



LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DE LA NUEVA RONDA DE CONSEJOS DE SALARIOS

La ley N° 18.566 publicada en el Diario Oficial el 30 de setiembre de 2009, regula el sistema de negociación colectiva.

Dado el impacto de dicha ley en la nueva ronda de Consejo de Salarios que habrá de instaurarse próximamente, se establecen a continuación sus principales aspectos, a saber:

- ✓ **Derecho de negociación colectiva:** En ejercicio de la autonomía colectiva las partes tienen derecho a adoptar acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.
- ✓ **Deber de negociar de buena fe y de intercambiar información:** Ello a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Si la información es confidencial la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan.
- ✓ **Deber de colaboración y consulta:** Las partes deben tener como objetivo general el fomento de la comprensión y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o

alguna de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.

- ✓ **Consejo Superior Tripartito:** Se crea el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales. Se integra por nueve delegados del poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegado las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte. La ley regula su funcionamiento y competencias.
- ✓ **Negociación colectiva por sector de actividad:** La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios creados por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, o por negociación colectiva bipartita. Se crean los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, sin perjuicio de la competencia asignada por el artículo 4 de la ley N° 17.940 de 2 de enero de 2006. El Consejo de Salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo.
- ✓ **Negociación colectiva bipartita:** En este tipo de negociación están legitimados para negociar y celebrar convenios un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de trabajadores por otra. En cuanto a los niveles y articulación de la negociación, las partes podrán

negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo.

- ✓ **Efectos del convenio colectivo:** No podrán ser modificados por contrato individual o acuerdos plurisubjetivos en perjuicio de los trabajadores. El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.
- ✓ **Vigencia:** Será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia. El convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario.
- ✓ **Prevención y solución de conflictos:** La ley regula los medios de prevención y solución de conflictos. Además señala que durante la vigencia de los convenios que celebren las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito. También señala que para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en él, procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la

intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por este. El incumplimiento, a falta de procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral.

Autor: Gerencia jurídica

Junio de 2010