



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA

COMISIÓN DE  
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

REPARTIDO N° 1085  
OCTUBRE DE 2007

CARPETA N° 2159 DE 2007

SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Creación

*XLVIa. Legislatura*

## PODER EJECUTIVO

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

---

Montevideo, 15 de octubre de 2007.

Señor Presidente  
de la Asamblea General  
Don Rodolfo Nin Novoa

El Poder Ejecutivo tiene el honor de remitir a ese Cuerpo un proyecto de ley en los términos que se detallan a continuación.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

---

El presente proyecto de ley sobre sistema nacional de negociación colectiva cumple con compromisos internacionales asumidos por nuestro país, al significar un instrumento de promoción de la negociación colectiva en todos sus niveles.

El sistema propuesto se ajusta al documento oportunamente presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en enero de 2007, sobre la base de tres “pisos” o niveles: el salario mínimo nacional, la negociación por rama de actividad y la negociación en el nivel de la empresa.

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. En esa oportunidad, una caracterizada representación técnica de ese organismo, integrada por Arturo Bronstein, Efrén Córdova y Oscar Ermida Uriarte, habían señalado que era necesario introducir ciertos ajustes al “modelo”, básicamente, estableciendo algunos procedimientos para la negociación colectiva y acordando mecanismos de protección a la actividad sindical que cumplieran con el designio del artículo 1º del Convenio Internacional número 98.

El Gobierno ha compartido ese punto de vista y, en ese orden, remite ahora el proyecto de ley sobre negociación colectiva.

En síntesis, se trata en este proyecto de activar una normativa que ponga en manos de los actores de las relaciones laborales 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 Nº 10.449 sobre Consejos de Salarios, que constituyó hasta el momento el único sostén institucional de la negociación colectiva en su faz salarial. A su vez, en el capítulo final, y coherente con la idea general que preside el proyecto en su conjunto, se establecen procedimientos en materia de prevención y solución de conflictos, dando preeminencia a los acordados y adoptados en forma bipartita.

El proyecto se abre con un capítulo de principios y derechos fundamentales de la negociación colectiva. Se trata de un cuerpo normativo que fija los aspectos fundamentales y que determina el sentido general y el valor que representa la negociación en un sistema pluralista y democrático. Como no podía ser de otra manera, el artículo 1º, siguiendo la matriz constitucional del artículo 72, deja abierta la enumeración de los derechos que se consagran a texto expreso, a otros derechos fundamentales que internacionalmente se encuentren reconocidos. Hay en este punto una referencia ineludible a los diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos laborales, que de acuerdo a su formulación doctrinal y jurisprudencial se denomina “bloque de constitucionalidad”.

Los artículos 2º y 3º, sobre derecho a la negociación colectiva y deber del Estado de promoción y garantía, tienen su fuente de inspiración en los Convenios Internacionales del Trabajo números 98 (artículo 4º) y 154 (artículo 2º), ratificados por Uruguay en 1953 y 1989 respectivamente. Se trata de dos normas nodales, en razón del reconocimiento de la negociación como un derecho fundamental, por un lado, y por establecer la correlativa obligación del Estado en la promoción y garantía de ese derecho. Además de las normas provenientes de la OIT que vienen de mencionarse, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo está también consagrada

en instrumentos tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (XXII), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 7º), la Carta de la Organización de los Estados Americanos (artículo 45) y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (artículo 10).

El artículo 4º reproduce parcialmente la Recomendación número 163 de la OIT sobre negociación colectiva, con ajustes inevitables a efectos de darle un giro prescriptivo como para hacer de ella una norma jurídica operativa y eficaz. En su inciso segundo, y para sellar la buena fe en las relaciones colectivas, se establece el intercambio de consultas entre los actores, con un cierre final que explicita la obligación de reserva imprescindible para dar seguridad en el manejo responsable y maduro de esos intercambios.

El artículo 5º, sobre comunicación y consulta entre los actores, tiene también su origen en normas internacionales del trabajo.

En concreto, las normas de la OIT proporcionan algunos principios de interés para un sistema como el que se consagra en el presente proyecto. En particular, la Recomendación número 113 sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional) refuerza los principios y derechos referidos a la información, la consulta y la participación, por lo cual se ha optado por transcribir una de sus disposiciones, con los ajustes necesarios para adaptarla a las condiciones nacionales, razón por la cual se sustituye el término “cooperación” por “comunicación”, siguiendo en lo demás prácticamente el orden normativo internacional referido.

El artículo 6º, sobre formación para la negociación, sigue también las Recomendaciones internacionales, en este caso, la número 163 de la OIT. Se trata de una formulación que atiende a las particularidades que presenta la negociación colectiva en el actual contexto productivo, que comprende una serie variopinta de temas que requieren un conocimiento y ductilidad de parte de los actores que antes no era menester. La disposición comienza y termina con una apelación a la autonomía sectorial, pero en su inciso segundo establece la obligación de las autoridades públicas de prestar colaboración en la formación de los negociadores. Se trata de una norma destinada a constituirse en un instrumento fundamental, en tanto muchas veces el fracaso de una negociación, y hasta el conflicto, se explican por la incomprensión de las partes acerca de ciertos datos o percepciones de la realidad que mediante una formación adecuada puede superarse.

El capítulo II del proyecto aborda el primero de los niveles de negociación, que es el del Consejo Superior Tripartito. En este caso, se da sustento legal a un órgano que ha sido sustancial para el andamiaje de las últimas convocatorias a los Consejos de Salarios, caso en que alcanzó un

margen de acuerdos casi total para la conformación de los grupos de actividad, en acuerdo posteriormente recogido por decreto del Poder Ejecutivo. La rica experiencia participativa y de diálogo social en materia laboral que el Consejo Superior Tripartito ha significado, da razones suficientes para consagrarlo como “órgano de coordinación y gobernanza” de las relaciones laborales, según se dice en el artículo 7º.

Nótese que el término “gobernanza”, inédito hasta el momento en el derecho positivo nacional, refuerza la filiación del proyecto a las elaboraciones y aportes venidos de la Organización Internacional del Trabajo, órgano en el cual “gobernanza” compone parte del discurso sobre la dirección fundamental de las políticas laborales.

En su desarrollo, el capítulo recoge en líneas generales lo que ha sido el funcionamiento del Consejo Superior Tripartito en su formulación reciente, dando rango legal a muchas de las prácticas y regulaciones que el propio órgano se ha dado. El artículo 8º mantiene su integración tripartita no paritaria, y el artículo 9º establece el quórum necesario en dos convocatorias, prescribiendo en su inciso final la modalidad de adopción de decisiones.

El artículo 10 prevé las competencias del Consejo. En este punto, se establecen algunas innovaciones que resulta de interés reseñar, y que van en la dirección del carácter de la gobernanza de las relaciones laborales que ostenta el Consejo. Básicamente, deben señalarse tres cuestiones que revelan la importancia que se asigna al Consejo. En primer lugar, en el literal b) se prescribe que deberá efectuar la clasificación de actividades a los efectos de la negociación tripartita, lo que se traduce en que asume como propia una tarea que hasta el momento era meramente consultiva. En segundo término, por el literal d) se le otorga una potestad amplia, en la medida que podrá “considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita”, con lo cual el Consejo, situado en la cabeza del sistema, deberá tener una mirada omnicomprensiva del fenómeno de la negociación colectiva en todas sus dimensiones.

Por último, y en una nueva consideración hacia el cumplimiento de las obligaciones internacionales que este proyecto comporta, el literal a) permite que el Consejo se expida “en forma previa”, sobre el “establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva”. La redacción remite a disposiciones del Convenio Internacional número 131 de la OIT, sobre política de salarios mínimos, imponiendo la obligación del Poder Ejecutivo de cumplir con mecanismos de consulta previa para el caso de la fijación del salario mínimo nacional. El proyecto supera así la observación de que era objeto nuestro país por parte

de los órganos de contralor de la OIT (Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo), que reiteradamente habían manifestado que no se cumplía con lo dispuesto por el Convenio 131 en razón que las autoridades públicas no consultaban a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores para el caso del establecimiento, aplicación y modificación de los salarios mínimos.

En cuanto al nivel por grupo o sector de actividad, se mantienen dos instrumentos: los Consejos de Salarios y la negociación colectiva bipartita.

Se introducen las siguientes modificaciones a la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943.

Primero, se establece la convocatoria preceptiva de los Consejos, cuando así sea solicitado por las organizaciones representativas de las partes. Segundo, los delegados de los actores sociales se designan en consulta con las respectivas organizaciones más representativas, recogiendo así el modelo de las convocatorias de 1985 y de 2005. Tercero, la competencia de los Consejos de Salarios se ajusta a lo previsto en el artículo 83 de la Ley N° 16.002, de 25 de noviembre de 1988, abarcando las condiciones de trabajo, ampliando así los posibles contenidos de la negociación, asumiendo también la experiencia de las diversas convocatorias. Cabe recordar que estos órganos tripartitos también tienen competencia en materia de reglamentación de la licencia sindical, en virtud de lo dispuesto por la Ley N° 17.940.

Las decisiones de los Consejos de Salarios tendrán efecto una vez que sean publicadas por parte del Poder Ejecutivo.

En la negociación bipartita, el capítulo IV prevé la negociación en el nivel de la empresa y en el de sector de actividad. El principio es la libertad sindical y la autonomía colectiva, de conformidad con el Convenio internacional número 154 sobre la negociación colectiva (1981) y la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sobre los sujetos del convenio colectivo, el concepto de la organización más representativa se ajusta a los criterios de la OIT. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más

representativa de nivel superior. Se modifica, así, el artículo 1º de la Ley Nº 13.556, de 26 de octubre de 1966.

Asimismo, el artículo 16 otorga eficacia general y aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo al convenio colectivo de rama de actividad celebrado por las organizaciones más representativas, una vez que sea registrado y publicado por parte del Poder Ejecutivo.

El artículo 17 regula la vigencia de los convenios colectivos, basándose en la autonomía de las partes. El convenio colectivo cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que en dicho instrumento se hubiese acordado lo contrario.

El capítulo V (artículos 18 a 24) del presente proyecto de ley viene a complementar el sistema de negociación regulado en los capítulos anteriores, instituyendo un régimen de prevención y solución de conflictos colectivos de trabajo basado en la autonomía colectiva.

La solución contenida por el texto proyectado se encuentra en consonancia con la previsión emanada del Convenio número 154 (sobre fomento de la negociación colectiva, 1981), en cuanto concibe los mecanismos de solución de conflictos dentro del marco de la promoción y fomento de la negociación colectiva (reza el artículo 2º, literal "e" del citado convenio: "los órganos y procedimientos de solución de los conflictos colectivos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva").

A su vez, siguiendo las directivas emanadas de la Recomendación número 92 (sobre conciliación y arbitraje voluntario, 1951), prevé que las partes, sin perjuicio de la competencia que en materia de conciliación y mediación se atribuye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberán en ejercicio de la autonomía colectiva establecer procedimientos autónomos de prevención y solución de conflictos; así como la posibilidad de que empleadores y sus organizaciones y las organizaciones sindicales recurran a la mediación y conciliación voluntaria.

Por último, recogiendo la solución ya dada por el Decreto 165/006 de 30 de mayo de 2006, se contemplan las situaciones de ocupación parcial o total de los lugares de trabajo, y las facultades que se otorgan para los casos en que proceda la desocupación de los locales ocupados.

El artículo 18 reafirma las competencias que, en materia de mediación y

conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo, posee el Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

Se establece (artículo 19) que los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, podrán acordar mecanismos de prevención y solución de conflictos. Además de tener como guía la recomendación y el convenio antes referido, se recoge la práctica reflejada en muchos de los acuerdos arribados en el ámbito de los Consejos de Salarios, que contienen cláusulas relativas a la prevención y solución de conflictos colectivos.

Los procedimientos que pueden establecer las partes van desde la comunicación de información y consulta a instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

Se establece, a su vez, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes, con la finalidad de fomentar y promover dichos procedimientos.

La disposición contenida en el artículo 20 otorga a las partes la facultad de recurrir a los mecanismos de mediación y conciliación voluntaria ante la DINATRA o del Consejo de Salarios respectivo, ante los cuales se seguirá una instancia con un plazo prudencial de extensión.

El artículo 21 reitera (con modificaciones) el texto del artículo 4º del Decreto Nº 165/006 de 30/V/2006, referido a la ocupación de los lugares de trabajo.

Igual ocurre con la redacción dada al artículo 22, en la cual se toma íntegramente y sin modificación alguna, el texto del artículo 5º de dicho decreto. Esta disposición establece que, durante la ocupación de los lugares de trabajo, no se suspenden las instancias de negociación, conciliación o mediación que se lleven adelante o que se constituyan con posterioridad a la adopción de esa medida por los trabajadores.

Lo mismo acontece con la disposición contenida en el artículo 23, que recoge el artículo 6º del decreto citado, agregando la expresión "interés general". Aquí se regulan las facultades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio competente en el ramo de actividad de que se trate, para proceder a intimar y solicitar la desocupación inmediata, mediante la fuerza pública, de la empresa, establecimiento o institución ocupados.

Finalmente, el artículo 24, reproduce el texto del artículo 8º del ya citado decreto y se refiere al procedimiento de notificación de la intimación administrativa previa a la desocupación de los locales ocupados.

Saludamos a ese alto Cuerpo con la más alta estima y consideración.

TABARÉ VÁZQUEZ  
EDUARDO BONOMI

---

## PROYECTO DE LEY

### I

#### PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 1º. (Principios y derechos).- El sistema de negociación colectiva estará inspirado y regido por los principios y derechos que se desarrollan en el presente capítulo y demás derechos fundamentales internacionalmente reconocidos.

Artículo 2º. (Derecho de negociación colectiva).- En ejercicio de su autonomía colectiva los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.

Artículo 3º. (Promoción y garantía).- El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y trabajadores.

Artículo 4º. (Deber de negociar de buena fe).- En toda negociación colectiva las partes conferirán a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones. En cualquier caso, deberán fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación.

Las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva.

Artículo 5º. (Comunicación y consulta).- La comunicación y consultas entre las partes deberá tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin 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.

Tal comunicación y consultas deberán tener como objetivo, en particular:

- a) Permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo;
- b) Lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como:
  - i) la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses;
  - ii) la creación y funcionamiento de organismos nacionales, tales como los que se ocupan de organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales; y
  - iii) la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.

Artículo 6º. (Formación para la negociación).- Las partes en la negociación colectiva podrán adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas prestarán asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación podrán ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

La formación a impartirse no obstará el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

## II

### CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO

Artículo 7º. (Creación del Consejo Superior Tripartito).- Créase el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, el que reglamentará su funcionamiento interno.

Artículo 8º. (Integración).- El Consejo Superior Tripartito estará integrado por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores, y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte.

Artículo 9º. (Funcionamiento).- El Consejo Superior Tripartito podrá ser convocado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a propuesta de cualquiera de las partes, en cuyo caso será preceptiva.

Para celebrar las sesiones se requerirá la asistencia mínima del cincuenta por ciento de sus miembros, que contemplen la representación tripartita del órgano. En caso de no reunirse el quórum referido, se efectuará una segunda convocatoria dentro de las 48 horas para la que se requerirá el cincuenta por ciento de los integrantes del Consejo.

Para adoptar resolución el Consejo requerirá el voto conforme de la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 10. (Competencias).- Serán competencias del Consejo Superior Tripartito:

- a) Expedirse en forma previa al establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva. A tales efectos, el Poder Ejecutivo deberá someter estas materias a consulta del Consejo con suficiente antelación.
- b) Efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito.
- c) Asesorar preceptivamente al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita;
- d) Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita;
- e) Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

### III

#### NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Artículo 11. (Consejos de Salarios).- 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 Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, o por negociación colectiva bipartita.

Artículo 12. (Competencia).- Modifícase el artículo 5° de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, el que quedará redactado de acuerdo al siguiente texto:

“Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios y las condiciones de trabajo 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. Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registrados y publicados por parte del Poder Ejecutivo.

En cualquier época, el Poder Ejecutivo podrá convocar los Consejos de Salarios de oficio o, preceptivamente, si mediare solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, en cuyo caso deberá convocarlo dentro de los quince días de presentada la petición.

No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector”.

Artículo 13. (Designación de delegados).- Modifícase el artículo 6° de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, el que quedará redactado de acuerdo al siguiente texto:

“El Consejo Superior Tripartito efectuará la clasificación por grupos de actividad, y para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo, dos por los patronos y dos por los trabajadores, e igual número de suplentes.

El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo actuará como Presidente.

El Poder Ejecutivo designará los delegados de los trabajadores y empleadores en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad.

En los sectores donde no existiere una organización suficientemente representativa, el Poder Ejecutivo designará los delegados que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito o en su caso adoptará los mecanismos de elección que éste proponga”.

#### IV

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA BIPARTITA

Artículo 14. (Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos, un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.

Artículo 15. (Niveles y articulación).- 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.

Artículo 16. (Efectos del convenio colectivo).- Los convenios colectivos 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.

Artículo 17. (Vigencia).- La vigencia de los convenios colectivos 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 estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo

sustituya, salvo que en dicho instrumento se hubiese acordado lo contrario.

V

## PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 18.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 19. (Procedimientos autónomos).- Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales podrán establecer, a través de la autonomía colectiva, mecanismos de prevención y solución de conflictos, incluidos procedimientos de información y consulta así como instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo, brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes, con el objeto de fomentar y promover los procedimientos mencionados en el inciso anterior.

Artículo 20. (Mediación y conciliación voluntaria).- Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y sí así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (artículo 20 de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943).

Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas.

Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes.

Artículo 21. (Ocupación de los lugares de trabajo).- La ocupación parcial o total de los lugares de trabajo deberá realizarse en forma pacífica:

- a) Inmediatamente de producida la ocupación se deberá dejar constancia documentada del estado de los bienes muebles e inmuebles.
- b) La organización sindical más representativa de los trabajadores ocupantes, deberá adoptar las medidas que considere apropiadas

para prevenir daños en las instalaciones, maquinarias, equipos y bienes de la empresa o de terceros, así como aquellas destinadas a prevenir o corregir de forma inmediata, en caso de producirse, los actos de violencia.

- c) Deberán adoptarse medidas tendientes a preservar bienes perecederos o a mantener en funcionamiento los procesos que no pueden ser interrumpidos sin poner en riesgo la viabilidad de la explotación o la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa.
- d) Sin perjuicio de lo dispuesto en el literal precedente, los ocupantes no podrán asumir el giro o funcionamiento normal de la empresa, salvo en aquellos casos en que el empleador haya abandonado la explotación o no tenga representante en el país.

Artículo 22. (Mantenimiento de las instancias de negociación y mediación).- La ocupación parcial o total de los lugares de trabajo no suspende ni interrumpe las instancias de negociación, conciliación o mediación en curso, o que se constituyan con posterioridad de producirse dicha medida sindical.

Artículo 23. (Facultades).- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio competente en el respectivo ramo de actividad, actuando conjuntamente, tendrán la facultad de intimar con un plazo perentorio de 24 horas; bajo apercibimiento del uso de la fuerza pública, la desocupación inmediata de la empresa o institución ocupada.

Transcurrido el plazo previsto, sin que se haya producido la desocupación, se solicitará al Ministerio del Interior el desalojo de los ocupantes.

Procede esta facultad cuando, fracasados los mecanismos autónomos y heterónomos de solución de conflictos, la continuación de la ocupación pusiere en grave riesgo la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, o afectare seriamente el orden público o el interés general.

Artículo 24. (Notificaciones).- La notificación de la intimación administrativa se realizará en la persona de la organización representativa de los trabajadores y por cedulón genérico fijado en la puerta del establecimiento ocupado. En todo caso, deberá ser notificado el respectivo Consejo de Salarios en la sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Montevideo, 15 de octubre de 2007.

EDUARDO BONOMI