

lutivo desembocó en la absorción de estos grupos en la estructura general de los Consejos de Salarios y de éste Consejo Superior<sup>14</sup>.

Se trata de un órgano de coordinación y *gobernanza* de las relaciones laborales, según lo dispone el art. 7 de la ley. Sus principales funciones son de asesoramiento del Poder Ejecutivo (literales A, C, D y E), reservándosele únicamente las potestades resolutivas de efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, así como la designación de las organizaciones negociadoras en cada ámbito (literal B).

La ley incorpora un modelo que busca **promover una administración participada del sistema de negociación colectiva**, partiendo del diseño de una pirámide trunca, en cuyo corte superior han de estar presentes las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, cuya opinión y criterio servirán para orientar la decisiones que, en definitiva y desde el vértice de la estructura, adopte el Poder Ejecutivo.

Sabido es que el tripartismo, la consulta y el diálogo social, constituyen valores trascendentes de todo modelo auténticamente democrático de relaciones laborales. Se tratan éstos de principios y procedimientos consagrados por las normas internacionales de la O.I.T. (Constitución, Declaraciones, Convenios Internacionales y Recomendaciones). Por ello ha de anotarse que resultará insuficiente el mero cumplimiento de una instancia formal de *pseudo* implicación, resultando exigible la autenticidad de estas prácticas, so pena de vaciar de contenido la participación reconocida a los cuerpos intermedios entre el Estado y la sociedad (civil) en su conjunto. Se subraya la importancia de que en las consultas reine la buena fe, la confianza y el respeto mutuo y, además, que las partes tengan suficiente tiempo para expresar sus puntos de vista y discutirlos en profundidad con el objeto de poder llegar a un compromiso adecuado. Por tanto, si bien el Poder Ejecutivo es quien concentra la competencia de dictar resoluciones con efecto jurídico vinculante, no resulta legítimo que desatienda la recomendación de ambos o de uno solo de los actores sociales, sin explicitar y fundar adecuadamente sus actos aún en el disenso<sup>15</sup>.

Por otra parte, debe destacarse que si bien no se trata de un órgano destinado a producir "acuerdos colectivos" que no tengan por objeto la administración del sistema, nada inhibe su legitimación como ámbito negociador de posibles convenios colectivos de cúpula que, siendo bipartitos, adquirirían validez y eficacia plenas. Y

<sup>14</sup> Sobre esta evolución puede consultarse la reciente publicación de Nelson Loustaunau, *Consejos de Salarios*, Montevideo, FCU, 2010, págs. 71 y 72.

<sup>15</sup> Sobre los principios generales en materia de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, ver párrafos 1065 a 1071 en *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, 2006, quinta edición. En particular, el párrafo 1071 ha constituido un punto de referencia del órgano respecto de quejas promovidas por organizaciones de empleadores en los últimos tres años: caso 2254 (*Rep. Bolivariana de Venezuela*), 2008; caso núm. 2684 (*Ecuador*), junio 2009; caso 2699 (*Uruguay*), marzo 2010.

pese a la ausencia de previsión normativa, la celebración de pactos o acuerdos marco tripartitos de concertación social, constituiría una opción que, al menos en el plano sociológico, alcanzaría un grado de influencia y convocatoria previsiblemente muy alto como fuente material para la producción normativa, sea ésta legal o convencional<sup>16</sup>. No efectuamos esta referencia anterior en forma casual, sino atendiendo a que en la esfera de actuación de los Consejos de Salarios, las políticas implementadas desde 1985 en adelante, han propiciado grados de intervencionismo del Estado - con distinta intensidad y bajo diversas modalidades- para establecer pautas, criterios o lineamientos de fijación de salarios y de su actualización, de forma de compatibilizar las metas macroeconómicas de los gobiernos con la autonomía colectiva<sup>17</sup>. La homologación de laudos, la recepción de acuerdos por Decretos y el control previo de los convenios colectivos por el Ministerio de Economía y Finanzas, constituyeron hasta la última ronda salarial (2008 - 2010), herramientas aptas para dosificar la autonomía de las partes, dentro de andariveles compatibles con el diseño de las políticas económicas centrales.

En cambio, la norma legal que comentamos elimina la homologación de convenios y de acuerdos obtenidos por votación en los Consejos de Salarios de los distintos grupos de actividad (nivel intermedio), razón por la cual es previsible que se redoble el esfuerzo por lograr algún tipo de acuerdo en el Consejo Superior Tripartito sobre un marco consensuado respecto de la futura evolución de las variables salariales (salario mínimo nacional, ajustes por categorías, periodicidad, etc.).

<sup>16</sup> Obviamente que lo primero pone en cuestionamiento -al menos desde un punto de vista político y jurídico- la independencia del Poder Legislativo, lo que deja planteada la discusión sobre el surgimiento de un neo-corporativismo en la década de los 80 (Octavio Bueno Magano, "Liberalismo, corporativismo pluralismo y neocorporativismo", en Volumen en Homenaje a V. M. Russomano, Bogotá, 1985, pág. 467). Antonio Baylos Grau lo define como un método de legitimación social del poder político, que compensa los déficits de democracia que padece el sistema político aisladamente considerado ("Diálogo social y negociación colectiva: una narración", en Rev. Derecho Social N° 17, 2002, pág. 203 y sig.). La segunda, en cambio, más que un modelo político, constituye una nueva forma de negociación colectiva o de autonomía sectorial (Oscar Ermida Uriarte, La concertación social, CIAT - OIT, 1988, pág. 5), que habilita la generación de auténticos "acuerdos para convenir", conforme la calificación de Manuel Alonso Olea. De todos modos, hemos de ser realistas en cuanto a que la experiencia comparada parece indicar -no sin algunas interesantes excepciones- que los vínculos de acuerdo entre el poder público y los actores sociales, han asumido en general un carácter más programático frente a contextos críticos de la economía y del empleo, y procedimental respecto de temas como la formación profesional o la propia negociación colectiva.

<sup>17</sup> Américo Plá Rodríguez, "Intervención gubernamental en el contenido de un convenio colectivo, en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, Montevideo, FCU, 1988 pág. 184 y sigs.

### (B) Nivel intermedio

En un escalón descendente, el sistema legal organiza el funcionamiento alternativo de **dos vertientes de negociación colectiva "a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas"** (art. 11)<sup>18</sup>:

- (1) los Consejos de Salarios creados por la ley N° 10.449;
- (2) la negociación bipartita.

(1) Las modalidades de negociación colectiva actúan transversalmente y con eficacia, en un marco de relaciones laborales en el que los **Consejos de Salarios** han echado raíces muy fuertes y vitales para el funcionamiento del sistema social desde su implementación por la Ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943. La propia alternancia de los mismos a lo largo del tiempo (épocas con y épocas sin su convocatoria), no ha hecho más que reafirmar que una sustitución de aquellos ámbitos, no parece resultar ni efectiva, ni realista, porque el país no ha conocido hasta el presente un modelo alternativo para el funcionamiento auténtico de la negociación colectiva y, en consecuencia, del cumplimiento de sus funciones sustantivas: normativa, redistributiva en lo económico, participativa y componedora del conflicto<sup>19</sup>.

La nueva ley no hace más que convalidar uno de los causes de negociación con mayor tradición e importancia en el país: la **"negociación colectiva atípica"**.

Nos referiremos brevemente al proceso que se desenvuelve en el contexto de los grupos económicos o de actividad de los Consejos de Salarios, asumiendo un carácter trilateral, bajo modalidades institucionalizadas y con un alto grado de heteronomía. Se trata de órganos de conformación tripartita (con dos representantes de los trabajadores, dos de los empleadores y tres del gobierno), en los que el Estado asume una participación muy activa sobre la pactación de las tarifas salariales y categorías profesionales, que son recogidas en decisiones, acuerdos o "laudos"<sup>20</sup> votados en su seno.

No obstante, la nueva ley introduce modificaciones sustanciales al régimen originario, en aspectos considerados necesarios para su actualización y la flexibilización de su funcionamiento.

Con referencia a la **integración y designación** de los delegados sectoriales, se elimina el mecanismo de la elección directa por voto secreto que instauraba la

<sup>18</sup> Sobre el concepto de "cadenas productivas", ver Nelson Loustaunau, *Consejos de Salarios*, cit., pág. 85.

<sup>19</sup> Jorge Rosenbaum, *El sistema uruguayo de negociación colectiva*, en *Rev. Derecho Laboral* N° 234, abril-junio 2009.

<sup>20</sup> La expresión "laudos" no surge de la Ley N° 10.449, pero se trata de un término de uso habitual en el medio. Consideramos que el mismo es apropiado en tanto, compartiendo la postura sostenida por Héctor-Hugo Barbagelata, en el sentido que los Consejos de Salarios tienen la naturaleza de tribunales de conciliación y arbitraje, en los términos que prevén los arts. 57 y 65 de la Constitución.

anterior ley de 1943. En efecto, el art. 13 de la ley que se comenta estipula que el Poder Ejecutivo designará los delegados de los trabajadores y empleadores "en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad". La norma prevé un mecanismo subsidiario para aquellos grupos en los que no existe una organización suficientemente representativa; en tal caso la designación del Poder Ejecutivo recaerá en representantes que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito, o a través de mecanismos de elección que este órgano sugiera.

En cuanto a la **convocatoria** de los Consejos de Salarios, el Estado deja de tener la discrecionalidad atribuida a la anterior ley de 1943<sup>21</sup>, ya que la norma ahora vigente distingue expresamente dos posibles situaciones. La primera consiste en el llamamiento voluntario, que continúa siendo una iniciativa del Poder Ejecutivo (el que opera de oficio y en cualquier época); la segunda dispone la preceptividad para aquél de convocar al órgano tripartito si mediare solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, debiendo hacerlo dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la solicitud. No obstante, mientras esté vigente un convenio colectivo celebrado entre las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores de la actividad o sector, dicha convocatoria no es considerada necesaria por la ley (art. 12).

También se regulan las **materias** que han de ser objeto de negociación y resolución en estos ámbitos, limitándose las mismas a fijar los salarios mínimos por categorías laborales (cometido originario que prevé la ley N° 10.449), así como la actualización de las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada (función agregada por el art. 12 de la nueva ley, más allá de que se trate de una práctica reiterada en el pasado). Asimismo, por imperio de la norma originaria de 1943, subsiste la competencia de decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar a patronos, empleados y obreros (art. 13); también la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos del grupo para el que fueron constituidos (art. 20). Otra facultad asignada a estos órganos proviene de la Ley N° 17.940 de 2 de enero de 2006 que habilita a los Consejos de Salarios a reglamentar la licencia sindical reconocida como facilidad para el desarrollo de la actividad gremial a delegados y representantes de los trabajadores (art. 4).

<sup>21</sup> En nuestra doctrina, esa atribución hegemónica fue contradicha por Héctor-Hugo Barbagelata, en exposición efectuada el 17/10/2003 en el Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sosteniendo que la expresión de la Ley N° 10.449 que establece que el Poder Ejecutivo "podrá" convocar los consejos de salarios, implica tan sólo una opción: o se convocan los mismos de oficio, o se lo hace a petición de parte. Esta segunda alternativa se encontraba prevista por el art. 5 de la norma legal, razón por la cual debe entenderse que el Ejecutivo no podía desconocerla.

La nueva normativa incorpora en forma expresa una limitación del elenco de materias para cuya regulación son competentes los Consejos de Salarios. En efecto, sólo se admite que por acuerdo colectivo bilateral de los sectores sociales, sean concertadas las condiciones de trabajo con efecto extensivo para todo el grupo o rama de actividad (conforme se analizará *infra*).

Corresponde señalar que se mantienen vigentes los procedimientos previstos por la ley de 1943 en cuanto refiere a que las **decisiones** de los Consejos de Salarios se adoptarán por mayoría simple y que para efectuarse una votación sobre salarios ha de mediar una anticipación de 48 horas desde la inclusión de la propuesta en el orden del día de la sesión, salvo unanimidad de las partes en sentido contrario (art. 14 de aquella norma).

Por último, es atribuido por la ley el efecto *erga omnes* de las decisiones de los Consejos de Salarios dentro su respectivo grupo de actividad, con sujeción a las únicas formalidades de su registro y publicación por parte del Poder Ejecutivo (art. 12), lo que ha llevado a un importante sector doctrinario a concluir que ha desaparecido (o al menos permanecerá inaplicado) el instituto de la homologación de los laudos previsto por la Ley N°. 10.449 y cuyo objeto era, precisamente, el de la extensión de su ámbito aplicativo frente a terceros.

**(2) Una segunda vertiente** negocial en los niveles intermedios por sector de actividad o cadenas productivas, es la que tiene lugar bajo la forma de una **“negociación colectiva típica”**.

Esta modalidad abarca aquellos procesos de discusión e intercambio, de carácter bilateral, autónomo y no institucionalizado, participando en calidad de sujetos celebrantes, por un lado, una organización gremial de rama, industria, actividad, oficio o profesión, o una organización superior (de cúpula -Federación, Confederación, Central), y por el otro, una o varias organizaciones profesionales de empleadores o una organización profesional superior (también de cúpula), que resulten representativas del sector involucrado, cuyo objeto es concertar un convenio colectivo para toda la rama, regulador de condiciones de trabajo, salario, empleo, o de relaciones individuales o colectivas, o lograr todos estos fines a la vez.

A diferencia de los Consejos de Salarios, esta vía negocial que opera a nivel de una rama, en cuanto a contenidos normativos u obligacionales refiere, no tiene otras limitaciones que las que imperan en razón del principio de legalidad, del carácter prohibitivo de las leyes, del orden público y de las buenas costumbres<sup>22</sup>. En efecto, el Capítulo III de la Ley N° 18.566 (y más específicamente el art. 11) es suficientemente amplio como para admitir en dicho nivel que la sola celebración de un convenio colectivo -en su sentido técnico más puro- regule cualquier tipo de

<sup>22</sup> Helios Sarthou, “El objeto de los convenios colectivos de trabajo”, en Trabajo, Derecho y Sociedad, tomo 1, Montevideo, FCU, 2004, pág. 268.

materia, aplicándose al respecto los principios generales de interpretación de los CIT núms. 98 y 154 ratificados por país<sup>23</sup>.

Ello interesa desde que, por imperio de la propia ley (art. 12), el **establecimiento de condiciones de trabajo** permanece dentro del espacio de reserva de la autonomía colectiva de las partes, ya que su regulación puede ingresar al ámbito de la resolución o laudo tripartito con efectos frente a terceros, únicamente en el caso de que medie acuerdo entre los interlocutores sociales (es decir, de los delegados de los trabajadores y de los empleadores del grupo salarial respectivo).

La norma legal presupone necesariamente una negociación colectiva bilateral previa, la que puede ser encaminada aun fuera del ámbito del Consejo de Salarios en la medida que la intervención del Poder Ejecutivo deja de ser determinante para alcanzar el acuerdo. Al exigirse legalmente que la reglamentación de condiciones de trabajo sea acordada por los partícipes sociales, no es admisible alcanzar una mayoría simple entre los delegados gubernamentales y la delegación de una sola de las partes sociales por la vía de su votación en el Consejo de Salarios.

A los efectos interpretativos, interesa señalar que si bien no existe un **concepto** unívoco sobre la expresión "**condiciones de trabajo**", tradicionalmente se la ha identificado con los aspectos y materias que conforman la reglamentación del trabajo (condiciones legales que constituyen mínimos inderogables y determinan un orden público social frente a la disponibilidad individual). De modo progresivo, su alcance fue creciendo para abarcar las condiciones de empleo, de salud, seguridad e higiene en el trabajo y aún más ampliamente, las que hacen a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias<sup>24</sup>. Parece claro que el sentido atribuido concretamente por la norma legal que se comenta, es abarcativo de todas aquellos contenidos normativos que no refieren a salarios mínimos, categorías laborales o modalidades de actualización de las remuneraciones.

Respecto de esta segunda vertiente de negociación colectiva bipartita en los niveles intermedios, la nueva ley también incorpora otro cambio importante sobre el régimen vigente con anterioridad a su sanción.

Sus previsiones consagran el **alcance erga omnes** de los convenios colectivos celebrados a nivel de rama o cadenas productivas (lo que es contemplado también para los convenios por sectores de actividad), siempre que hayan sido celebrados por las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores más representativas. El alcance subjetivo obligatorio de su aplicación comprende a todas las empresas y empleadores, así como a todos los trabajadores pertenecientes al nivel respec-

<sup>23</sup> *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, cit., en especial casos 912 a 924, 998, 999 y 1001.

<sup>24</sup> Oscar Ermida Uriarte, "El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo", Relato general al XIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Atenas, 1991, en *Rev. Derecho Laboral* N° 164.

tivo de negociación, con la única exigencia jurídico formal de que el convenio sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo (art. 16). Ello extiende la aplicación no sólo de los salarios mínimos, categorías laborales, actualización de remuneraciones y reglamentación de la licencia sindical, sino también de la regulación de las condiciones de trabajo en los términos que vienen de explicarse, cuya observancia resulta de ese modo preceptiva:

(a) *del lado empleador*, a las empresas pertenecientes a la organización pactante, a las afiliadas a otras organizaciones de menor representatividad (que no hubieren acordado con aquella una negociación unitaria) y a las empresas no afiliadas a ninguna organización profesional de empleadores;

(b) *del lado trabajador*, a los trabajadores afiliados a la organización celebrante del convenio, a los afiliados a otros sindicatos de menor representatividad (que no hubieren acordado entre ellos negociar en forma conjunta) y a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato<sup>25</sup>.

En el ámbito bipartito, el legislador observa los principios de representatividad de los **sujetos colectivos legitimados para negociar** convenios colectivos y existiendo una pluralidad de agentes negociadores, mantiene un régimen mixto basado en la promoción del acuerdo inter sindical previo. Sólo para el caso de no lograrse una convergencia, opta por reconocer a la organización profesional que inviste mayor representatividad, en línea con los Convenios Internacionales de OIT.

Siendo que la anterior Ley N° 13.556 (art. 1) disponía pautas para determinar la mayor representatividad respecto de los sindicatos, y que en la práctica las mismas habían sido superadas por la realidad, la norma incorpora algunas reformas necesarias. En primer lugar, se modifican ligeramente los criterios aplicables para su calificación. En este sentido, el art. 14 estipula una combinación de criterios objetivos, sustentados en la antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de cada organización. En segundo término, dichas reglas y criterios son extendidos legalmente a las organizaciones profesionales de empleadores (que no estaban comprendidas por la Ley N° 13.556), lo que parece forzoso en un contexto de gran atomización de las mismas<sup>26</sup>. Por último, la ley privilegia a la organización más representativa de trabajadores de nivel superior cuando en la empresa no exista sindicato. En este sentido, se elimina la solución residual del CIT núm. 98 (y de la Ley N° 13.556) que, en situaciones de inexistencia de una organización representativa de los trabajadores involucrados, reconocía la legitimación de los delegados elegidos según las formas y garantías previstas por la ley N° 10.449.

<sup>25</sup> Jorge Rosenbaum, "Alcance subjetivo de los convenios colectivos", en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, cit., pág. 47 y sigs.

<sup>26</sup> A partir de la convocatoria de Consejos de Salarios en el año 2005, un número cercano a 30 organizaciones de empleadores disputaban la representación del sector empresarial; en los hechos, la actividad gremial de los empleadores ha girado desde entonces a un nucleamiento de 24 cámaras y asociaciones.

### *(C) Nivel inferior*

La estructura del sistema organizado por la nueva ley se completa con la negociación colectiva en niveles inferiores, como lo son los de empresa o de establecimiento, reconociendo como sujetos legitimados para negociar por éstos, a uno o varios empleadores, y por los trabajadores, a una o varias organizaciones representativas de los mismos (sean éstas, indistintamente, sindicatos de base u organizaciones de grado superior, como ocurre por ejemplo con las Federaciones de rama).

En Uruguay, la negociación por empresa ha tenido una relevancia menor y accesoria. Se desarrolló en forma principal durante el siglo pasado en la gran empresa (muchas de ellas multinacionales) cuyo número es reducido en el país, u operó en forma subsidiaria en algunos ámbitos no alcanzados por convenios de rama (p. ej., en sectores concretos de la actividad rural, hasta entonces excluida de los Consejos de Salarios y en actividades de servicios). Desde una perspectiva cualitativa, sus funciones han sido de complementación (regulación de materias no contempladas en los convenios de rama), de adaptación (de soluciones necesarias para la realidad concreta del centro de trabajo) o de superación (mejoramiento de condiciones o beneficios pactados en los niveles superiores)<sup>27</sup>.

Ello condice con el modelo instaurado en el país, que se basa en la existencia de federaciones o asociaciones sindicales de segundo nivel, por ser la negociación de rama o actividad la promovida por la ley de Consejos de Salarios desde 1943, y por el prototipo de nuestras empresas, constituidas mayoritariamente por unidades pequeñas y medianas, que ocupan un número muchas veces exiguo de trabajadores, lo que torna difícil la constitución de sindicatos en los estratos inferiores y, consecuentemente, el desarrollo de una negociación descentralizada<sup>28</sup>.

La anteriormente referida preferencia por la organización sindical de nivel superior, sustitutiva de la elección directa de representantes por los trabajadores cuando no existe sindicato en la empresa, constituye un claro indicador de aquél objetivo. También lo es la extensión extra subjetiva de la aplicación en los ámbitos

<sup>27</sup> De todas formas, no ha de obviarse que entre 1990 y 2005 existió algún grado mayor de desarrollo de una negociación colectiva cuyo epicentro partió de las necesidades de las empresas de celebrar acuerdos de flexibilización y de reducción de beneficios y derechos de los trabajadores, impulsada por la crisis, la apertura de la economía y las dificultades de competitividad y subsistencia.

<sup>28</sup> Este dilema se plantea en muchos otros países; en estos mismos días, frente a la posible introducción de reformas en España, Joaquín Aparicio Tovar señalaba que la modificación de la estructura de la negociación colectiva, en el sentido de que los convenios colectivos del sector pueden perder protagonismo a favor de los convenios de empresa, "es un tema muy delicado, ya que la mayoría de las empresas en España son muy pequeñas y eso haría que una gran cantidad de trabajadores estuvieran sin convenio colectivo y solo estuviera al alcance de los trabajadores de grandes empresas" (Conferencia dictada en el campus de Albacete de la UCLM el día 23 de marzo de 2010 en jornada de estudio sobre "Problemas actuales de la Negociación Colectiva").



inferiores, de los convenios colectivos celebrados por sectores de actividad, por rama o por cadenas productivas.

### 4.3. Articulación

Pero además, la ley instrumenta principios de articulación entre los diferentes niveles desde que resulta previsible que la coexistencia de una multiplicidad de ámbitos posibles para la negociación colectiva, inevitablemente genera problemas de coordinación<sup>29</sup>. Ha de observarse que algunas de las soluciones aportadas por la norma legal que comentamos, complementan la orientación centralizadora antes anotada.

Es así que, recogiendo los criterios más recibidos por la doctrina, se consagra la **regla de la conservación de la norma mínima** obligatoria, disponiéndose a texto expreso que los acuerdos colectivos de nivel inferior no podrán disminuir los mínimos adoptados en los convenios de nivel superior. Obsérvese que la disposición legal establece una presunción neta en cuanto a que la *norma* considerada como *más favorable*, es aquella que proviene del acuerdo pactado en un plano jerárquicamente superior y se sustenta en el criterio de prevalencia del mandato ascendente en materia de representación de los sujetos legitimados a negociar.

Ello se redobra desde el momento que cualquier **excepción** a la regla debe contar con el acuerdo tripartito previo del Consejo de Salarios respectivo. De no ser así, la controversial posibilidad de negociar en unidades menores un descuelgue respecto del convenio colectivo de nivel superior, o aún de una decisión del Consejo de Salarios, queda jurídicamente inhabilitada si no ha mediado una salvaguarda expresa en el ámbito de este último<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Oscar Ermida Uriate, "Estructura de la negociación colectiva en el derecho comparado: niveles y articulación", en Rev. Análisis Laboral No. 138, Lima, 1988, pág. 4 y sig.; Héctor Babace, "La articulación de los niveles de negociación colectiva, en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos, cit., pág. 267 y sigs.; Jorge Rosenbaum, "La negociación colectiva de trabajo en el Uruguay (Reflexiones sobre su estructura y funcionamiento)", en Rev. de Relaciones Industriales y Derecho Laboral, Año I, No. 1, 1989, Lima (Perú).

<sup>30</sup> En el derecho español, comenta Wilfredo Sanguinetti Raymond que el "descuelgue convencional" fue introducido en 1994 mediante la modificación de dos preceptos del Estatuto de los Trabajadores. En primer lugar, del artículo 82.3, en el cual se incorporó la obligación de todo convenio sectorial de prever las "condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial" por él previsto a "las empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada como consecuencia" de tal aplicación, añadiéndose que, de no incluirse tal cláusula, la inaplicación podía ser acordada por el empresario y los representantes de los trabajadores. Asimismo, en el artículo 41.2, se reconoció de forma expresa la posibilidad de introducir cambios en determinadas condiciones pactadas en convenio estatutario (horario, régimen de turnos, sistemas de remuneración, trabajo y rendimiento) mediante "acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores", siempre que concurren "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción" que lo justifiquen (Una profunda reforma (encubierta) de la negociación colec-