad; el cuarto de la negociación colectiva bipartita; el penúltimo de la prevención y solución de conflictos; finalmente, y sin que se haya determinado su acápite, el sexto regula lo que se ha dado en denominar la cláusula de paz⁴.

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

2. ¿Por qué un sistema de negociación colectiva?

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

En ese ambiente de diálogo, el entonces Ministro de Trabajo, Eduardo Bonomi, declaraba a la prensa lo siguiente: "*creo que lo que realmente se necesita es un*

³ Juan Raso Delgue, "Un marco legal para la negociación colectiva: ¿por qué y para qué?"; Gustavo Gauthier, "Contenido de un eventual marco regulador de la negociación colectiva"; Ariel Nicoliello, "La regulación legal de la negociación colectiva", en Rev. Derecho Laboral N° 180, 1995.

⁴ "Empresarios disconformes con la nueva cláusula de paz", El País, 18.08.2009; Eduardo Goldstein, "Primeras reflexiones sobre la cláusula de paz en el proyecto de ley de negociación colectiva para la actividad privada", en Rev. La Ley N° 38, agosto de 2009.

sistema nacional de negociación que combine la fijación del Salario Mínimo Nacional en consulta con las partes, el Consejo de Salarios, donde se fija el salario mínimo por categoría en cada rama de actividad, y un tercer piso que establezca la negociación por empresa, con la ley de negociación colectiva como marco. Entiendo que ese sistema nacional de negociación deberá articular esos tres aspectos e institucionalizar un ámbito donde se pueda atender la prevención de conflictos. La negociación por empresa dará un mayor dinamismo a los acuerdos y dará mayores posibilidades como, por ejemplo, la de aumentar el salario por productividad, por planes de producción o por resultado de cada sector. Si alcanzamos ese sistema, significará un salto hacia adelante en lo que refiere a negociación colectiva”⁵.

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

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

En ella se expresa lo siguiente: *“Las relaciones colectivas de trabajo, tal como tradicionalmente se las entiende, conforman una tríada compuesta por la organización sindical, la negociación colectiva y el conflicto. En nuestro caso, durante el transcurso histórico, el sistema fue asentándose en una serie de tradiciones, valores y estilos que lo diferenciaron fuertemente de otros sistemas latinoamericanos, en particular, en lo referente a un marcado abstencionismo legislativo, y una consiguiente y persistente afirmación de la autonomía colectiva. Un “modelo” así configurado fue motivo de profusas investigaciones y estudios en medio de un contexto continental signado por un decidido intervencionismo estatal, que a menudo modulaba y mediatizaba las relaciones colectivas de trabajo al albur de las pretensiones del actor gubernamental. Sin embargo, la consolidada visión nacional sobre la necesidad de preservar estos espacios de autonomía había mostrado algunas deficiencias y debilidades, ya anotadas por una misión de la Organización Internacional del Trabajo que realizó un estudio en la segunda mitad del decenio de 1980”.*

La argumentación del gobierno concluye que: *“Se trata en este proyecto de activar una normativa que ponga en manos de los actores de las relaciones labora-*

⁵ La República, 2 de enero de 2007.

*les una serie de procedimientos para posibilitar la negociación en los diversos niveles en un marco de seguridad jurídica, procediendo de paso a ajustar y actualizar la Ley N° 10.449 sobre Consejos de Salarios, que constituyó hasta el momento el único sostén institucional de la negociación colectiva en su faz salarial*⁶.

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

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

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

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

3.3. Asimismo, se garantiza el **libre ejercicio de aquella negociación en todos los niveles**, lo que condice con las estipulaciones de la RIT núm. 163 (art. 4, num. 1 de la RIT). Tal ejercicio, según la ley, **será promovido por el Estado** a través de la adopción de medidas adecuadas para facilitar la actividad negocial de los actores sociales. Si bien el enunciado permanece en un plano programático -sin especificarse actuaciones concretas, con excepción de lo que refiere a las acciones de formación- es necesario recordar que al tenor de aquella misma RIT (art. 7), para el futuro tales medidas **deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos** entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

⁶ Comisión de Legislación del Trabajo, Repartido N° 1085, Carpeta 2159 de octubre de 2007.

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

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

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

- **El deber de negociar de buena fe**⁷, lo que -tal como lo han señalado los órganos de contralor del cumplimiento de normas y el Comité de Libertad Sindical de la OIT- requiere la realización efectiva de esfuerzos por ambas partes para llegar

⁷ Ver Eduardo Ameglio, "La negativa a negociar la celebración de un convenio colectivo como forma de práctica antisindical", en Rev. Derecho Laboral N° 146, pág. 359 y sigs.; Hugo Fernández Brignoni, "La obligación de negociar", en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, cit, pág. 351 y sigs.; Gustavo Gauthier, "La obligación de negociar en el ordenamiento jurídico uruguayo", en Siete Estudios de Derecho Colectivo de Trabajo, Cuaderno No. 21, FCU, 1994, pág. 33 y sigs.

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

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

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

Uno de los obstáculos que plantea este deber es la exigencia de confidencialidad, lo que la ley procura resguardar estipulando que “la comunicación lleva implícita la obligación de reserva”. Se dispone, asimismo, que su incumplimiento hará incurrir en responsabilidad⁸.

4. Estructuración de un sistema de negociación colectiva

4.1. *Sus características*

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

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

⁸ Ver Héctor Zaporain, “El derecho de información y las recientes leyes de negociación colectiva”, en Rev. Derecho Laboral N° 237, enero – marzo 2010, pág. 117 y sigs.

No parece discutible que la ley fue articulada con el fin de revertir en lo inmediato, la realidad imperante entre 1990 y 2004, en cuyo transcurso las relaciones colectivas de trabajo se caracterizaron por presentar grados decrecientes de importancia (cuantitativa y cualitativa) de la negociación colectiva y del sindicalismo. Aquél fenómeno había sido un efecto reflejo, por una parte, de los cambios de las nuevas realidades que impactaron sobre los actores sociales, desde el repliegue conciente del Estado como un actor partícipe y promotor de equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo y la significativa reducción del peso del sector industrial (considerado tradicionalmente el bastión de los "blue collars" para el movimiento obrero), hasta la crisis y el debilitamiento del poder social de los sindicatos (movilización, afiliación y capacidad de propuesta) ante el peso de la desocupación y las políticas del gobierno macroeconómico.⁹ Y, por la otra, de los principales cambios introducidos por el neoliberalismo y la globalización económicas sobre el mercado laboral y productivo, traducidos básicamente en la flexibilización y desregulación normativa del derecho individual del trabajo, la contención de los fenómenos colectivos, la reestructuración de las organizaciones productivas del trabajo y la descentralización empresarial, factores todos que provocaron una incontrastable atomización y pauperización de la negociación colectiva.

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

4.1.3. Por último, hay que señalar que el sistema promovido por la ley, si bien no supone un tránsito de un modelo de confrontación a otro distinto de colaboración, procura de algún modo **morigerar la alta conflictividad** que tradicionalmente caracterizó a las relaciones laborales uruguayas. No en vano se incorporan diferentes previsiones cuyo objetivo es el de operar como "amortiguadores" de la confrontación colectiva; no sólo se habla del fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones (art. 5) y del desarrollo de relaciones laborales sanas (letra E del art. 10), sino también de la prevención y solución de conflictos (Capítulo V) y de la inmanencia de la "cláusula de paz" en los convenios acordados (art. 21). Resulta

⁹ Jorge Rosenbaum, "La organización sindical en la perspectiva de la modernización de las relaciones laborales", Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 1999

No parece discutible que la ley fue articulada con el fin de revertir en lo inmediato, la realidad imperante entre 1990 y 2004, en cuyo transcurso las relaciones colectivas de trabajo se caracterizaron por presentar grados decrecientes de importancia (cuantitativa y cualitativa) de la negociación colectiva y del sindicalismo. Aquél fenómeno había sido un efecto reflejo, por una parte, de los cambios de las nuevas realidades que impactaron sobre los actores sociales, desde el repliegue conciente del Estado como un actor partícipe y promotor de equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo y la significativa reducción del peso del sector industrial (considerado tradicionalmente el bastión de los "blue collars" para el movimiento obrero), hasta la crisis y el debilitamiento del poder social de los sindicatos (movilización, afiliación y capacidad de propuesta) ante el peso de la desocupación y las políticas del gobierno macroeconómico.⁹ Y, por la otra, de los principales cambios introducidos por el neoliberalismo y la globalización económicas sobre el mercado laboral y productivo, traducidos básicamente en la flexibilización y desregulación normativa del derecho individual del trabajo, la contención de los fenómenos colectivos, la reestructuración de las organizaciones productivas del trabajo y la descentralización empresarial, factores todos que provocaron una incontrastable atomización y pauperización de la negociación colectiva.

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

4.1.3. Por último, hay que señalar que el sistema promovido por la ley, si bien no supone un tránsito de un modelo de confrontación a otro distinto de colaboración, procura de algún modo **morigerar la alta conflictividad** que tradicionalmente caracterizó a las relaciones laborales uruguayas. No en vano se incorporan diferentes previsiones cuyo objetivo es el de operar como "amortiguadores" de la confrontación colectiva; no sólo se habla del fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones (art. 5) y del desarrollo de relaciones laborales sanas (letra E del art. 10), sino también de la prevención y solución de conflictos (Capítulo V) y de la inmanencia de la "cláusula de paz" en los convenios acordados (art. 21). Resulta

⁹ Jorge Rosenbaum, "La organización sindical en la perspectiva de la modernización de las relaciones laborales", Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 1999

más que obvio que los efectos no pueden depender solamente de lo que disponga una norma jurídica, sino que requieren sobre todo una voluntad coincidente en la búsqueda de equilibrios -nada fáciles de lograr- entre los intereses contrapuestos que están en juego, en torno a los cuales no sólo juegan un rol las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores, sino el propio gobierno.

4.2. Niveles

4.2.1. Como principio general, la norma legal admite que la negociación colectiva puede desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad y de la industria. Si bien nada se menciona ni regula respecto de la negociación en ámbitos regionales o nacionales¹⁰, ello no constituye -a nuestro entender- un óbice para su legal desenvolvimiento. Es claro, entonces, que el legislador ha pretendido respetar en el plano jurídico formal, los criterios enunciados por la RIT núm. 163 sobre la negociación colectiva (OIT, 1981).

Sin embargo, las notas antes mencionadas de centralización y jerarquización legales, promueven claramente un **esquema orgánico de coordinación** entre los diferentes niveles, lo que encorseta -en gran medida- "el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria" (art. 4 del CIT núm. 98). En especial, desde que las acciones y reglas que establezca el Estado para fomentar la negocia-

¹⁰ Existiendo experiencias concretas en las relaciones colectivas contemporáneas, cuyo tratamiento no sólo se plantea como una especulación teórica, nuestro legislador prefirió obviar toda referencia concreta a esa posibilidad, y menos aún asignarle a texto expreso valor jurídico a la concertación y el diálogo social. Un ejemplo cercano es el de España, cuyo modelo claramente inspiró la redacción de la ley uruguaya. En el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores se dispone: "2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos". Entendemos que también pudo articularse la negociación colectiva internacional que, fruto de la expansión de los procesos de integración económica regional, de las empresas transnacionales y de la cooperación multinacional, constituye un campo fértil para el desarrollo de formas de trato y regulación de condiciones de trabajo, salarios y relaciones individuales y colectivas de carácter laboral (ver Gerardo Cedrola, "Negociación colectiva internacional, ¿realidad o utopía?", en Rev. RELASUR N° 6, Montevideo, pág. 59 y sigs.; Jorge Rosenbaum y Octavio Racciatti, "Negociación Colectiva Internacional", en Rev. Derecho Laboral N° 201, Montevideo, enero-marzo 2001).

ción colectiva "no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva" (art. 8 del CIT núm. 154).

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

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

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

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

Reiteramos que en términos jurídico formales, no se trata de niveles únicos ni excluyentes; de todas maneras, una lectura restrictiva de la norma podría deslegitimar cierta clase de negociaciones, como las que excepcionalmente se instauran transversalmente por la intervención de sindicatos horizontales -de oficio o profesión- para acordar convenios de "franja" (terminología acuñada por la doctrina española y que refiere a convenios estatutarios cuyo ámbito personal es abarcativo de las categorías profesionales representadas por aquellas organizaciones)¹¹.

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

(A) Nivel superior

La norma introdujo el reconocimiento legal de **un ámbito plurilateral en la cúspide de la pirámide negocial del sistema**, creando el Consejo Superior Tripartito. No obstante, debe señalarse que su existencia encuentra antecedentes de larga data, desde que operó en los hechos un Consejo Superior de Salarios durante la primera convocatoria del gobierno democrático posterior a la dictadura¹² y fue incorporado por el Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005 al convocarse nuevamente los Consejos de Salarios después de una década y media sin actuación de aquellos en el país¹³. Habiéndose dispuesto ámbitos similares para las actividades rurales y de trabajo doméstico -originalmente excluidas por la Ley N° 10.449- el proceso evo-

¹¹ Salvador del Rey Guanter, Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1a edición, 2005, pág. 1518

¹² Formas de Tripartismo en el Uruguay, Informe RELASUR, Montevideo, 1995, pág. 63 y sig.

¹³ "Artículo 3º) Convocase a las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores a integrar un Consejo Superior Tripartito con los siguientes cometidos: a) Analizar y resolver la reclasificación de los grupos de actividades de los Consejos de Salarios y los conflictos que se susciten al respecto. b) Analizar y proyectar las modificaciones a introducir a la ley 10.449 de fecha 12 de noviembre de 1943".