

INTERVENCION Y AUTONOMIA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Oscar Ermida Uriarte

*Profesor de Derecho del Trabajo de la
Facultad de Derecho de la Universidad de la República
(Montevideo, Uruguay)*

1. INTERVENCION Y AUTONOMIA EN LOS SISTEMAS DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Tanto los Derechos sindicales nacionales como los respectivos sistemas de relaciones laborales pueden responder a un modelo intervenido o a uno autónomo. En efecto, el grado de intervención y heteronomía o de autonomía, es una de las variables teóricas a utilizar en la clasificación de modelos o sistemas de relaciones laborales¹. Son sistemas predominantemente heterónomos o intervencionistas aquellos en los cuales hay una fuerte presencia del Estado, sea a través de la reglamentación (heterónoma) de las relaciones colectivas, sea a través de la acción concreta del Estado como actor, o sea de ambas formas a la vez. Serán, en cambio, preponderantemente autónomos aquellos sistemas de relaciones colectivas de trabajo en los cuales la autonomía sindical tiene un mayor campo de acción, siendo las partes las que autorregulan la mayor parte de sus relaciones y acciones.

En otras ocasiones hemos señalado que en la mayor parte de los países latinoamericanos predomina un sistema intervencionista y heterónimo de relaciones colectivas de trabajo procurando explicar sus causas.

Hemos destacado, también, que un sistema autonomista parece teóricamente más apropiado para y coherente con los valores fundamentales en juego: libertad sindical, autonomía colectiva y autotutela no parecen demasiado compatibles con las ideas de heteronomía e intervención y sí con la de autonomía. Y que las corrientes doctrinales autonomistas se fundan, también, en las perversiones del intervencionismo estatal, que habría servido más para limitar y controlar al sindicato que para promover o encauzar positivamente su libre accionar.

Y también hemos resaltado que esas mismas críticas prácticas al reglamentarismo sumadas a la debilidad y fraccionamiento sindical y de la negociación colectiva, han dado lugar a una propuesta de intervención promotora de soporte o apoyo, que fortalezca la autonomía como paso previo y necesario para que ella se pueda desenvolver plenamente y por sí misma.²

En la realidad fáctica, si bien se han registrado algunos pasos tendientes a abrir espacios a la autonomía en regímenes intensamente heterónomos e intervencionistas³, ellos no han sido sino pequeños pasos —¿o apenas gestos?— en una largamente anunciada pero muy dudosa “tendencia al comportamiento autónomo”⁴. Los regímenes latinoamericanos —con la excepción uruguaya— siguen siendo intervencionistas y heterónomos.

1. FORMAS DE INTERVENCIONISMO ESTATAL EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El intervencionismo estatal en las relaciones colectivas de trabajo puede operar, según se adelantó, a través del Estado-legislador (o reglamentador) y a través del Estado-administrador.

En el primer caso, se da una verdadera heteronomía del sistema en el sentido de que su red normativa es predominantemente de fuente estatal (leyes y decretos) e impuesta a las partes. Aquí, el intervencionismo estatal es reglamentarismo estatal o heteronomismo. El Derecho sindical será predominantemente estatal o heterónimo; la ley y el decreto serán más importantes que el convenio colectivo y que los estatutos sindicales, los cuales seguramente extraerán su vigor del ordenamiento estatal y ocuparán (solamente) los espacios que éste les haya dejado.

Ahora bien, la acción del Estado-legislador en el área de las relaciones colectivas de trabajo puede tener, teóricamente, orientaciones muy diferentes. En efecto, lo tradicional en la mayor parte de los países latinoamericanos es que la reglamentación estatal de la libertad sindical, de la negociación colectiva y de la huelga, sean decididamente restrictivas y controladoras. Sin embargo, es posible imaginar una reglamentación neutral, que se limite a fijar grandes reglas de juego imparciales. Y también es posible proponer, como se ha dado en países de fuera de nuestra región y tal como postula importante doctrina, una legislación promocional de soporte o apoyo al ejercicio de la actividad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Sin embargo, como va dicho, a pesar del prestigio doctrinal y teórico de esta última propuesta, el tipo de reglamentarismo que ha predominado en Latinoamérica ha sido casi siempre el restrictivo.

En el segundo caso, el intervencionismo estatal se da cuando el Estado actúa en tanto actor del sistema de relaciones laborales, generalmente a través de la administración del trabajo, a menudo en base a las normas heterónomas que el propio Estado (legislador) dictó y a veces, en ausencia de ellas o aún en contra de ellas.

Esta acción estatal puede ser —también—, restrictiva o potenciadora de la libertad y actividad sindicales, de la autonomía colectiva y de la autotutela. Así, la intervención del Estado-actor será restrictiva cuando limite o manipule la inscripción de un sindicato en el correspondiente registro, cuando restrinja el contenido salarial del convenio colectivo o cuando declare la ilegalidad de una huelga, entre muchos otros casos. Este tipo de intervención del Estado-actor es la más frecuente en América Latina. Pero, al menos en teoría, la intervención del Estado-actor en las relaciones laborales bien podría tener un signo diferente, si la administración del trabajo se concentrara más, por ejemplo, en el control y sanción de los actos antisindicales y en el fomento de la negociación colectiva y de su alcance. Lamentablemente, esta hipótesis es más bien teórica, siendo escasas las circunstancias en las cuales su concurrencia pueda verificarse en la práctica latinoamericana.

2. EL INTERVENCIONISMO ESTATAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

La intervención del Estado en la negociación colectiva de la actividad privada se da en el marco recién expuesto de la intervención estatal en todo el sistema de relaciones colectivas de trabajo.

Así, cuando el intervencionismo estatal se concreta en la negociación colectiva, lo hace tanto a través de la reglamentación heterónoma de ésta, como por medio de la acción administrativa —o aún judicial—, sobre el procedimiento negocial, el objeto del convenio o la aplicación del mismo. Claro que, si bien el reglamentarismo e intervencionismo estatal en la negociación colectiva puede ser promocional, neutral o restrictivo, en América Latina generalmente se reviste de este último carácter. Por lo general, el Estado instaura una forma de negociación colectiva garantizándola así a sindicatos que probablemente no podrían imponerla por sus propias

fuerzas, pero al mismo tiempo el Estado dirige esa negociación e/o incide en su contenido y en su resultado: el convenio colectivo.

Normalmente, el Estado latinoamericano interviene en la negociación colectiva, en primer lugar por la vía reglamentaria. La reglamentación estatal tiende a determinar o inducir la estructura y nivel de negociación (los que a menudo ya vienen inducidos por la imposición o inducción de cierta estructura sindical) y a determinar sus sujetos. También tiende a “procedimentalizar” el proceso negociador, que a veces termina pareciéndose a un trámite administrativo o judicial. Es frecuente, asimismo, que la ley o el decreto limiten el contenido del convenio y en ocasiones, hasta que prevea la sustitución del convenio colectivo -producto natural de la negociación-, por un acto administrativo, judicial o arbitral.

Y por supuesto, el Estado también interviene como actor, a través de la Administración, esgrimiendo esa legislación o exorbitándola, por ejemplo, cuando anula convenios en atención a su contenido salarial, entre muchas otras hipótesis posibles.

Por supuesto que, desde el punto de vista teórico, la intervención estatal podría tener un signo promotor y no solamente controlador. Como veremos, es probable que durante mucho tiempo, cierta legislación uruguaya haya cumplido ese rol de manera no muy evidente para la doctrina, y es igualmente plausible la hipótesis de que las reglamentaciones que han regido en Perú en los últimos veinte años hayan cumplido aquel rol ambiguo o dual de asegurar cierta negociación a sindicatos débiles, “a cambio” de determinar la estructura, forma, contenido y alcance de la misma.

4. LOS CASOS DE PERÚ Y URUGUAY

A primera vista podría parecer carente de sentido centrar el análisis concreto de esta cuestión en los casos de Perú y Uruguay, habida cuenta de sus notorias diferencias. En efecto, bien sabemos que Perú ha sido tradicionalmente un caso típico de agudo reglamentarismo e intervencionismo en el Derecho colectivo laboral y específicamente en la negociación colectiva, mientras que Uruguay ha ostentado el único sistema autónomo de relaciones colectivas de trabajo en América Latina.

Sin embargo, esta misma diferencia que podríamos calificar de polar, permite manejar los casos peruano y uruguayo como algunos de los ejemplos más próximos a la pureza teórica que nos ofrece la realidad. Si un observador europeo

pidiera que se le indicaran los sistemas nacionales de máxima intervención y de máxima autonomía en Latinoamérica, probablemente no fuera inapropiado escoger, respectivamente, a Perú y Uruguay.

Por otra parte, ese carácter antitético de uno y otro sistema también ayuda a comprender las diferencias entre teoría y realidad o —lo que es lo mismo— a poner de relieve la relatividad de los conceptos teóricos. Efectivamente, las cuotas o espacios de autonomía que se observan en el régimen reglamentario de Perú y las estocadas de reglamentación e intervención que existen en el sistema autónomo de Uruguay, ilustran sobre la inexistencia fáctica de sistemas absolutamente puros, sino más o menos próximos a alguno de los tipos ideales o modelos. La relatividad de los conceptos dogmáticos también se evidencia cuando se constata que en ambos países existen demandas de atenuación del respectivo régimen: tensiones autonómicas en la doctrina peruana y de revisión del autonomismo radical en la uruguaya.

En tercer lugar, precisamente esas tensiones aparentemente convergentes que se aprecian o insinúan en ambos países, podrían ser útiles para apreciar en la realidad las tendencias convergentes entre intervencionismo y autonomismo, así como entre centralización y descentralización, que la doctrina ha propuesto como instrumento teórico de análisis y como constatación empírica aunque incipiente⁵.

4.1. Perú: ¿atenuación del intervencionismo?

Como va dicho, el sistema peruano de relaciones colectivas de trabajo y dentro de él, el de negociación colectiva, ha sido, durante los últimos veinte años, de agudo reglamentarismo heterónomo e intervencionismo. Los respectivos decretos y decretos-leyes regularon y aún regulan minuciosamente todos los aspectos susceptibles de reglamentación en materia sindical, de negociación y de huelga, a tal punto que, para un especialista uruguayo, la simple lectura corrida del decreto-ley actualmente vigente es fatigosa y sorprendente por su detallismo.

Sin embargo, ese sistema ha generado, en los últimos años, una demanda autonómica en la doctrina reciente. La propuesta no es, por supuesto, la de una irrealizable autonomización total, sino la de una “flexibilización” que autonomice en algo la rigidez por momentos opresiva de la reglamentación y el intervencionismo.

Según alguna prestigiosa opinión⁶, esta apertura autonómica ya se habría operado con la entrada en vigencia del decreto-ley de relaciones colectivas de trabajo (N° 25.593 de 1992), que deja de lado algunos aspectos reglamentarios e

intervencionistas del régimen anterior. Sin embargo, da la impresión de que las características generales permanecen y no está claro que la neo-autonomía afecte, más a las intervenciones de control o restricción que a las de soporte o apoyo. En todo caso, parece claro que las bases de una verdadera potenciación de la autonomía colectiva en el Perú, sólo podría partir de modificaciones en la estructura sindical y de la negociación colectiva. Recién desde el levantamiento de las restricciones legales a las estructuras centralizadas y —por el contrario- a partir de su promoción, sería posible propender a un desarrollo pujante de la autonomía colectiva⁷.

Las mismas observaciones de los órganos de control de la O.I.T. a numerosas normas del decreto-ley 25.593, vendrían a demostrar su carga de reglamentación e intervencionismo, incompatible con el respeto íntegro de la libertad sindical⁸.

Parecería que, más allá de que haya podido limar algunas de las aristas intervencionistas del régimen anterior, el decreto-ley peruano de 1992 continúa insertándose cómodamente en el modelo reglamentarista, controlador y limitativo que prevalece en Latinoamérica, habiendo perdido la oportunidad de dar un impulso verdaderamente sustancial a la tan reclamada, proclamada e invocada como elusiva “tendencia al comportamiento autónomo”, y más aún, de ensayar una legislación promocional⁹.

De ahí que, aún luego de la entrada en vigencia del referido texto, la doctrina peruana continúe planteando la necesidad de mayor autonomía en ciertos sectores, y de promoción, soporte o apoyo en otros¹⁰. Parecería mantenerse, entonces, la de manda de autonomización y de promoción de la autonomía.

4.2. Uruguay: ¿del abstencionismo estatal a la búsqueda de un marco institucional para la negociación colectiva?

Siendo el sistema uruguayo de relaciones colectivas de trabajo el más autónomo de América Latina, el especialista peruano que se aproxime a su consideración tal vez experimente la sensación simétricamente opuesta a la de su hipotético colega uruguayo¹¹: le resulta difícil entender que un sistema de relaciones laborales funcione en total ausencia de normas estatales sobre el derecho de sindicalización y con normas absolutamente mínimas —y a veces desaplicadas—, en materia de negociación colectiva y de derecho de huelga.

En efecto, no existen en Uruguay normas estatales sobre sindicatos, como no sean el reconocimiento constitucional y los convenios internacionales del trabajo

ratificados. En materia de negociación colectiva, existen normas aisladas de escasa aplicación, que en los hechos, dejan todo el proceso de negociación y las características del convenio al libre juego de las partes y a las construcciones doctrinales y jurisprudenciales, así como a las propias normas y usos convencionales. También la huelga, reconocida constitucionalmente, no está legalmente regulada excepto en relación con la continuidad de los servicios esenciales. La dinámica de las relaciones colectivas se desenvuelve, en lo esencial, en base a la acción autónoma de sindicatos y organizaciones de empleadores.¹²

Este sistema, el más autónomo de América y uno de los más autónomos del mundo, se sustentó, durante mucho tiempo, en dos pilares.

Por una parte, la ley N 10.449 de 1943, que institucionalizó los consejos de salarios —órganos tripartitos con las atribuciones de fijar salarios mínimos y determinar categorías por rama de actividad en el sector privado—, proveyó al sistema de relaciones colectivas de trabajo de un andamiaje que durante largos años y diversos períodos (1944-1967 y 1985-1991), funcionó como incentivo a la estructura sindical y de negociación por rama de actividad. Este efecto de promoción, soporte o apoyo, pasó desapercibido para muchos durante largos lapsos, porque el mecanismo era formalmente independiente de la sindicalización y de la negociación colectiva “tradicional” o bilateral; coexistía en paralelo con ésta. Sin embargo, hoy resulta claro (especialmente luego de dos años en que los consejos de salarios no actúan porque el Poder Ejecutivo no los convoca), que la acción de estos consejos tripartitos había consolidado la estructura sindical de rama e impuesto una especie de “obligación de negociar” periódicamente a ese nivel.

Por otro lado, el autonomismo descansaba y sigue descansando en una intensa y fluida relación personal entre los dirigentes gubernamentales, empresarios y sindicales, así como en la influencia y el prestigio de algunos de ellos. De hecho, esta forma de relacionamiento ha constituido y constituye aún ‘la forma de gobierno del sistema de relaciones laborales uruguayo’.

Este sistema gozó siempre de un sólido respaldo doctrinal y fue acérrimamente defendido por el movimiento sindical, que tendía a ver en cualquier norma o acto heterónimo, un riesgo cierto de restricción a la libertad sindical, la negociación colectiva o el derecho de huelga. Sin embargo, en los últimos años, la doctrina comenzó a percibir ciertas insuficiencias en el modelo. El sistema de negociación colectiva no debería descansar solamente en la sensatez de los actores y en las buenas relaciones personales entre ellos. La ausencia de todo marco normativo alentaba un grado de inseguridad jurídica creciente: se discute cuál es la eficacia

del convenio, su extensión y su perdurabilidad más allá de su plazo; no hay previsiones indubitables sobre la articulación de convenios concurrentes, ni está clara la existencia, alcances y efectos de una obligación de negociar. La abstención del Estado en convocar los consejos de salarios en los dos últimos años puso en evidencia, por otra parte, que en ausencia de ese estímulo —cuya intensidad había sido ignorada o subvaluada—, varios sectores sindicales carecían del poder propio necesario para imponer una negociación bilateral y que en otros se daba cierta tendencia descentralizadora, no siempre deseada.

A partir de estas consideraciones, los propios sindicatos por un lado, y buena parte de la doctrina, por otro, comenzaron a considerar la conveniencia de adoptar algún marco institucional para la negociación colectiva en la actividad privada^{13 14}.

En este marco, RELASUR¹⁵ convocó a un Seminario Nacional Tripartito para discutir la conveniencia de dotar a la negociación colectiva uruguaya de algún marco institucional. Allí, las más altas jerarquías del gobierno y de la central sindical, así como destacados representantes y asesores de las organizaciones de empleados coincidieron en la utilidad de establecer algún marco institucional que proveyera al sistema de negociación colectiva de ciertas “reglas de juego” conocidas, aceptadas, confiables y previsibles¹⁶.

Habida cuenta del autonomismo del sistema uruguayo y de las reservas ante las intervenciones unilaterales del Estado, las formas que pueda adoptar ese marco institucional son tan importantes como su contenido. En ese aspecto, la opción se da entre un acuerdo marco o una ley negociada, sin descartarse la hipótesis de una combinación de fuentes, esto es, un acuerdo marco acompañado de una ley consensuada de contenido mínimo, que diera efecto obligatorio y extensión general al acuerdo marco.

El acuerdo marco tiene la ventaja obvia de ser un instrumento autónomo, y por tanto menos rechazable por el tejido autonomista del sistema nacional; además, es más flexible y admite ser puesto en práctica por un lapso experimental, luego del cual podría ser renegociado o dejado de lado. La ley, por su parte, tiene la ventaja de poseer eficacia general. De ahí el interés que en el seminario de referencia despertó la propuesta de un miembro del gobierno de considerar la hipótesis de una ley básica que diera efecto general a un acuerdo marco. Lo que de todos modos no se discute —al menos por ahora—, es que en atención a las características del sistema nacional, de optarse por una ley, ésta debería ser necesariamente negociada.

El tema está actualmente en la agenda diaria de los tres actores del sistema de relaciones laborales, que han solicitado a RELASUR que convoque un nuevo Se-

minario Nacional Tripartito, para “profundizar y si fuera posible concluir la consideración del marco institucional de la negociación colectiva”, en el corriente mes de setiembre¹⁷.

Existe pues, una posibilidad no despreciable de que, por medio de un acuerdo marco, de una ley negociada o de una combinación de ambas fuentes, el sistema uruguayo se dote de un marco institucional en materia de negociación colectiva. No puede hablarse de una demanda de intervencionismo o de una vocación heterónoma, pero sí de una tendencia a buscar soportes a la autonomía en un par de puntos estratégicos del sistema de relaciones laborales, uno de los cuales es la negociación colectiva.

5. ESBOZO DE CONCLUSIONES

Por su polaridad, los sistemas peruano y uruguayo de negociación colectiva, son hábiles para generar algunas reflexiones sobre la intervención y la autonomía en materia de negociación colectiva en la actividad privada.

Más allá de las ventajas e inconvenientes de un sistema intervencionista y de otro autónomo —para medir lo cual habría que comparar, por ejemplo, porcentajes de población cubierta por los convenios colectivos y contenidos y niveles de éstos—, pueden esbozarse un par de conclusiones.

En primer lugar, la presencia de espacios autónomos en Perú y de “puntadas” reglamentaristas o intervencionistas en Uruguay, demuestran que en la realidad no hay modelos puros, como en la teoría, sino sistemas que se aproximan más o menos a uno de los tipos ideales.

En segundo término, parece haber, efectivamente, la posibilidad de cierto movimiento convergente. Parte de la doctrina peruana reclama una autonomización del régimen y un cambio de sus condicionantes —como la propia estructura sindical y negocial— que requeriría, probablemente una intervención de signo promotor. Simultáneamente, la doctrina uruguaya y los actores sociales, sin dejar de apoyar el carácter predominantemente autónomo del sistema de relaciones laborales, detectan imperfecciones concretas del modelo en el área de la negociación colectiva y buscan formas autónomas o negociadas de darle un marco institucional.

De todos modos, si bien existe ese movimiento convergente, en el caso de Perú y Uruguay se parte de extremos tan distintos, y las tensiones que lo impulsan son tan moderadas —en el sentido de que se proponen corregir disfuncionalidades de los respectivos sistemas, pero no sustituirlos—, que el grado de aproximación

que puede verificarse sería poco significativo, como no sea para verificar las dos hipótesis teóricas anunciadas: la de la relatividad fáctica de los modelos teóricos y la de la existencia de ciertas tensiones convergentes, estas últimas no siempre significativas.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Otras son, por ej., centralización-descentralización o conflictividad-consenso.
- 2) **Las relaciones de trabajo en América Latina**, Lima 1991, págs. 6 y sigs.; **La reglamentación sindical peruana en el marco de la legislación latinoamericana**, en rev. Asesoría Laboral, Lima 1992, Año II N° 120, pág. 26; **Intervención estatal en las relaciones colectivas de trabajo latinoamericanas**, en rev. Nueva Sociedad, Caracas 1993, N° 128, págs. 29 y sigs.; **Epílogo. Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo latinoamericanas: Situación actual y perspectivas**, en “Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo” (obra colectiva), Montevideo 1993, págs. 379 y ss.; y Origen, características y perspectivas (de la intervención administrativa), en “La negociación colectiva en América Latina” (obra colectiva), Madrid 1993, págs. 107 y sigs.
- 3) Tal lo registrado, por ej., en las Constituciones brasileña de 1988 y paraguaya de 1992, así como en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela de 1991, en el Código del Trabajo de la República Dominicana de 1992 y en el de Paraguay de 1993.
- 4) CORDOVA, Efrén, **El panorama latinoamericano**, en “Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina” (obra colectiva), Ginebra 1981, pág. 3.
- 5) GOLDIN, Adrián, **Evolución y opciones de convergencia**, en “La negociación colectiva en América Latina”, cit., pág. 151. Asimismo, nuestro **Epílogo**, cit., pág. 390.
- 6) PASCO COSMOPOLIS, Mario, Los niveles de intervención, en “La negociación colectiva en América Latina”, cit., pág. 143 y sigs.
- 7) LOVATON, Miguel David, **Nueva estructura sindical y negocial por rama de actividad. Una propuesta al sindicalismo peruano**, Lima 1992; HERRERA, Isabel, **Estructura sindical y negocial** en el D. L. N° 25.593, en rev. Asesoría Laboral, Lima 1992, Año II N° 20, págs. 5-6.
- (8) Véanse Cuadernos Laborales, Lima 1994, N° 98, pág. 11, Asesoría Laboral, Lima 1994, Año IV N 43, págs. 38 y sigs., y O.I.T., **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**, Conferencia Internacional del Trabajo, 81a, Reunión, informe 111, Parte 4-A, Ginebra 1994, págs. 241 y sigs. y 307 y sigs.
- (9) **La reglamentación sindical peruana...**, cit., págs. 26-27 y 28.
- (10) Entre otras, las **ob. cits.** en nota 7.
- (11) Supra,4.1.
- (12) A partir de aquí -y sin perjuicio de adaptaciones y agregados-, seguimos lo expuesto en **Bases para un debate sobre la conveniencia de establecer un marco institucional**

para la negociación colectiva en Uruguay, Documento de base del Seminario Nacional Tripartito uruguayo de RELASUR (Montevideo, 25 y 26 de mayo de 1994) a publicarse en la Revista de Relasur N° 4, Montevideo 1994.

- (13) En rigor, la cuestión fue introducida por el informe de una misión de la O.I.T.: **Relaciones de trabajo en el Uruguay**, Serie Relaciones de Trabajo N° 66, Ginebra 1987, págs. 85 y sigs. Luego, un seminario nacional tripartito convocado por la O.I.T., abordó la cuestión en 1988, en base a unas pautas publicadas en CADE, Informativo laboral N° 94, Montevideo, diciembre 1988. Al año siguiente, uno de los funcionarios de la O.I.T. que integrara aquella misión, volvió sobre el tema (BRONSTEIN, Arturo S., **La evolución de las relaciones de trabajo en el Uruguay: logros y desafíos**, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1989, Vol, 108 N° 1, págs. 92-93 y 98-99.

Luego, la doctrina uruguaya -como ya se dijo, tradicionalmente reacia a la heteronomía en el Derecho colectivo laboral-, comenzó a señalar las insuficiencias del sistema y a indicar los puntos en los cuales se justificaría recurrir a una cirugía correctora: ROSENBAUM, Jorge, AMEGLIO, Eduardo y RASO, Juan, **Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Uruguay**, en “Intervención y autonomía...”, cit., págs. 309-310 y 321-323 y ERMIDA URIARTE, Oscar, **Epílogo**, cit., pág. 388. Una posición más reglamentarista había sido, desde antes, la de PEREZ DEL CASTILLO, Santiago, **Visión uruguaya del rol del convenio colectivo y la economía**, en la rev. Derecho Laboral, Montevideo 1987, t. XXX N° 146, págs. 363-364 y 387.

También se incluye en esta tendencia un autor argentino que, en un informe para el B.I.D., se ocupó del sistema uruguayo de relaciones laborales (GOLDIN, Adrián, **Relaciones colectivas de trabajo, competitividad e inversiones en el Uruguay**, en Revista de Relasur N° 3, Montevideo 1994, págs. 63 y sigs.).

- 14) El otro aspecto en el cual el sistema autónomo uruguayo parece requerir una muleta heterónoma, es el de la protección de la actividad sindical.
- 15) Programa de la O.I.T. para las relaciones laborales en el Cono Sur de América Latina.
- 16) Informe del Seminario cit., a publicarse en la Revista de Relasur N° 4, Montevideo 1994.
- 17) Idem.