

Hacia una Nueva Ley de Negociación Colectiva



A N Ā L I S I S Y P R O P U E S T A S

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

REPRESENTACIÓN EN URUGUAY

A N A L I S I S Y P R O P U E S T A S
O T R O S T Í T U L O S

| | |
|--|---|
| Democracia, Género y Equidad: aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa | CONSTANZA MOREIRA NIKI JOHNSON |
| El Sobreendeudamiento Soberano en Debate | JORGE JAURI |
| Ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo | PROGRAMA CIENTIS |
| Fragmentación Socioeconómica y Desigualdades: Desafíos para las Políticas Públicas | DANILO VEIGA ANA LAURA RIVOIR |
| Cancún y las Promesas Incumplidas. Los Países Pobres se Rebelan en la OMC | ALMA ESPINO SOLEDAD SALVADOR |
| Mercociudades y la IX Cumbre de Montevideo: La Emergencia de un Nuevo Actor de la Integración Regional | DANIEL CHASQUETTI |
| La Izquierda Uruguaya y la Hipótesis del Gobierno. Algunos Desafíos Político-Institucionales | GERARDO CAETANO JUAN PABLO LUNA JAIME YAFFÉ RAFAEL PIÑEIRO |
| Uruguay en la Región y en el Mundo: Conceptos, Estrategias y Desafíos | PROGRAMA DE INSERCIÓN INTERNACIONAL E INTEGRACIÓN REGIONAL |
| Notas a Propósito de los Desafíos del Movimiento Sindical Uruguayo | CRISTINA ZURBRIGGEN NATALIO DOGLIO LUIS SENATORE |
| Políticas Públicas de Comunicación: El ausente imprescindible | GUSTAVO GÓMEZ |
| Desafíos y Dilemas de la Izquierda en la Antesala del Gobierno | GABRIEL PAPA |
| La Asociación Interregional MERCOSUR-UNION EUROPEA: desafíos del proceso de negociación | CECILIA ALEMANY |
| Pobreza y desigualdad en Uruguay. Claves para el diseño de un programa de superación de la pobreza extrema | GUSTAVO DE ARMAS |
| Hacia una Nueva Ley de Negociación Colectiva | |

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.
Se admite la reproducción total o parcial, a condición de mencionar la fuente y se haga llegar un ejemplar.

Hacia una Nueva Ley de Negociación Colectiva



noviembre 2004

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
FESUR – Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941

Realización gráfica integral: www.glyphosxp.com
Depósito Legal: 334.381/04

Índice

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| QUÉ NEGOCIACIÓN COLECTIVA NECESITAMOS PARA UN PAÍS PRODUCTIVO CON JUSTICIA SOCIAL | 7 |
| Antecedentes | 7 |
| Bases para una negociación colectiva en el trabajo, en un Uruguay productivo con justicia social | 9 |
| LEY N° 10.449 CONSEJO DE SALARIOS | 12 |
| Se instituye el régimen, con existencia de cajas de compensación, y se articulan normas conexas | 12 |
| TEXTO COMPLETO DEL PROYECTO DE LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PRESENTADO POR EL FA-EP A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES EL 4 DE JULIO DE 2000 | 20 |
| Libertades sindicales | 23 |



Introducción

Los materiales que contiene este trabajo buscan contribuir al debate de un tema fundamental para la democracia, la distribución de la riqueza y la organización del trabajo, como es la negociación colectiva en las relaciones laborales.

Es de público conocimiento que a lo largo de estos años (más de 10) el país ha carecido de Negociación Colectiva generalizada tanto en la actividad pública como privada, esto obedeció a la aplicación de un modelo socio económico (neoliberal) que prescindió de esta herramienta y la dejó librada a la libre voluntad de partes.

También es conocido por todos que la ausencia de este instrumento ha deteriorado las condiciones de vida de la inmensa mayoría de los trabajadores uruguayos, precarizando gravemente las condiciones de trabajo en el país.

Hoy cuando se vislumbra un cambio, cuando amplios sectores de la sociedad comienzan a plantearse transformaciones profundas orientadas a la producción nacional y la justicia social, se hace imperioso hablar de este tema.

Este trabajo contiene 3 materiales, el primero es la opinión de la Central Sindical el PIT-CNT como un actor de primerísimo nivel en la materia. Un segundo trabajo es el contenido del único proyecto de ley sobre negociación colectiva presentado en esta última legislatura (2000 – 2005), por la primera fuerza política del país y gobierno nacional, nos referimos al EP-FA. El tercer y último es la actual norma legal que nos rige y que jugará un papel trascendente en cualquier proyecto futuro y también del período de transición que exista.

El documento del PIT-CNT tiene dos consideraciones iniciales, una que trata de proyectarse

en un nuevo escenario y no se detiene en la difícil situación actual, no es un diagnóstico sino una propuesta para el futuro. La segunda consideración es que fue elaborado y aprobado por consenso y unánimemente en general, donde no solo participó su Dirección sino que en el proceso de debate participaron 140 dirigentes sindicales de la actividad pública y privada en el seminario auspiciado por FESUR y realizado en AEBU.

El contenido del documento no es un proyecto articulado y terminado, sino que contiene a juicio de los trabajadores aquellos contenidos fundamentales que una ley debe tener. El material además de tener 2 capítulos en cuanto a premisas y contenidos de un proyecto, tiene uno fundamental, llamado transición y se refiere a que hacer durante el periodo de tiempo que transcurra hasta la concreción de una nueva ley.

El segundo trabajo es el proyecto presentado en el año 2000 por el FA – EP en la Cámara de Diputados y el cual no contó para su aprobación con los votos del PN y el PC.

Este proyecto contiene puntos de coincidencia (y otros no) con las propuestas de la Central Sindical, cuenta también con la importancia de ser la opinión de la fuerza política mayoritaria en el país, que además va a ser gobierno. Sin duda este proyecto será base de cualquier iniciativa que un gobierno del FA–EP tome en esta temática.

El tercer material de este trabajo es la ley de Consejos de Salarios de 1943, único marco normativo vigente actualmente. Esta ley marcó toda una época en las relaciones laborales en Uruguay, contribuyendo decididamente en la industrialización del país, fijando categorías y salarios mínimos para vastos sectores de trabajadores, contribuyó indirectamente también en la creación y fortalecimiento de un número importante de sindicatos y creó la negociación colectiva por rama de actividad.

Es una ley que tiene también sus carencias, especialmente no consagra la negociación colectiva para todos los trabajadores sean públicos o privados, es una ley solamente para fijar salarios y no contiene nada sobre fuero o libertades sindicales. Pero pese a sus luces y sombras, es el marco normativo que tenemos y en el cual cualquier proceso de transición deberá asentarse hasta tanto un nuevo proyecto la supere. Conocer el actual marco normativo nos pareció fundamental, por eso su inclusión.

En síntesis: el siguiente es un trabajo –en un tema fundamental como es la negociación colectiva– que reúne la opinión de la Central Sindical, de la fuerza política mayoritaria en el país y el actual marco normativo. Está dirigido para todos los actores que participan o tienen interés en las relaciones laborales y muy especialmente para los compañeros del Movimiento Sindical.

Milton Castellano •

• 46 años. Presidente de FUECI (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria). Delegado en los Consejos de Salarios (período 1985–1992). Delegado por el PIT CNT en la última comisión tripartita que funcionó en el MTSS en la búsqueda de un proyecto consensuado de ley de negociación colectiva (1995–1997). Coordinador del seminario realizado por el PIT CNT sobre Negociación Colectiva, el 17 de setiembre de 2004 en AEBU.

Qué negociación colectiva necesitamos para un país productivo con justicia social

(Documento aprobado por consenso por 140 dirigentes sindicales, en el Seminario de Direcciones Sindicales realizado por el PIT CNT el 17 de setiembre de 2004 en AEBU y ratificado por la Mesa Representativa Nacional Ampliada del PIT CNT el 07 de octubre de 2004).

Antecedentes

Hablar de Negociación Colectiva en las relaciones laborales en el Uruguay de estos últimos 50 años es hablar de idas y venidas, de marchas y contramarchas, de grandes oscilaciones en la materia, hubo periodos de gran dinamismo hasta épocas donde fue inexistente.

Quizás la etapa de mayor desarrollo haya sido entre los años 40 y fines del 60 donde al influjo de la ley de Consejos de Salarios (1943) la actividad fue mayor y más dinámica.

La Ley de Consejos de Salarios implantó el tripartismo para amplios sectores de la actividad privada. La industria, el comercio y los servicios tuvieron negociación colectiva tripartita y por rama de actividad, donde básicamente se fijaban salarios mínimos por categorías y en muchos casos otro tipo de beneficios.

En la actividad pública pese a carecer de normativa, al influjo de las luchas de los funcionarios comenzó a desarrollarse la negociación bipartita entre el estado y sectores de empleados, especialmente en las empresas públicas, intendencias y administración central.

Esto provocó el auge de las organizaciones sindicales, formándose fuertes sindicatos por rama de actividad, especialmente en la industria.

La asunción del gobierno de Pacheco en el año 1967, mas la agudización de la crisis política,

económica e institucional que comenzó en esa época en el país, hizo que el estado a la sombra de una ley que supuestamente controlaría los precios y los salarios no convocara mas a los Consejos de Salarios, hasta —como vamos a ver mas adelante— el año 1985. A partir de ese momento y por muchos años los salarios se fijaron administrativamente por el gobierno.

Después vino la dictadura, sin libertades menos iba a existir la negociación colectiva, salvo dos intentos que más que reales fueron maniobras para mejorar la imagen internacional, de la mano de aquél inefable ministro Bolentini, se pretendió al principio y al final del proceso concretar algún tipo de negociación colectiva, primero con una especie de paritarias y al final con la ley de asociaciones laborales. Por supuesto ninguno de ellos se concretó.

Con la restauración de las libertades y con la urgencia de atender el tejido social y de la vida democrática, el gobierno electo de Sanguinetti convocó a negociaciones tripartitas para casi toda la actividad privada (salvo los asalariados rurales y el servicio doméstico) sobre la base de la vieja ley de los Consejos de Salarios del año 1943.

Para los funcionarios públicos (no a todos) en forma variada y diferente se desarrollaron negociaciones bipartitas.

Estas negociaciones vuelven a dinamizar con mucha fuerza las organizaciones sindicales y permitió recuperar en algo las condiciones laborales y salariales de los trabajadores de todo el país, que habían sido muy castigados en la época de la dictadura.

Estas rondas de negociaciones colectivas tripartitas y bipartitas que se desarrollaban cada cuatro meses se suceden hasta 1990, cuando el gobierno electo del Dr. Lacalle anuncia la extensión de este tipo de acuerdo hasta el año 1992, y que a partir de esa fecha las negociaciones colectivas serían libres y voluntarias, retirándose el Estado de la negociación en la actividad privada y pública, salvo en los sectores del transporte, construcción, salud privada

y empresas públicas en los cuales seguiría participando.

Con el retiro del Estado (que le deba el carácter de obligatoria) y la falta de un marco legal claro fue cayendo la negociación colectiva hasta casi su inexistencia hoy en día.

Salvo algún sector o empresa importante de la actividad privada y las empresas públicas, el resto de los trabajadores del país se quedaron sin negociación y la desregulación y la precarización laboral se fue extendiendo a todo el sistema laboral uruguayo con graves perjuicios para todos los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Que el país vuelva a tener negociación colectiva en las relaciones productivas es de vital importancia para los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero también es de vital importancia para el Uruguay en su conjunto, porque contribuye a democratizar las relaciones sociales, es un agente fundamental en la distribución de la riqueza, atenuando la tendencia concentradora del capitalismo y permite junto con una mayor organización del movimiento sindical, mejores condiciones para enfrentar las aristas más negativas de súper-explotación y precarización laboral que tiene el modelo.

Estos más de 10 años de falta de negociación colectiva generalizada han provocado un deterioro enorme de las condiciones de trabajo.

El modelo neoliberal dominante con su accionar prescindente en este tema a provocado un grave perjuicio a cientos de miles de uruguayos y ha agudizado la concentración de la riqueza en cada vez menos manos, mientras que aumenta dramáticamente la exclusión social.

Pensar en un cambio de modelo, en un país productivo con justicia social, es pensar en la democratización de la sociedad y la participación activa de todos los actores sociales y especialmente el de las mujeres con su irrupción masiva en el mercado de trabajo, nos plantea nuevos desafíos, de genero, de igualdad en los derechos y de participación.

Pensar en esta nueva lógica, significa pensar en la negociación colectiva. Es imposible avanzar en estas nuevas bases de sociedad sin negociación colectiva en la organización del trabajo.

Construir en el Uruguay de hoy nuevas bases para ello después de 10 años de su casi inexistencia y sin aplicación de las leyes vigentes en la materia (Ley de Consejos de Salarios) no será una tarea sencilla, se necesitará la acción decidida de muchos, especialmente de nosotros los trabajadores.

Bases para una negociación colectiva en el trabajo, en un Uruguay productivo con justicia social

El contenido de un proyecto de ley que normatice la negociación colectiva en las relaciones laborales deberá indisolublemente ir acompañado previamente de algunas premisas generales y de un periodo de transición que posibilite actuar mientras se legisla el nuevo proyecto.

Premisas generales

No es posible hablar de contenidos de un proyecto de ley si primero no se acuerda lo siguiente:

- ▶ **Libertades sindicales.** El país carece de una ley que proteja y fomente la libertad sindical, sin estos elementos es imposible crear las garantías necesarias para una negociación libre y con actores reales. Sin duda el concepto de libertad sindical es muy amplio, su importancia de por sí da mérito para una ley propia –pero independientemente de ese análisis– para una ley de negociación colectiva es imprescindible previamente acordar por lo menos la inamovilidad de los negociadores en todos los niveles de articulación que existan.
- ▶ **Obligación de negociar.** La experiencia mundial y la nuestra propia demuestra que sin la obligación de negociar (que no es lo mismo que obligación de acordar) la nego-

ciación colectiva no se desarrolla, son excepcionales las negociaciones colectivas realizadas sin esta premisa

En la actividad pública la obligación de negociar implica la exigencia para el estado de negociar colectivamente previamente al envío del Presupuesto Nacional y las Rendiciones de Cuentas, así como lo atinente a la reformulación de las estructuras organizativas de la administración pública, condiciones de trabajo y todas las materias comprendidas en el estatuto del funcionario.

Creemos a esta altura que este es un tema que los hechos hablan por si solos y hasta nos animaríamos a decir que ni los empresarios ya lo discuten.

- ▶ **Derecho a la información y a la negociación de buena fe.** No puede existir una negociación seria y responsable si las partes que negocian no tiene acceso a la información veraz de las condiciones socio económicas, productivas, de mercado y tecnológicas en que se encuentra la rama de actividad o la unidad productiva en cuestión. Las empresas y las gremiales patronales deberán obligatoriamente proporcionar esa información, que el gobierno deberá completar con los datos macro económicos y presupuestarios que tenga definidos.

En el ámbito público, la administración deberá proporcionar toda la información pertinente que haga posible la negociación.

Negociar sin información es un ejercicio irreal que no favorece ninguna parte.

En síntesis: estas 3 premisas básicas son fundamentales para que exista en el Uruguay un nuevo proyecto de ley de negociación colectiva, no es posible avanzar en los contenidos de cualquier normativa si previamente no se acuerdan estas premisas.

Contenidos fundamentales de un proyecto

Esta es una propuesta que no pretende presentar un proyecto de ley articulado, ni tampoco analizar todos los elementos que la redacción de un proyecto acabado debe incluir, lo

que pretendemos es definir aquellos contenidos fundamentales que a juicio de los trabajadores debe contener un proyecto de ley de negociación colectiva en el país.

Contenidos fundamentales:

Sujetos: los sujetos (negociadores) en la negociación deben ser las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores (según la definición de la OIT) y el estado.

Es decir, la negociación debe ser tripartita en la actividad privada y bipartita en la actividad pública.

Estas negociaciones tienen que incluir a todos los trabajadores del país sean públicos o privados, deben incluir todos los sectores: el agro, la industria, el comercio y los servicios incluidos el doméstico.

En la actividad pública los sujetos negociadores por el estado deben tener amplias facultades, para evitar que acuerdos logrados con mucho trabajo en un determinado ámbito, luego son vetados o modificados por otro organismo del mismo poder al que pertenece el ámbito que realizó el acuerdo. En los organismos autónomos del estado debe existir una especie de representación doble del estado ya que debe participar también de la negociación la autoridad autónoma.

Niveles y Articulación: La negociación colectiva debe tener 3 niveles: 1) general, 2) intermedio y 3) por unidad productiva, articulados todos ellos por materia y de mayor a menor.

Es decir:

Nivel 1. Consejo Superior de Negociación Colectiva. Nivel mayor de negociación, de composición tripartita y tendrá como materias fundamentales (no únicas): a) fijación del salario mínimo nacional (smn), b) determinar y clasificar los niveles medios de negociación por rama de actividad y/o cadenas productivas y designar las respectivas organizaciones negociadoras, c) Fijar sa-

larios mínimos para aquellos sectores de la economía que por diferentes razones no pueden desarrollar la negociación colectiva, esta materia debe ser de carácter excepcional y siempre después de haber agotado los caminos de fomento de la negociación colectiva.

Nivel 2. Consejo de rama de actividad o sectores productivos. Su composición también será tripartita y sus materias fundamentales serán: a) fijar categorías y salarios mínimos, b) condiciones de trabajo (beneficios generales, seguridad e higiene, innovación tecnológica, productividad, derechos de los trabajadores, etc.), c) avalará los convenios colectivos del nivel 3, velando para que los mismos se realicen con organizaciones sindicales representativas y no que sean acuerdos pluripersonales, d) buscará desarrollar el empleo calificado a través de bolsas de trabajo organizadas por los sindicatos.

Nivel 3. Convenios por empresa o unidad productiva. Su composición es bipartita y podrá negociar materias propias de la empresa (régimen de licencias, ciclos productivos, gestión, beneficios sociales, etc.). Podrá también convenir salarios y condiciones de trabajo que superen los mínimos existentes en la rama de actividad.

Todas estas materias podrán ser negociables siempre aplicando la norma de régimen más favorable.

Estos acuerdos deberán taxativamente estar avalados por el nivel 1 o 2.

Los trabajadores públicos tendrán similares niveles que la actividad privada.

El nivel 2 comprenderá la administración central, las empresas públicas, la enseñanza, el art. 220, los municipios. Estos sectores actuarán cada uno como ramas de actividad.

El tercer nivel serán los ministerios y organismos públicos.

Por la característica de la actividad pública las negociaciones deben contener la mayor amplitud de materias y se atenderán las especificidades propias, garantizando todos los requisitos y premisas para realizar la negociación colectiva.

Extensión de los acuerdos. En los niveles 1 y 2, Consejo Superior y Consejo de Rama o Cadena Productiva los acuerdos serán obligatorios para todos los trabajadores y empresas comprendidas en esa actividad. Los acuerdos del nivel 3 (empresas) serán obligatorios para todos los trabajadores de dicha unidad de trabajo.

Cuando existan actividades tercerizadas en una empresa, sea en el régimen que sea (Ej. Empresas de colocación de personal, unipersonales, empresas de terceros, etc.) esos trabajadores se regirán por los acuerdos existentes en dicha empresa o rama de actividad (categorías, salarios, aguinaldos, etc.) de acuerdo a la norma constitucional de igual trabajo igual remuneración.

Periodo de transición

La elaboración, debate y aprobación de un proyecto de ley de negociación colectiva en el ámbito parlamentario sin duda llevará un tiempo prudencial. Por más que se logren acuerdos y mayorías especiales que a priori pudieran existir para su rápida aprobación legislativa, todos sabemos que los tiempos parlamentarios son relativos.

Toda norma lleva generalmente un estudio pormenorizado de los representantes nacionales, más todavía si se hace en el marco de otras leyes urgentes.

Si a esta realidad incontrastable, le sumamos el deterioro sufrido en estos años en las condiciones de trabajo y salario en la inmensa mayoría de los trabajadores uruguayos y en la

ausencia generalizada de negociación colectiva en estos últimos diez años, todo hace imperioso la necesidad de Negociación Colectiva ya, ¡ahora mismo!.

Por eso de la necesidad de un periodo de transición.

Para negociar ahora, mientras se elabora y se aprueba una nueva norma, proponemos lo siguiente:

Que el nuevo Poder Ejecutivo (facultado por la ley de consejo de salarios de 1943) convoque en marzo 2005 a las organizaciones nacionales más representativas de empleadores y trabajadores y se conforme un Consejo Superior de Salarios tripartito como en 1985, con los siguientes cometidos:

1. Acordar el salario mínimo nacional (SMN).
2. Convocar a negociar por rama de actividad, realizando previamente una clasificación de actividades sin excepciones y designando también a las organizaciones que realizarán dicha negociación.
3. Los Consejos por rama de actividad negociarán como mínimo categorías y salarios.
4. Los acuerdos arribados (igual que en 1985) serán homologados con carácter obligatorio por el P.E. para todos los trabajadores y empresas comprendidos en dicha actividad.
5. En la actividad pública, el P.E. convocará a negociaciones bipartitas en la administración central, empresas públicas, enseñanza y art. 220. Tratándose de negociaciones sobre la próxima ley de presupuesto quinquenal, las mismas deben instalarse inmediatamente, considerando la perentoriedad de los plazos previstos por la constitución para su envío al parlamento nacional.

Para que esta convocatoria se pueda efectivizar realmente y la misma pueda funcionar El P.E. deberá brindar protección (fuero sindical) a todos los delegados sindicales.

Por Comisión Organizadora del Seminario

*Milton Castellano
Coordinador*

Ley N° 10.449

Consejo de Salarios

Se instituye el régimen, con existencia de cajas de compensación, y se articulan normas conexas

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

Decretan:

Del salario mínimo

Artículo 1º. El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Artículo 2º. Los salarios mínimos serán pagados en moneda nacional, con exclusión de toda

otra especie y con eliminación absoluta de todo sistema de trueque, salvo lo dispuesto en el **artículo 18.**

Artículo 3º. Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas o intermediarios permanecerá, no obstante, obligado subsidiariamente al pago de los salarios mínimos fijados.

Todo trabajador a destajo debe percibir una remuneración que permita a un obrero de condiciones normales, alcanzar el salario mínimo en una jornada de ocho horas diarias o en cuarenta y ocho horas de labor semanal.

Artículo 4º. Los obreros o empleados actuando por sí o por intermedio de un mandatario, o representados por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, tendrán derecho a reclamar de sus contratistas el pago de salarios establecidos por la ley o fijados por los

Consejos de Salarios, sin perjuicio de poder exigir el pago indirecto por intermedio del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o del Juez de Paz del domicilio del patrono o del lugar de trabajo.

Constituye título ejecutivo, para el ejercicio de esta acción, la planilla de trabajo que acredite los jornales o sueldos acordados al obrero o empleado, conjuntamente con un certificado del mismo Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados que establezca el salario legal o el decretado por los Consejos de Salarios, que corresponde abonar al obrero o empleado.

Por el solo hecho de ser condenado al pago de salarios de acuerdo con este artículo e independientemente de la sanción administrativa que corresponda, el patrono o empresario deberá los daños y perjuicios emergentes del no cumplimiento de su obligación, los que serán fijados por el Juez de la sentencia definitiva, teniendo en cuenta; el número de familiares a cargo del obrero o empleado perjudicado; el tiempo de trabajo durante el cual el trabajador dejó de percibir el salario mínimo correspondiente; y la diferencia entre la tasa de los salarios acordados al trabajador según planilla y la mínima señalada en el certificado, a que se refiere el inciso anterior. En ningún caso, los daños y perjuicios podrán ser evaluados en más del cincuenta por ciento (50%) del monto total de los salarios debidos, según la sentencia.

Si un empresario o patrono paga a un obrero según una convención, por pieza, después que el salario mínimo se haya fijado por hora o por día, sin haberse fijado por pieza, será considerado infractor, a no ser que pruebe que la tasa de salario por él pagada asegura específicamente al obrero el goce del salario mínimo.

Son jueces competentes para entender en los juicios por cobro de salarios, los Jueces de Paz de la sección del comercio o establecimientos del patrono u oficinas y escritorios de propiedad privada o del lugar del trabajo. La sentencia del Juez de Paz será apelable en relación y la segunda instancia causará ejecutoria.

La parte del obrero o empleado gozará de auxilioria de pobreza de pleno derecho; pero el patrono condenado al pago de salarios deberá las costas; y aun los costos, si para ello hubiere mérito de acuerdo con el **artículo 688 del Código Civil**.

Esta acción prescribirá al año del día en que el perjudicado dejó de trabajar, o trabajó por última vez, para el infractor.

De los Consejos de Salarios

Artículo 5º. Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado.

En cualquier época el Poder Ejecutivo podrá provocar de oficio o a petición de parte, por intermedio del Ministro competente, la constitución de Consejos de Salarios.

El derecho de petición a que se refiere el inciso anterior podrá ser ejercido por la tercera parte de los obreros de una industria o comercio registrados en las planillas de trabajo, los patronos y los sindicatos patronales o las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocidas por el Poder Ejecutivo.

Artículo 6º. El Poder Ejecutivo clasificará en grupos, las actividades enumeradas en el artículo anterior. Para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, dos por los patronos y dos por los obreros, e igual número de suplentes.

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

El Poder Ejecutivo determinará las medidas tendientes a la constitución e instalación de los Consejos y reglamentará los procedimientos para la elección de los delegados en la siguiente forma:

El Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados preparará una lista de todos los patronos, empleados y obreros pertenecientes a la industria o comercio o grupos indicados, debiendo los empresarios o patronos proporcionar los datos que se le soliciten por dicho organismo.

Sobre ese registro de patronos, empleados y obreros, que debe llevarse rigurosamente al día, se efectuarán las elecciones de delegados. El Poder Ejecutivo determinará con anticipación de veinte días la fecha de la elección de representantes obreros y patronales.

Artículo 7º. Las elecciones se realizarán bajo el siguiente régimen:

- 1º. Justificación de identidad.
- 2º. Voto secreto.
- 3º. Decisión válida de los electores que representen la mayoría simple de votantes.
- 4º. Tribunal de elecciones compuesto de cuatro funcionarios designados por la Corte Electoral, bajo la presidencia del Director o Subdirector o funcionario del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, sin perjuicio de que cada lista patronal u obrera pueda hacerse representar ante ese Tribunal por un delegado fiscalizador.
- 5º. Apelación por vicio grave del acto eleccionario, ante la Corte Electoral, que resolverá inapelablemente en el término de diez días.

Artículo 8º. Cuando una de las partes no concurra a la elección de su representante; éste será designado por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros. En caso de que ambas partes no concurrieren al acto eleccionario, el Poder Ejecutivo procederá, asimismo, a la designación directa.

Cuando no haya en el grupo de que se trate más de un patrono, a éste le corresponderá integrar el Consejo o nombrar su representante.

Artículo 9º. Cada Consejo de Salarios, una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso

se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos.

Artículo 10. Cuando se resuelva la creación de un Consejo de Salarios, el Poder Ejecutivo dictará un decreto determinando:

- 1º. La profesión o profesiones similares sometidas a la jurisdicción del Consejo y que integren el grupo.
- 2º. La circunscripción territorial sobre la cual ha de establecerse esa jurisdicción.

Artículo 11. Los Consejos de Salarios, cuando lo juzguen conveniente, podrán constituir dentro de su respectiva jurisdicción, Subconsejos especiales o de peritos, para practicar el estudio o investigación de un problema cualquiera, pero en carácter únicamente informativo.

Artículo 12. Queda prohibida la representación de los trabajadores, por trabajadores que desempeñen cargos de dirección en un establecimiento comercial o industrial. Los delegados patronales u obreros deberán tener por lo menos veintitrés años de edad y ser ciudadanos naturales o legales, con un mínimo de actividad continuada en los últimos cinco años en los trabajos propios del comercio, industria, etc., del grupo correspondiente

Podrá ser delegado obrero aun el despedido dentro de los noventa días anteriores a la fecha de la convocatoria a elecciones cuando no haya sido por causa grave y reúna las condiciones del Inciso anterior.

La actividad continuada mínima no será necesaria en el caso de que el Consejo de Salarios se constituya para empresas o actividades industriales o comerciales nuevas iniciadas dentro de los últimos cinco años.

Artículo 13. Los Consejos de Salarios podrán decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e

industriales y citar a declarar patronos, empleados y obreros.

Las inspecciones de contabilidad deberán concretarse a lo relacionado en los salarios y producido de la industria de que se trate y los Contadores, expertos o personal que por mandato del Consejo de Salarios las realicen, sólo podrán comunicar su resultado al propio Consejo debiendo guardar absoluta reserva respecto de terceros. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave, sin perjuicio de la responsabilidad civil del transgresor.

La inspección no podrá extenderse más allá de las operaciones del año anterior a aquel en que se realice, salvo decisión unánime del Consejo, que podrá ampliar el término

Artículo 14. Las decisiones de los Consejos de Salarios se adoptarán por simple mayoría, pero no podrá efectuarse ninguna votación sobre salarios, sin inclusión de ésta en el «Orden del día» y sin previa citación por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación. No obstante, sin haberse cumplido dichos requisitos podrá procederse a una votación de salarios cuando así se resuelva por unanimidad. Para que la votación sea válida se requiere, además, que estén representados por delegados presentes los tres sectores.

En los casos en que la ausencia a tres sesiones de uno o varios delegados haga imposible tomar decisiones válidas, cualquier miembro tendrá facultad de reclamar al Ministerio de Industrias y Trabajo la integración del Consejo por suplentes, y en su caso, por el procedimiento establecido.

Artículo 15. Los Consejos fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo sometida a sus jurisdicciones, por hora o por jornada, o por semana, o por mes, o por pieza, según sea necesario o lo consideren conveniente.

El Poder Ejecutivo, en Consejo de Ministros, podrá observar un salario acordado, cuando a su juicio no llene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el

Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo.

Los Consejos adoptarán las precauciones que juzguen necesarias para el cumplimiento de la ley.

El Consejo de Salarios, de acuerdo con el decreto de constitución, podrá tener funciones limitadas a la estructuración de las categorías y a la fijación para un grupo de actividades, de un salario mínimo general que tienda a la nivelación del mismo dentro del grupo.

Artículo 16. Los Consejos podrán tener presente, en la graduación de los salarios, las situaciones especiales derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas de alguno o algunos de los empleados u obreros del establecimiento industrial o comercial. En estos casos, justificarán, en forma breve y sumaria, la diferencia de situaciones.

El Consejo de Salarios podrá establecer el porcentaje máximo de obreros o empleados en estas condiciones para cada establecimiento o grupo de ellos.

El Consejo también podrá reglamentar el aprendizaje de los menores de dieciocho años, teniendo en cuenta las disposiciones del **Código del Niño**.

Artículo 17. Los Consejos que se crean por esta ley fijarán salarios de la industria y el comercio, teniendo especialmente en cuenta, para aumentarlos, los siguientes elementos:

- | | |
|------|--|
| I. | Las condiciones económicas del lugar o del país. |
| II. | El poder adquisitivo de la moneda. |
| III. | La capacidad o calificación del trabajador. |
| IV. | La peligrosidad, para su salud, de la explotación industrial, o comercial. |
| V. | El rendimiento de la empresa o grupo de empresas. |

Artículo 18. Los Consejos de Salarios establecerán las deducciones que los patronos podrán hacer sobre los sueldos y salarios por concepto de viviendas y alimentación, así como por los provechos que puedan resultar de la naturaleza del empleo, como ser: comisiones, habilitaciones, propinas, etc.

Artículo 19. Las decisiones de los Consejos de Salarios serán apelables ante el Poder Ejecutivo, salvo aquellas adoptadas por unanimidad de sus componentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2º del **artículo 15**.

Las tarifas de salarios mínimos entrarán en vigencia en la fecha que señale el Consejo de Salarios y serán publicadas en el «Diario Oficial» y en otros diarios o periódicos, a juicio del Poder Ejecutivo.

Salvo resolución en contrario del Consejo, la tarifa entrará en vigencia a los treinta días de su publicación.

Las empresas quedan obligadas a poner en sitios visibles las tarifas que han de regir en su establecimiento o industria.

Artículo 20. Los Consejos de Salarios tendrán, además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación que se dictará, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos.

A ese efecto durarán un año en sus funciones, pero sus miembros podrán ser reelectos.

De las asignaciones familiares

Artículo 21. Declárase obligatorio el régimen de Cajas de Compensación para pago de asignaciones familiares a todo empleado, obrero o peón, por cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido o declarado judicialmente.

Cada Caja estará administrada por un Consejo honorario renovable cada dos años, compuesto, en partes iguales, por representantes

de los patronos y de los obreros, en la forma que establezca el Poder Ejecutivo, y por un representante del mismo Poder. Los delegados patronales y obreros han de ser ciudadanos naturales o legales, y reunir las demás calidades establecidas en el **artículo 12**.

Artículo 22. El beneficiario directo de la asignación es el hijo a cargo del empleado, obrero o peón, hasta la edad de catorce años, haciéndose extensiva hasta los dieciséis en casos de estudios secundarios o preparatorio o aprendizajes de oficios en escuelas especiales. El administrador de la asignación es el empleado, obrero o peón.

Las asignaciones familiares se servirán hasta completar doscientos pesos, con el sueldo que perciba el jefe de familia.

En el caso de empleo de ambos cónyuges se computarán sus sueldos, a los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 23. Cuando uno de los hijos fuera sostén del hogar será el atributario de la asignación, considerándose a sus hermanos como si fueran hijos suyos. Asimismo, será atributario el empleado u obrero de uno u otro sexo, casado o viudo, que llenando las condiciones legales, tenga totalmente a su cargo, con carácter permanente y en forma debidamente comprobada, uno o más menores huérfanos o abandonados, considerándose a esos menores como si fueran hijos suyos.

Artículo 24. Las empresas o firmas que organicen particular o colectivamente sus propias Cajas, en condiciones financieras iguales o superiores a las fijadas por la ley, quedarán exoneradas de afiliarse a las Cajas oficiales.

Artículo 25. Las Cajas tendrán como recurso una contribución patronal, mensual y variable, no menor de uno y medio por ciento (1 1/2%) ni obligatoriamente mayor del tres y medio por ciento (3 1/2%) de las remuneración de los trabajadores.

El porcentaje de la contribución patronal será fijado cada tres meses.

La Caja podrá realizar la siguiente operación, totalizando por una parte:

| | |
|----|---|
| a. | Las sumas necesarias para cubrir las asignaciones servidas por la Caja. |
| b. | Los gastos de administración, que no serán superiores al tres por ciento (3%) de las entradas brutas. |
| c. | Un fondo de reserva con el cinco por ciento (5%) de las asignaciones servidas. |

Por otra parte, se totalizarán los sueldos pagados por todos los empleadores, pertenecientes a la Caja.

El cociente de esas dos cantidades representa el porcentaje que queda fijado para el trimestre y se aplica al monto de salarios declarados por cada adherente, a fin de determinar su contribución.

Para el establecimiento de las asignaciones se aplicará el sistema de repartición hasta un máximo de seis pesos por cada hijo.

Artículo 26. Dentro del término de ocho meses, a partir de la promulgación de la presente ley, el Poder Ejecutivo dictará las providencias necesarias para que se constituyan los Consejos de las Cajas de Compensación. Durante ese plazo los patronos contribuirán a la constitución de un fondo inicial de dichas Cajas con una aportación hasta de tres por ciento (3%) del monto de las remuneraciones que paguen, porcentaje que será fijado, percibido y depositado en la forma y lugar que determine el Poder Ejecutivo. Transcurrido dicho plazo, el mismo Poder pondrá de inmediato en vigencia el servicio de las asignaciones familiares.

Artículo 27. Todos los empleadores deberán enviar una vez año al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados las planillas completas de sus obreros y empleados, con indicación detallada del número de casados o solteros tributarios de esta ley, sus nombres, cantidad de hijos, estado civil de los mismos y

edades respectivas. La citada planilla deberá indicar los despidos de obreros y empleados y sus causas. En el caso de que se modifique, en el establecimiento, la proporción de obreros casados del último año, el Poder Ejecutivo podrá fijar, entre los dos extremos de la contribución patronal formulada en el artículo 25, un porcentaje estable o el máximo, cualquiera sea el número de hijos de los obreros o empleados casados. Dentro de los dos meses de la promulgación de esta ley las planillas a que se refiere este artículo se harán con retroactividad de seis meses.

Artículo 28. El recurso de apelación, que será fundado, se interpondrá por intermedio del Ministerio de Industrias y Trabajo dentro de las horas hábiles de los diez días siguientes la notificación o a la fecha de su publicación en el «Diario Oficial» por las asociaciones o sindicatos patronales o de trabajadores que tengan personería jurídica o personería reconocida por el Poder Ejecutivo, o por un cuarto del número de patronos, obreros o empleados que hubiere votado en la elección de delegados obreros o patronales.

Artículo 29. La apelación no tendrá efecto suspensivo, pero el Poder Ejecutivo deberá resolver dentro de los treinta días siguientes a la interposición del recurso. Transcurrido dicho término sin que el Poder Ejecutivo hubiera adoptado resolución, quedará firme la del Consejo de Salarios.

Quedará igualmente firme si la referida resolución del Poder Ejecutivo no se publicara en los diez días siguientes a la fecha en que fue dictada. La resolución del Poder Ejecutivo entrará en vigencia en la fecha que él mismo determine, dentro de los treinta días de publicada.

Artículo 30. El Poder Ejecutivo podrá homologar las tarifas de salarios declarándolas obligatorias para una industria o rama de la industria o del comercio en toda la República o en parte de ésta. La resolución firme del Consejo de Salarios y la homologación de la tarifa respectiva por el Poder Ejecutivo hará im-

procedente la convocatoria antes de transcurrido un año, de un nuevo Consejo, para entender en una cuestión análoga relacionada con el salario fijado para una industria o rama de la misma, sin perjuicio de las sanciones establecidas por el **artículo 4º** para el caso de incumplimiento del salario mínimo decretado.

De los recursos, infracciones y penalidades

Artículo 31. Las infracciones a la presente ley, a sus reglamentos o a las tarifas de salarios mínimos, así como la mora en la paga de las asignaciones equivalentes a dos meses de remuneración o de cuarenta días de jornales, serán castigadas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados con multa de cincuenta pesos (\$ 50.00) a quinientos pesos (\$ 500.00) cada infracción, atendida su importancia y gravedad, y apelable ante el Poder Ejecutivo cuando exceda de cien pesos (\$ 100.00).

Artículo 32. Los Inspectores de Trabajo y los miembros de los Consejos tienen derecho a hacerse presentar por todo patrono o contratista los recibos o documentos donde consten los pagos.

Artículo 33. Si alguna persona se niega a facilitar a esos funcionarios o a los miembros del Consejo los medios que solicitan para el cumplimiento de su misión, si los contrarían u obstaculizan en el ejercicio de sus derechos, esa persona será castigada por cada contravención con una multa de cincuenta pesos (\$ 50.00) a cien pesos (\$ 100.00) y el que presente a la Inspección documentos que falseen la verdad o dé informaciones inexactas, será pasible de una multa de cien pesos (\$ 100.00). Las reincidencias duplicarán la pena. Estas multas serán aplicadas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o por los Consejos de Salarios, en su caso, y serán inapelables.

Las multas aplicadas por los Consejos de Salarios se harán efectivas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados.

Artículo 34. Para la ejecución de las multas se seguirá el procedimiento establecido por la **ley de 29 de Mayo de 1916**, debiendo determinar el Poder Ejecutivo la forma en que el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados se hará representar en los juicios.

Artículo 35. La acción de ilegalidad, prevista en los **artículos 271 y siguientes de la Constitución**, podrá deducirse contra las resoluciones del Poder Ejecutivo que impongan sanciones de acuerdo con esta ley. Mientras no se organice el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, se entablará ante los Jueces Letrados de 1ª Instancia en campaña, y ante los Jueces Letrados de Hacienda y de lo Contencioso Administrativo en la Capital. La acción se dirigirá a obtener la revocación de la resolución impugnada o la reparación civil pertinente, o a ambos fines, a opción del interesado. Se interpondrá dentro del término perentorio de veinte días de notificada aquella resolución y se seguirá, en su tramitación, el procedimiento de los juicios ordinarios de menor cuantía. El Juez de la causa podrá resolver, en cualquier momento, la suspensión de la resolución recurrida cuando su cumplimiento pueda producir perjuicios irreparables.

Contra las sentencias de primera instancia habrá recursos de apelación libre para ante el Tribunal de Apelaciones, cuyo fallo hará cosa juzgada.

Artículo 36. Quedan subsistentes las disposiciones de la **ley número 9.910**, de 5 de Enero de 1940, y sus concordantes sobre trabajo manual a domicilio, en cuanto no se opongan a la presente ley.

Quedan igualmente subsistentes las disposiciones de la **ley número 9.675** de 4 de Agosto de 1937 en cuanto no se opongan a la presente, que establece competencia privativa en materia de salarios y sus categorías.

Las leyes de salarios que fijen plazo de duración para tarifas quedarán en vigor hasta cumplirse dichos plazos y prórrogas en las condiciones establecidas en las mismas.

Artículo 37. El ejercicio de miembro del Consejo de Salarios es obligatorio.

Artículo 38. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

Artículo 39. Comuníquese, etc.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 10 de Noviembre de 1943.

Texto completo del proyecto de ley de negociación colectiva presentado por el FA–EP a la Cámara de Representantes el 4 de julio de 2000

Artículo 1º. (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 2º. (Promoción y garantía). El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva, a tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y trabajadores.

Artículo 3º. (Ambito de aplicación). La presente ley de negociación colectiva se aplica, sin exclusión, a toda la actividad privada; así como a la actividad pública.

Artículo 4º. (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 siguientes criterios: antigüedad, continuidad e independencia de la organización.

En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización o ésta no sea representativa de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa a nivel superior.

Artículo 5º. (Niveles y articulación). Las partes podrán negociar a nivel nacional o regional, de rama o sector de actividad, empresa o establecimiento, o cualquier otro nivel que estimen oportuno.

No podrá ser objeto de negociación en los niveles inferiores, los mínimos salariales fijados en los convenios colectivos a nivel superior; ni tampoco aquellas materias excluidas expresamente de los acuerdos que se celebren en instancias inferiores.

Artículo 6º. (Obligación de negociar). Ambas partes están obligadas a negociar, lo que no supone la obligación de concertar acuerdos. La negativa de cualquiera de las partes, a concurrir a las negociaciones, será considerada una práctica desleal y dará lugar a las sanciones previstas en la presente ley.

Artículo 7º. (Obligación de negociar de buena fe). En el proceso de negociación, ambas partes deberán:

- a. Concurrir a las reuniones que se establezcan en el lugar y tiempo fijado.
- b. Designar representantes investidos de poderes suficientes.
- c. Fundar debidamente las posiciones que asuman.
- d. Realizar los esfuerzos necesarios a fin de llegar a acuerdos.
- e. Observar un leal cumplimiento de los compromisos asumidos.

Artículo 8º. (Derecho de información). Las partes tienen la obligación de proporcionar, en forma previa y recíproca, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa.

En particular, los empleadores y el Estado, a solicitud de los trabajadores o sus organizaciones, tienen la obligación de suministrar toda información referente a:

- a. Situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto.
- b. Cambios tecnológicos, reestructuración de la empresa y modificación en la organización de la producción, y planes de inserción de trabajadores desplazados.
- c. Reducción de personal por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- d. Planes de formación y capacitación para los trabajadores.
- e. Condiciones de trabajo, y de seguridad y salud.
- f. Informaciones necesarias sobre la situación macro económica y social del país y de la rama de actividad donde se negocia.

Artículo 9º. (Deber de reserva). Cuando la información, por su carácter confidencial, no pueda ser divulgada so pena de causar perjuicios, quien la recibe, deberá guardar reserva respecto a los datos y cuestiones informadas.

Artículo 10. (Contenido del convenio colectivo). Los convenios colectivos dentro del respeto a las normas de orden público, podrán regular todas las materias que estimen oportunas y fijar condiciones de empleo y trabajo que resulten más favorables que las contenidas en la legislación nacional y los Convenios Internacionales del Trabajo.

Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos deberán contener como mínimo:

- a. Determinación de las partes que lo celebran y su domicilio.
- b. Ambito personal, territorial y temporal de aplicación.
- c. Mecanismos de solución autónoma de conflictos, y de aplicación e interpretación del convenio.

Artículo 11. (Formalidades y publicidad del convenio colectivo). Los convenios colectivos deben extenderse por escrito; y a los solos efectos de registro y publicidad, serán presentados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su inscripción en el registro correspondiente.

Las partes deben efectuar la inscripción del convenio colectivo dentro de los diez días subsiguientes a su celebración; en caso de incumplimiento serán aplicables las sanciones previstas en el **artículo 438 de la Ley Nº 16.170**, de 28 de diciembre de 1990.

Artículo 12. (Efectos del convenio colectivo). Los convenios colectivos pactados no pueden ser derogados por contrato individual o acuerdos plurisubjetivos, siendo su cumplimiento obligatorio para las partes.

En caso que el ámbito de negociación sea la empresa o establecimiento, el convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores.

Cuando sea un convenio colectivo de rama o sector, se aplicará a todas las empresas comprendidas en la unidad de negociación, estén o no afiliadas a las organizaciones de empleadores que lo hubieren suscrito, y a los trabajadores de dichas empresas, sean o no afiliados a la organización de trabajadores pactantes.

Artículo 13. (Vigencia). La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes podrán determinar plazos de prórrogas.

Denunciado o vencido el plazo de duración establecido, sin que se hubiera previsto la prórroga en forma expresa, cesarán los efectos del convenio colectivo, salvo en lo que respec-

ta a su contenido normativo que permanecerá en vigor.

Artículo 14. (Protección de los delegados trabajadores). Los delegados de los trabajadores, designados por sus organizaciones sindicales, para actuar en las negociaciones de un convenio colectivo, no podrán ser despedidos por ninguna causa, salvo notoria mala conducta. Ni podrán sufrir menoscabo respecto al empleo o condiciones de trabajo.

Esta protección comenzará a regir a partir del instante mismo de su designación, la que deberá constar por escrito, y se extenderá por el término de seis meses a partir de la fecha en que fuera registrado el convenio colectivo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para el caso que se produjera el cese en contravención a esta disposición, además de las sanciones previstas en la presente ley, el despido será nulo y por lo tanto el o los trabajadores afectados, deberán ser reintegrados a sus puestos de trabajo dentro de un plazo máximo de diez días.

Artículo 15. (Sanciones). La violación de cualquiera de las disposiciones previstas en la presente ley, dará lugar a la aplicación de sanciones de conformidad a lo preceptuado en los **artículos 289, 290 y 292 de la Ley Nº 15.903**, de 10 de noviembre de 1987, sin perjuicio de las sanciones y disposiciones específicas previstas.

Artículo 16. (Orden público). Todas las disposiciones de la presente ley tienen el carácter de indisponible para las partes.

Artículo 17. (Reglamentación). El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro del plazo de sesenta días a partir de su promulgación.

Montevideo, 4 de julio de 2000

Libertades sindicales

*Texto completo del proyecto presentado
(12 de abril de 2000)*

Artículo 1º. Declárase la nulidad absoluta de todo acto de despido, perjuicio al trabajador, u otro, violatorio de las disposiciones contenidas en el artículo 1º del **Convenio Nº 98 de la Organización Internacional del Trabajo**, sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, ratificado por la **Ley Nº 12.030**, de 27 de noviembre de 1953.

En consecuencia los trabajadores despedidos o perjudicados en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, deberán ser reintegrados al cargo y tareas que desempeñaban.

Artículo 2º. El trabajador perjudicado se presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, en un plazo no mayor de diez días hábiles, determinará si la situación se inscribe en el artículo 1º de la presente ley y en caso afirmativo, intimará al empleador para la inmediata reparación.

Si realizada la intimación la reparación no se concreta o si la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no es favorable al trabajador, éste podrá accionar en sede judicial por el procedimiento previsto en la **Ley Nº 16.011**, de 19 de diciembre de 1988, sin perjuicio de las acciones administrativas que pudieran corresponder.

Montevideo, 12 de abril de 2000

