

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La representatividad del sindicato minoritario

Juan RASO DELGUE*

RESUMEN: El autor nos lleva de la mano para razonar respecto a la representatividad sindical, la libertad sindical y demás derechos de los que es partícipe el sindicato unitario, así como los mecanismos de los que debe allegarse para ser portavoz de sus agremiados, quienes son los actores que le dan razón de ser, todo ello con un fundamento en la normatividad internacional y la propia armonización de la legislación nacional uruguaya ante estos actores sociales en el mundo colectivo del trabajo.

A través de la lectura del presente artículo se busca hacer un estudio respecto a la pluralidad sindical y la unicidad, temas poco tratados en la doctrina, pero que han abarcado gran parte las actividades colectivas en el mercado de trabajo en los últimos tiempos.

Palabras clave: Sindicato, representatividad, afiliados/agremiados, legitimidad, unicidad sindical, pluralidad sindical.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La legitimidad del sindicato minoritario. 3. Unicidad y pluralidad sindical. 4. Los derechos del sindicato minoritario. 5. La pluralidad sindical en la Ley 18.566. 6. Representación plural: convivencia de las normas de la Ley n. 18.566 y del Convenio Internacional del Trabajo n. 135. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y de Relaciones Laborales de la Universidad de la República – Montevideo, Uruguay.

1. Introducción

A partir del año 2005 con la convocatoria de los Consejos de Salarios y la aprobación de las leyes de promoción/protección de la actividad sindical, se multiplicaron las organizaciones sindicales y aumentaron exponencialmente las afiliaciones a las mismas. Aunque no hay datos precisos, es posible afirmar que se pasó de 120.000 afiliados en el 2004 a un colectivo que hoy supera los 400.000 afiliados.

Como nos gusta afirmar, “se re-oxigenó el sistema de relaciones laborales”, pero es evidente que un desarrollo tan importante ha planteado nuevos problemas que pueden analizarse desde diversas perspectiva. En este breve trabajo queremos referirnos a una cuestión muy puntual y casi excepcional en el pasado (en ese pasado que comienza en 1964 con la conformación de la Convención Nacional de Trabajadores): la aparición de nuevas unidades gremiales en la actividad pública y privada, que no logran alcanzar la condición de “más representativas”, pero que sin embargo rompen esa tradicional idea de unidad sindical. Ello no debe escandalizar y menos debe ser interpretado como un hecho patológico o una señal de crisis: la existencia de diversos sindicatos es la regla en los sistemas de pluralidad sindical y son expresión de democracia sindical, y no de crisis. Los ejemplos europeos nos sirven de referencia sobre este punto.

La existencia de dos sindicatos lleva implícito el problema de la representatividad: ¿quién representa el colectivo de trabajadores, cuando los sindicatos son más de uno? ¿Debe cada sindicato negociar separadamente por sus afiliados o uno de ellos es el que negocia por todos? La cuestión está vinculada al concepto de “organización más representativa” ampliamente decantado en la historia del derecho del trabajo y de las relaciones laborales a partir del caso *Serrarens* sobre la representatividad de las organizaciones sindicales de Holanda, dictaminado por la Corte Suprema de Justicia Internacional a comienzo de la década de los ‘20.

El modelo tradicional de “unidad sindical en un espacio de pluralidad sindical” ha determinado que no existen muchos estudios que profundicen en nuestro país el relacionamiento entre sindicato más representativo, sindicato minoritario y empleador. Es más, en nuestra opinión el sindicato minoritario en el marco de una “cultura sindical unitaria” es considerado disfuncional, visto con desconfianza y recelo y, muchas veces, marginado por el sindicato más representativo. Es hasta posible que las estrategias sindicales de la organización más representativa apunten a establecer “alianzas” transitorias con su empleador para

desactivar al sindicato minoritario. Desde esta visión, somos conscientes que el hecho de plantear la pregunta que hoy hacemos – ¿cuál es la representatividad del sindicato minoritario? – puede volvernos objeto de esa misma desconfianza. Éste no es un “tema cómodo” para quien lo exponga.

De todos modos nos vamos a referir a esta cuestión con el mismo interés que hemos volcado en nuestros estudios sobre la libertad sindical en general y consideramos que la existencia de un régimen de pluralidad sindical – como la democracia – se reafirma (y no se cuestiona o entra en crisis) cuando se comprueba la presencia de nuevos actores, tendencias diversas y espacios de debate originales, que el intérprete debe investigar, para promover la discusión.

2. La legitimidad del sindicato minoritario

Si bien nadie en el derecho comparado duda sobre la legitimidad del sindicato minoritario, es necesario abrir en nuestro país una discusión sobre la representatividad que puede tener el mismo. En otras palabras – y como nos gusta decir cuando planteamos cuestiones de derecho del trabajo – el sindicato minoritario ¿es un “saludo a la bandera”? o ¿es una organización sindical con los amplios derechos que a toda organización otorga la libertad sindical? Y de admitirse que el sindicato minoritario es titular de los derechos que conforman la libertad sindical, ¿cuáles son las diferencias y o los límites con relación a la organización más representativa?

3. Unicidad y pluralidad sindical

Los modelos de relaciones laborales – con referencia al actor trabajador – se dividen en dos categorías básicas: modelos de unicidad sindical y modelos de pluralidad sindical. En los sistemas de unicidad sindical (los casos más notorios son Argentina y Estados Unidos) solo es posible la presencia de un sindicato, que representa a todos los trabajadores (afiliados o no). En estos casos la unidad no está dada por la voluntad de los propios trabajadores, sino que es impuesta por mandato legal: el sindicato con mayor número de afiliados es el único sindicato legitimado al ejercicio de los derechos sindicales.

Los sistemas de pluralidad sindical implican la convivencia de diversos sindicatos y la actuación de los mismos se define a través de reglas, de las

cuales la más importante, – pero no la única – es la de la “organización más representativa”. La peculiaridad de nuestro país – como adelantamos – es que en un sistema de pluralidad sindical, ha actuado desde hace cinco décadas una única organización sindical, denominada a nivel de cúpula PIT/CNT. Esto obliga a expresar algunas ideas, para no caer en confusiones o en conclusiones erróneas, que podrían proyectar nuestro país hacia un régimen de unicidad sindical.

La idea que nuestro sistema responde a un modelo de pluralidad sindical tiene amplio sustento en las normas y la doctrina más recibida.

En primer lugar, debe recordarse que el art. 57 de la Constitución, al afirmar que la huelga es un derecho “gremial”, adhiere a un concepto amplio de organización de trabajadores, donde cualquier grupo – aún sin especiales estructuras formales – accede por mandato constitucional al ejercicio de los derechos sindicales.

Otro aspecto que identifica nuestro sistema de relaciones laborales es el compromiso asumido desde siempre por los actores sociales de respetar la Constitución de la OIT, sus Declaraciones, los Convenios ratificados (entre los cuales el 87 y el 98 desde antigua data) y la opinión del Comité de Libertad Sindical, recogida en numerosos fallos jurisprudenciales.

Otro elemento que importa destacar es que la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo n. 87 (Ley n. 12.030 de 27.11.1953), ha reafirmado el valor de la pluralidad sindical en el sistema colectivo, ya promovida por el art. 57 de la Constitución. La opinión unánime de la doctrina y la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical es que la idea de “pluralismo sindical” reposa en “el art. 2 del Convenio n. 87, que garantiza a los trabajadores el derecho de constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas”. En tal sentido el Comité ha indicado dos claras reglas que marcan el modelo de pluralidad sindical estatuido por el Convenio n. 87:

a) “Las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio”¹.

b) “La existencia de una organización sindical en un sector determinado no debería constituir un obstáculo para la constitución de otra organización si los trabajadores así lo desean”².

Ermida Uriarte, uno de los mayores expertos latinoamericanos en materia de derecho colectivo del trabajo, confirma lo expresado al indicar que “la pluralidad sindical es esencial a las relaciones entre sindicatos

¹ Véase Recopilación de 1996, párrafos 282, 222 y 592 y Recopilación de 2006, Quinta Edición revisada, párrafo 316 y 317.

² *Ibidem*, párrafos 276 y 691; *Ibidem*, párrafo 313.

concurrentes, en cuanto asegura la posibilidad de que se constituyan varios sindicatos si así lo deciden los interesados, evitando la unicidad sindical, entendida como unidad impuesta desde afuera del movimiento sindical”³.

Por otra parte el criterio de la libertad sindical es reafirmado por la Ley n. 18.566 de 11.09.2009 cuando indica en su art. 14 que “Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra”. Es decir, que la norma indica claramente que pueden negociar y celebrar convenios colectivos una o varias organizaciones representativas de los trabajadores. Rosenbaum expresa en tal sentido que “la ley reconoce como principio la pluralidad sindical, al enunciar que la concertación del convenio puede ser efectuada por una o varias organizaciones representativas de los trabajadores involucrados. En síntesis: varios sindicatos, pero procurándose la celebración de un único convenio colectivo (porque se supone que medió acuerdo de aquellos sujetos colectivos para negociar conjuntamente)”⁴.

La idea del pluralismo sindical reposa en una profunda concepción democrática, la misma que otorga legitimidad a una pluralidad de partidos políticos. El pluralismo sindical significa en definitiva el derecho del trabajador a afiliarse o no a un sindicato, a reconocerse en la representatividad de una organización o preferir constituir con otros trabajadores otra organización. Como ha expresado la doctrina italiana, el pluralismo sindical acepta como una práctica elemental el derecho a discrepar, al menos en aquellos sistemas de valores constitucionales que se fundan en la idea de un sindicalismo voluntarístico y que garantizan la posibilidad del pluralismo organizativo.⁵ Ello es así – expresa Giugni – porque “el interés de la libre elección de los trabajadores se considera preferente respecto del interés del fortalecimiento de la organización gremial”⁶.

³ Uriarte, E., *Sindicatos en Libertad Sindical*, 2a edición, Montevideo 1988, p. 59.

⁴ Rosenbaum Rimolo, J., “Los sujetos y su estructuración según los niveles de desenvolvimiento de la negociación colectiva - un estudio comparado sobre la realidad americana”, *Revista Relaciones Laborales*, n. 17, agosto de 2008, pp. 72 y 73.

⁵ Carinci, F., De Luca, R., Tosi P. y Treu T., *Diritto del Lavoro*, Tomo 1, Turín, Ed. 2, 1987, p. 78. Cfr. Rosenbaum Rimolo, J., “Conflicto Colectivo y Ocupación de los lugares de trabajo”, *Revista Relaciones Laborales*, n. 21, abril de 2010.

⁶ Giugni, G., *Derecho Sindical*, Ed. Del IELSS, Madrid, 1983, p. 76. Cfr. Rosenbaum Rimolo, *Idem*.

El prestigioso laboralista peruano Alfredo Villavicencio, expresa que la configuración de un modelo democrático de relaciones laborales trae consigo que los sujetos colectivos deben tener un papel protagónico, que tiene resonancias claras en la configuración democrática-pluralista de la sociedad; puesto que así como los partidos políticos son la expresión de la democracia política, las organizaciones sociales lo son del pluralismo social, lo que les permitirá hacer llegar sus demandas y velar por los intereses de los colectivos que representan incluso en la esfera política, como sucede en los procesos de concertación social general o sectorial o de la participación institucional de estos sujetos en instancias de gobierno vinculadas a la temática laboral⁷.

4. Los derechos del sindicato minoritario

La afirmación que el sistema uruguayo se afilia al modelo de pluralidad sindical, reenvía al planteo central de este breve trabajo: ¿Cuál es el grado de representatividad, cuáles los derechos sindicales de la organización sindical minoritaria, en caso de existir dos o más sindicatos en una misma empresa o sector de actividad?

A estas preguntas contesta el Comité de Libertad Sindical, cuando opina sobre la diferencia entre la organización más representativa y las minoritarias. El Comité afirma que “es necesario que una distinción de este género (entre organización más representativa y organización minoritaria) no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas – carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados – privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio n. 87”⁸.

A la luz de las expresiones del Comité de Libertad Sindical, los privilegios de la organización más representativa son tres:

⁷ Villavicencio, A., *La Libertad Sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regulación*, Lima, abril de 2010.

⁸ Comité de Libertad Sindical, *óp. cit.*, 2006, párrafo 346.

- a) suscribir los convenios colectivos con carácter *erga omnes*;
- b) poder ser órganos de consulta del gobierno;
- c) integrar delegaciones ante organismos internacionales.

Por exclusión, esto significa que toda organización sindical (independientemente de su grado de representatividad) tiene derecho – según la normativa de la OIT, nuestra Constitución y las reglas vigentes en materia de negociación colectiva en nuestro país – a ser reconocida en el ejercicio de los siguientes derechos:

- Derecho al ejercicio de toda actividad sindical;
- Derecho a organizar su sindicato;
- Derecho a elegir sus autoridades según los criterios que considerará más oportunos;
- Derecho a la comunicación y discusión con el empleador y/o el Estado;
- Derecho a representar a sus afiliados ante la dirección de la empresa o de la organización de empleadores o ante el Estado;
- Derecho de huelga;
- Derecho de reivindicación;
- Derecho al fuero sindical (art. 1, 2 y 3 de la Ley 17.940);
- Derecho a no ser objeto de prácticas desleales y actos de injerencia;
- Derecho a la retención de la cuota sindical de sus afiliados (art. 6, Ley 17.940);
- Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical (art. 8, Ley 17.940)
- Licencia sindical (art. 4, Ley 17.940);
- Derecho de información;
- Derecho a tener facilidades para el ejercicio de la libertad sindical.

Concluimos que la organización minoritaria, aunque pueda quedar excluida de algunos derechos por no ser la más representativa, siempre es titular – con relación al empleador y al Estado – de una vasta gama de derechos colectivos que incluyen el derecho a recibir información, participar en las negociaciones para plantear sus reivindicaciones, no ser discriminada. La posibilidad que el sindicato más representativo tiene de firmar convenios colectivos *erga omnes*, no vacía a los demás sindicatos del derecho a mantener un activo diálogo con sus interlocutores. Debe considerarse en tal sentido un acto de violación de la libertad sindical si el empleador o el Estado rechazan sistemáticamente mantener una comunicación fluida con el sindicato minoritario, bajo pretexto que no es el más representativo. Recordamos nuevamente un pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que expresa: “Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de

reclamación individual”⁹.

También debe señalarse que puede ser una grave forma de discriminación sindical y por lo tanto de violación de la libertad sindical, el hecho que el empleador – a partir del concepto de sindicato más representativo – manifieste un favoritismo hacia el sindicato mayoritario, discriminando al sindicato minoritario. En tal sentido el Comité de Libertad Sindical ha puesto de relieve “la importancia que atribuye a la resolución de 1952 relativa a la independencia del movimiento sindical, y exhortó al gobierno a que se abstenga de manifestar favoritismo hacia determinados sindicatos o discriminación en contra de otros y a que adopte una actitud neutral en sus relaciones con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de que todas ellas se hallen en un pie de igualdad”¹⁰.

Finalmente nos permitidos recordar la Declaración de la Conferencia General de la OIT de 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual la Organización reafirmó su adhesión a los ideales fundacionales de la OIT y manifestó que los Estados Miembros deben asumir el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios y derechos relativos en especial a “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”. Con ese mismo criterio la Memoria Anual de 1999 contiene la denominada “Declaración sobre Trabajo Decente” que precisamente entre los requisitos de un modelo social con trabajo decente incluye la promoción del diálogo social y la creación de un ambiente acogedor, en el cual se solicite y aprecie la aportación de los empleadores, de los trabajadores y de otras categorías sociales. Para ello es indispensable respetar los principios de libertad sindical y de asociación, con relación a todas las organizaciones sindicales, independientemente de sus dimensiones y/o representatividad.

5. La pluralidad sindical en la Ley 18.566

El criterio de la libertad sindical en régimen de pluralidad sindical es reafirmado por la Ley n. 18.566 de 11.09.2009 cuando indica en su art. 14 que “Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra”. Es

⁹ Comité de Libertad Sindical, *óp. cit.*, 2006, párrafo 359.

¹⁰ *Ibidem*, párrafo 341.

decir que la norma indica claramente que pueden negociar y celebrar convenios colectivos una o varias organizaciones representativas de los trabajadores.

La ley se refiere solo en dos oportunidades a la organización más representativa. En el primer caso lo hace, cuando regula conformación del Consejo Superior Tripartito (art. 6). Allí se indica que el Poder Ejecutivo designará los delegados de los trabajadores y empleadores “en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad”. Se aclara también en el art. 8 que los delegados en el CST tienen que pertenecer a las organizaciones más representativas. El segundo caso está indicado en el citado art. 14, en el que luego de reafirmar el carácter pluralista de la negociación, se indica que “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”.

Debe por lo tanto concluirse que la Ley n. 18.566 adhiere al principio de la pluralidad sindical como regla, de la que se aparta solo en el caso de la integración del CST y de la negociación de un convenio colectivo, únicos casos en que se aplicará el criterio de la organización más representativa.

6. Representación plural: convivencia de las normas de la Ley n. 18.566 y del Convenio Internacional del Trabajo n. 135

Nos interesa además destacar el cambio cualitativo producido en el sistema de relaciones laborales nacional a partir de la aprobación casi simultánea de dos leyes que refieren a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. Nos referimos a la Ley n. 18.566 de 11.09.2009 y a la Ley n. 18.608 de 2.10.2009 que ratifica el Convenio Internacional del Trabajo n. 135.

El Convenio, aprobado por la Conferencia General de la OIT en el año 1971, tiene por finalidad complementar los Convenios n. 87 y 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. La principal finalidad del Convenio n. 135 es la de proteger a los representantes de los trabajadores a nivel de la empresa. Su art. 1 expresa: “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz

contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical”. A su vez el art. 2 agrega: “Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones”.

El Convenio es preciso al indicar quienes deben ser considerados “representantes de los trabajadores” a nivel de la empresa. En efecto, el art. 3 indica: “la expresión *representantes de los trabajadores* comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”.

Es decir que, el Convenio se inscribe en la línea de reconocer una libertad sindical amplia y plural, en la que pueden convivir a nivel de la empresa sindicatos formalmente constituidos y “representantes electos” libremente por los trabajadores. Y en su art. 5 precisa el deber del Estado de “fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes”.

Podría suponerse que existe una discordancia entre las previsiones del Convenio y el art. 14 *in fine* de la Ley n. 18.566. Esta última norma indica que “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”. La norma internacional expresa por su parte que no es incompatible la existencia de representantes de empresa electos libre y directamente por los trabajadores (art. 3) con representantes de las organizaciones sindicales, debiéndose fomentar la colaboración entre los mismos (art. 5).

Solo es posible superar esa discrepancia a través de una de estas dos opciones:

a) Considerar que el Convenio Internacional del Trabajo n. 135 ha derogado el art. 14 *in fine* de la Ley n. 18.566. Esta conclusión se fundamentaría en el hecho que la ratificación del Convenio 135 es posterior en el tiempo a la Ley 18.566 y por lo tanto la ley posterior deroga la anterior. También debe reconocerse que un Convenio ratificado tiene una jerarquía que muchos autores consideran aún superior a la ley nacional y ello sería un segundo argumento para afirmar la derogación del

art. 14 *in fine* de la Ley 18.566.

b) Considerar que el Convenio ha venido a complementar y no a derogar la Ley 18.566. En efecto, no existen indicadores parlamentarios que permitan argumentar que el legislador quiso a través de la ratificación del Convenio Internacional n. 135 derogar la norma de la Ley 18.566. Las dos normas – la del Convenio y la de la Ley – leídas atentamente no son por otra parte incompatibles entre sí y simplemente expresan la realidad de aquellas empresa en que conviven sindicatos formales y coaliciones de trabajadores que eligen a sus representados.

Consideramos que esta segunda argumentación es la que corresponde aplicar y que por lo tanto las normas de la Ley 18.566 conviven con aquellas del Convenio 135. A ello contribuye la amplitud y el pluralismo del modelo sindical uruguayo ya reseñado en los puntos anteriores, que permite la convivencia en un mismo espacio laboral de diferentes “gremios”, y por lo tanto – precisamente en virtud de la ya expresada amplitud del término “gremio” – la convivencia de sindicatos, grupos, coaliciones, etc. Por lo tanto entendemos que el art, 14 *in fine* de la Ley n. 18.566 debe armonizarse con los arts. 3 y 5 del Convenio Internacional del Trabajo n. 135, por lo que en las negociaciones de empresa, cuando no existe organización de trabajadores, pero hay representantes electos de la misma, estos tendrán derecho a participar en las negociaciones promovidas por la organización más representativa de nivel superior.

7. Conclusiones

De lo expuesto, queremos destacar a modo de conclusión los siguientes conceptos:

1. El sistema de relaciones laborales de nuestro país adhiere al modelo de pluralidad sindical, que implica la convivencia de diversos sindicatos, con diverso grado de representatividad. Esta afirmación encuentra su confirmación en la propia Constitución que reconoce los derechos sindicales aún a los “gremios” no organizados.
2. La adhesión al modelo plural encuentra un segundo fundamento en la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo n. 87 (Ley n. 12.030 de 27.11.1953), que reafirma el valor de la pluralidad sindical en el sistema colectivo. La opinión de la doctrina más prestigiosa y la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical consideran que las normas que imponen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio.
3. La posibilidad que coexistan en una misma realidad laboral más de un

sindicato no debe interpretarse como un hecho patológico o una señal de crisis: la existencia de diversos sindicatos es la regla en los sistemas de pluralidad sindical y son expresión de democracia sindical, y no de crisis.

4. La existencia de dos o más sindicatos lleva implícito el problema de la representatividad y plantea la cuestión de quien representa al colectivo de trabajadores y cuáles son los derechos de las organizaciones minoritarias en un sistema genuino de libertad sindical.

5. Compartiendo los criterios del Comité de Libertad Sindical, los privilegios de la organización sindical más representativa son tres: a) suscribir los convenios colectivos con carácter *erga omnes*; b) poder ser órganos de consulta del gobierno; c) integrar delegaciones ante organismos internacionales. El sindicato minoritario conservará todos los demás derechos que conforman la libertad sindical y que hemos individualizado en este trabajo.

6. Reconocer y respetar la autonomía de los sindicatos minoritarios significa *respetar, promover y hacer realidad*, de buena fe, los principios y derechos relativos en especial a “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva” (Declaración de la Conferencia General de la OIT de 1998). En un sistema democrático y plural de libertad sindical el respeto al sindicato minoritario tiene como natural consecuencia la valoración de la noción de “trabajo decente” y al mismo tiempo refuerza el rol de las organizaciones más representativas en un sistema democrático.

8. Bibliografía

Plá Rodríguez, A., *Curso de Derecho Laboral*, T. 1, Vol. 2, Ed. Acali, Montevideo, 1979, p. 45.

Rosenbaum Rimolo, J., “Los sujetos y su estructuración según los niveles de desenvolvimiento de la negociación colectiva - un estudio comparado sobre la realidad americana”, *Revista Relaciones Laborales*, n. 17, agosto de 2008, pp. 72 y 73.

Rosenbaum Rimolo, J., “Conflicto Colectivo y Ocupación de los lugares de trabajo”, *Revista Relaciones Laborales*, n. 21, abril de 2010.

Villavicencio A., *La Libertad Sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regulación*, Lima, abril de 2010.

Uriarte, E., *Sindicatos en Libertad Sindical*, 2a edición, Montevideo, 1988, p. 59.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo