

NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO

Jorge Ubaldo Seré

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

Precisiones iniciales

En la necesidad de acotar un tema tan vasto, ésta contribución a la Primera Jornada Peruano Uruguay del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, estará limitada al estado actual de la negociación colectiva en el sector público en el Uruguay, ello sin perjuicio de ubicar el tema en un contexto histórico.

La intervención estatal en el sector público es por demás obvia, uno de los sujetos pactantes es el Estado; sin embargo, la injerencia del mismo se puede dar en otros planos tales como la determinación del concepto de funcionario público, la coincidencia o no de los convenios colectivos en el sector público con las leyes presupuestales o a modo de ejemplo con topes salariales a la negociación colectiva, ya que los ingresos de las empresas o administraciones públicas dependen de las políticas presupuestarias o por fin, y sin agotar la lista, con el contralor financiero de las finanzas públicas.

SUMARIO

- 1) Apuntes preliminares sobre los avatares de la autonomía colectiva.
- 2) El Rol del Estado y las circunstancias fácticas que rodean la negociación colectiva.
- 3) Dispositivos Normativos.
 - 3.1) Antecedentes.
 - 3.2) La Legislación.
 - 1.1.1) Dispositivos constitucionales
 - 1.1.2) Los Convenios Internacionales de Trabajo
- 4) La situación actual de la Negociación Colectiva en el Sector Público Uruguayo.
 - 4.1) El Acuerdo Marco del 27-12-93
 - 4.2) Convenios autorizados por ley
 - 4.3) Presupuestos comunales
 - 4.4) Convenio UTE-AUTE
- 5) Algunas reflexiones finales.

1) APUNTES PRELIMINARES SOBRE LOS AVANCES DE LA AUTONOMIA COLECTIVA.

La consolidación de la autonomía colectiva atravesó, diversas peripecias históricas, propias de estadios del pensamiento dominante en cada período y que someramente haremos mención.

Prohibición

La Revolución Francesa tenía ante sí una larga tradición prohibitiva de los “compagnonnages” por el Antiguo Régimen y la ley de Chapelier no solo suprimió la actividad gremial, aboliendo toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión sino que prohibió toda confabulación o concierto para rehusar al ejercicio de su industria o trabajo, o no acceder a prestarlos sino por un precio determinado, tales acuerdos y confabulaciones, acompañadas o no de juramento, serán declarados inconstitucionales y atentatorios a la libertad y la Declaración de los Derechos del Hombre^{1 2}.

En el mismo sentido histórico —aunque sin igual sentido filosófico— en Gran Bretaña las leyes sobre coaliciones de 1799-1800 y en otros países de Europa así como en EE.UU.

Tolerancia

La solidaridad obrera y una opinión pública comprensiva de la misma erosionó el sustrato de las normas prohibitivas; paulatinamente y con contramarchas se fue aceptando la representación sindical, la negociación y la huelga.

Fue disparejo este reconocimiento y abarcó un gran espacio de tiempo, más a partir de la derogación de las leyes sobre coaliciones en 1824 se produjo el desmoronamiento del Antiguo Régimen.

Reconocimiento

Entre la Trade Union Act (1871) y la Wagner Act (1935), transcurrió un período caracterizado por un avance espectacular de la negociación colectiva y de otros Institutos propios del Derecho Colectivo del Trabajo.

Se llegó al convencimiento de que el papel sindical en la negociación colectiva es preferible a otras soluciones que importan el reclamo de los trabajadores ante las sedes jurisdiccionales.

2) EL ROL DEL ESTADO Y LAS CIRCUNSTANCIAS FACTICAS QUE RODEAN LA NEGOCIACION COLECTIVA.

2.1) En el reverso de la moneda es el Estado quien prohíbe, tolera o reconoce la negociación colectiva, en tanto ve en ella una alternativa válida a sus intentos de organización y reparto de la economía.

Las vías de superación de la dicotomía negociación colectiva-economía dirigida, han sido orientadas hacia la concertación o hacia la imposición heteronómica restringiendo dicha autonomía colectiva, a través de un manejo de máximos y mínimos y de restricción de los contenidos negociables.

2.2) Algunos economistas han equiparado a los sindicatos con monopolios que distorsionan la libre acción de los mercados, “el poder del monopolio de un sindicato se mediría, por su capacidad de elevar el precio de la mano de obra por encima del nivel al que llegaría de no influir dicho sindicato”.³

Mas allá de lo cierto o incierto de lo antedicho (temática que excede el marco de estas reflexiones) los estudios demuestran que, los sindicatos con alto poder de convocatoria, logran a través de la negociación colectiva mejores condiciones de trabajo.

2.3) En las empresas monopólicas y/o con demanda inelástica, la negociación colectiva hecha en tales circunstancias, despertará recelo estatal a una negocia-

ción no supervisada. Con cargo a la paz laboral, es posible que se obtengan mejoras no comparables a las empresas de sectores competitivos.

Señala Ojeda Avilés, citando a Schlesinger: “Así situado al Sindicato los límites al ejercicio absoluto de su poder, son los delicadamente diplomáticos, características del monopolio y oligopolio bilateral: el temor de excederse en las conquistas y atraer la atención pública, el temor de provocar la intervención oficial y el temor de precipitar antagonistas poderosos y de grandes recursos en una situación de conflicto; pero gradualmente, un sindicato así situado puede lograr pacíficamente su objetivo”.⁴

En el Uruguay, a vía de ejemplo, la empresa estatal que genera y comercializa en régimen de monopolio de hecho energía eléctrica (UTE), concertó por primera vez con su sindicato (AUTE) un Convenio colectivo por el cual entre otras cosas bajo la denominación de incentivo por productividad se repartían las utilidades de la empresa, estableciéndose como contrapartida cláusulas de paz laboral.

3) DISPOSITIVOS NORMATIVOS.

3.1) Antecedentes.

En el Uruguay no existió nunca una intervención represiva por parte del Estado a la negociación colectiva. Antes bien, ya en los principios del siglo se reconoció el valor de los llamados por entonces contratos colectivos, como “la fórmula superior, completa más sólida y más digna”⁶ de regular las relaciones del trabajo, a la vez que ya asomaba la intervención del Estado a través de la legislación como medio de equilibrar las desigualdades entre los sujetos negociadores.

El legislador empero no cumplió con tales esperanzas, la legislación sobre el tema siguió siendo escasa y desordenada y de no ser por los aportes doctrinarios sería muy difícil afirmar que se ha avanzado en la materia de manera sustancial.

Podemos afirmar con Plá Rodríguez que el derecho a la negociación colectiva por los trabajadores públicos, ha sido más resistido que el derecho de huelga a pesar de ser “mucho menos perturbador”.⁷

3.2) La Legislación.

3.2.1) Disposiciones Constitucionales

- a) La Constitución no ha recepcionado en forma expresa la negociación colectiva, sino en forma por demás tangencial. Hubo de interpretarse que el

art. 57 de la misma al mandar al legislador una ley de promoción de los sindicatos, supuso a su vez el derecho de negociación, pues es ésta, una de las funciones primordiales de los mismos.

- b) La Carta de 1952 por su parte instituyó en su art. 65, lo que es considera un importante avance en el proceso hacia el reconocimiento de la negociación colectiva.⁸ En efecto, previó la constitución en los entes autónomos -previa autorización legal- de comisiones representativas del personal con fines de colaboración con los Directores para:
- a) el cumplimiento de las reglas del estatuto
 - b) el estudio del ordenamiento presupuestal
 - c) la reglamentación del trabajo
 - d) la organización de los servicios
 - e) aplicación de medidas disciplinarias.

El artículo reconoce múltiples antecedentes legislativos, a modo de ejemplo: la ley de 1947 creando consejos paritarios en las empresas concesionarias de servicios públicos; la ley 10.667 de 1945 que instituía una comisión mixta de delegados patronales y obreros para el estudio de denuncias en el cumplimiento de las leyes referidas a panaderías, etc. También se reconoce como antecedente las numerosas comisiones de calificación y disciplina creadas en los entes autónomos.

Este artículo 65 impuesto en la Carta de 1952 fue objeto en su momento, de — a nuestro entender— justificadas críticas por el Profesor Francisco de Ferrari⁹ y que podemos resumir en dos fundamentales:

- a) Se quiso recoger por el Constituyente la experiencia previa en la materia, sin embargo remitió al legislador, la creación de las comisiones representativas, lo que planteaba la duda de si las existentes podían seguir funcionando.
- b) La Constitución solo menciona las comisiones representativas, y no habla de comisiones mixtas o paritarias, no de consejos de empresa lo que impedirá — decía de Ferrari— que cumplan con los cometidos de colaboración que se le atribuyen.

Valoración del art. 65

La remisión al legislador de la reglamentación constituyó un escollo. De tanta inercia legislativa, sólo nos resulta rescatable el Proyecto de ley presentado por el Profesor Plá Rodríguez reglamentándolo, aunque no haya merecido consideración parlamentaria.¹⁰

En dicho proyecto sostiene Plá Rodríguez que dichas comisiones representativas podrían revestir carácter mixto, ya que —a su entender— la expresión “representativas” más que una expresión definitoria de su integración, se trata de una calificación o atributo.

- c) La Constitución vigente previó en su art. 230 la “formación de Comisiones Sectoriales en las que deberán estar representados los trabajadores y las empresas públicas y privadas”. Barbagelata ha sostenido que éste art. 230 significó un nuevo avance hacia la negociación colectiva en el sector público, permitiendo una amplia participación sectorial en la materia presupuestal y en los programas de desarrollo. No obstante, cabe consignar que seguimos en el progreso de la linotipo y realmente nunca se ha puesto en práctica el dispositivo.

3 2 2) Los Convenios Internacionales de Trabajo.—

Los convenios Internacionales han servido también, en diferentes grados, como “palanca” para el reconocimiento de la negociación colectiva en el sector público, y a través de la jurisprudencia de los distintos órganos de contralor de la OIT se ha afianzado el derecho.

a) El CIT No. 87.-

Este Convenio sobre Libertad Sindical y Protección del derecho de sindicación, garantiza a todos los trabajadores “sin ninguna distinción y sin autorización previa”, el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes. El Comité de libertad sindical y la Comisión de expertos han considerado a los funcionarios públicos comprendidos dentro de este convenio, entendiendo que los Estados ratificantes deben garantizar el libre ejercicio por parte de estos del derecho de sindicación.

b) El CIT No. 98.-

Este Convenio ratificado en 1953 relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y Negociación, pareció excluir por su artículo sexto, a los funcionarios públicos^{11 12}. La Comisión de Expertos ha interpretado que esta exclusión sólo alcanza a los titulares de los órganos del poder público, de los administradores del Estado, que detentan poder político pero no al grueso de los funcionarios públicos.

En igual sentido debe interpretarse el artículo 4 del Convenio relativo al estímulo y fomento de la negociación colectiva, aplicable a las empresas nacionalizadas y a los organismos públicos.

c) El CIT No. 150.-

Convenio relativo a la Administración del Trabajo, entendiendo por tales las actividades de la Administración Pública en materia de política nacional del trabajo. Obliga a todo miembro que ratifique el Convenio establezca, procedimientos apropiados para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, o cuando fuere más apropiado, los representantes de los trabajadores y de los empleadores (artículo 5).

Como señala Larrañaga Zeni¹³ este artículo 5 implica el objetivo tendiente a lograr que la Administración “sea un sistema abierto que interactúe como el medio organizacional e institucional que lo rodea”.

El objeto es que haya un diálogo social sistemático, entre la administración del trabajo y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, a través de la institucionalización de mecanismos tales como la consulta, la cooperación y la negociación.

d) El CIT N° 151

Este Convenio protector del derecho de sindicación y relativo a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, significó un paso más adelante. Por su artículo séptimo, se estipula la necesidad de adoptar “las medidas adecuadas ... para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo ...”.

Asimismo su artículo 8 menciona a la negociación entre las partes como mecanismos de solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo.

e) El CIT No. 154. 14

Convenio ratificado al igual que los dos anteriores, por la ley No. 16039 del 8 de mayo de 1989 y versa al igual que la Recomendación No. 163 sobre el fomento de la negociación colectiva, en todas las ramas de la actividad económica, englobando también a la Administración Pública, fijando cada país, hasta que punto las garantías previstas son extensibles a las Fuerzas Armadas y a la Policía.

Se precisa que el concepto de negociación colectiva, abarca todas las negociaciones entre un empleador ... por una parte y una organización de trabajadores por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- b) regular las relaciones entre trabajadores y empleadores
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

El concepto de Administración Pública contenido en el Convenio alcanza a todos los trabajadores dependientes del sector público, tanto de las Administraciones Centrales del Estado, de las Administraciones municipales o de cualquier otro servicio u órgano a través del cual se cumpla todas las actividades del Estado.

La aplicación del Convenio en forma indistinta a los trabajadores públicos y privados no implica que no se puedan excluir, tal cual lo prevé el mismo Convenio (Numeral 2 del artículo 1) a los titulares de los órganos que expresan la voluntad del Estado.

Asimismo por contratos colectivos, laudos arbitrales o cualquier otro medio conforme con la práctica nacional y en el marco del mecanismo voluntario de conciliación y arbitraje, pueden dictarse medidas para el fomento de la negociación colectiva.

Amén de las normas internacionales señaladas son de aplicación a la negociación colectiva, la Recomendación No. 91 relacionada con los contratos colectivos, la Recomendación No. 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntario, la Recomendación No. 130 sobre examen de reclamaciones, la 159 sobre relaciones de trabajo en la Administración Pública y la 163 sobre el fomento de la negociación colectiva.

4) LA SITUACION ACTUAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO URUGUAYO ^{15 16}

Dentro del sector publico de la economía laboran el 20% de PEA, aproximadamente unas 260,0000 personas, de las cuales 40.0000 son funcionarios de empresas estatales.

La situación actual de la negociación colectiva en dicho sector presenta una gran diversidad de situaciones. Los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, en su gran mayoría son regidos en cuanto a los aspectos salariales por un Convenio o Acuerdo Marco de fecha 27 de diciembre de 1993; el Banco de Previsión Social excluido del Acuerdo ha sido habilitado por ley para la celebración de Convenios Colectivos con su personal; otro Ente Autónomo —UTE— está incluido en el Acuerdo y ha celebrado un Convenio Colectivo con su personal; en otros

casos, como los presupuestos comunales la negociación se desarrolla en el marco de las políticas presupuestarias en algunos casos con participación de los jefes de bancadas de las fuerzas políticas, representadas en el deliberativo comunal y en general en la Administración Central, la negociación colectiva se sigue desarrollando por la vía informal o de facto.

4.1) El acuerdo marco del 27/12/93

Este Convenio del cual se puede rastrear antecedentes en las tratativas realizadas en el año 1986 entre el Ministerio de Economía, el Ministerio de Trabajo y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto por una parte y la Mesa sindical coordinadora de Entes Autónomos por la otra, que no se concretaron en los hechos, rige hasta el mes de agosto de 1995, los aumentos salariales de la mayoría de los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados.

a) Sujetos intervinientes.

a. 1) Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Organismo que depende directamente de la Presidencia de la República, dirigido por una Comisión integrada por los representantes de los Ministerios vinculados con el desarrollo y por un Director designado por el Presidente de la República que la presidirá y cuyo cometido es asistir al Poder Ejecutivo en la formulación de los planes y programas de desarrollo.

a.2.) Ministerio de Trabajo.

a.3.) Mesa Sindical Coordinadora.

b) Vigencia y Objeto.

El Convenio regirá del 1/1/94 al 31/8/95 y tendrá por objeto mantener el ingreso real de diciembre de 1993 a través de cinco ajustes cuatrimestrales a partir del 1/94, considerando la variación del IPC en el cuatrimestre inmediato anterior a cada ajuste, que operará como estimador tanto de la variación del IPC como del índice de comidas fuera del hogar. El ingreso real que se procura mantener está compuesto asimismo por el salario básico y el viático por alimentación que se pondera en un 72% y 28% respectivamente.

Como fruto de la negociación los Sindicatos se obligan durante la vigencia del Convenio a no adoptar medidas que impliquen la detención de tareas o alteración del trabajo normal, salvo que estén motivadas por razones ajenas a los temas en conflicto o por incumplimiento del mismo.

Se establece asimismo un procedimiento para la dilucidación de las controversias comprometiéndose las partes, antes de tomar medidas de fuerza, a establecer un plazo de siete días hábiles para la negociación.

Este Convenio realizado, sin referencia en su texto, a sustento legal alguno, ha significado un reconocimiento formal del espíritu negociador en el sector público, superando aquellas dificultades que se habían presentado en oportunidades anteriores. La especial intervención de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto como parte negociadora ha —de alguna manera— institucionalizado la “ingerencia” del Estado en la negociación.

4.2) Convenios autorizados por ley.

En otros casos ha sido la propia ley la que autorizó al ente estatal la celebración de convenio colectivo con su personal. El artículo 224 de la ley 16462 del 11 de enero de 1994, establece: “Autorízase al Banco de Previsión Social a celebrar con su personal, convenios colectivos que incluyan aspectos salariales, previo acuerdo con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto”.

Más allá de la desprolijidad del texto legal, en cuanto a los convenios colectivos no se celebran con el personal sino con sus representantes, resulta del mismo que el ente estatal debía obtener el previo acuerdo de la OPP para celebrar convenios que incluyeran aspectos salariales. No se especificaba en la norma que sucedía para el caso de que dicho acuerdo previo no se obtuviera, como sucedió en los hechos.

Ante la coyuntura, al no obtenerse el previo acuerdo de la OPP, el Poder Legislativo aprobó un proyecto de ley interpretativo de dicho art. 224, que en su único artículo dice: “Declárese que el art. 224 de la ley 16462 del 11.1.94, que confiere autorización al Banco de Previsión Social, para celebrar con su personal convenios colectivos que incluyan aspectos salariales, faculta a dicho organismo, a efectuar anticipos a cuenta; en **caso de no haber acuerdo con la OPP los mismos deberán ser presentados a ratificación del Poder Legislativo en la próxima instancia presupuestal**”.

De esta forma el Poder Legislativo se convirtió en árbitro de la situación dándole una vía de solución a la coyuntura. Este proyecto de ley fue vetado por el Poder Ejecutivo, por dos tipos de reparos: uno de índole constitucional, por este mecanismo de los anticipos se otorgan aumentos de sueldo en año electoral, lo que está prohibido por el art. 229 de la Constitución y otro de índole económico: no es

posible dar anticipos a cuenta sin tener presente un análisis económico (analizar productividad de los funcionarios, prioridades del organismo etc.), requisito previo y necesario, se dijo, para otorgar un aumento salarial.

Es de consignar que dicho veto fue levantado, recientemente por la Asamblea General, por lo que ha quedado firme el proyecto de Ley interpretativa.

4.3) Negociación Colectiva comunal.

En algunas Comunas—Canelones, Maldonado- la negociación colectiva realizada en el ámbito comunal es ingresada al presupuesto de sueldos y gastos para ser aprobada por la Junta Departamental respectiva, la particularidad es que el Convenio suscrito es firmado por representantes de los partidos políticos que integran la Junta Departamental

4.4) Convenio UTE-AUTE.

Para finalizar sin que esto implique haber agotado el tema de la negociación colectiva en el sector público, haremos mención al primer convenio colectivo realizado entre la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE) y la agrupación UTE (AUTE) el 7/93.

Dicho convenio colectivo no incluía cláusulas salariales aunque mediante el mecanismo de incentivo por productividad se obtenía aumentos de sueldos. El Convenio fue antecedido por otro de febrero de 1991, donde se le daba ingerencia al sindicato en el nuevo modelo funcional que deseaba implantar la empresa, y como dato curioso se expresaba: “Esta normativa —el convenio— deroga las resoluciones anteriores solo en cuanto se opongan a la misma...”

El Convenio fue celebrado entre las partes arriba nombradas con la presencia del Ministro de Trabajo, según surge del documento, aunque él mismo no forma parte del acuerdo. Su vigencia es de dos años estableciendo las partes la obligación de negociar un nuevo convenio. Extrayendo lo más novedoso del convenio, se establece un incentivo por concepto de productividad de la mano de obra, que en los hechos no es sino un reparto de las utilidades de la empresa.

En materia de relaciones laborales se establecen procedimientos conciliatorios, donde a través de la negociación de partes superen el diferendo, dejando en suspenso todo tipo de medidas vinculadas a la controversia, mientras duren las negociaciones.

Como disposiciones especiales se establecen la nulidad de los pactos individuales y la prohibición de convenios complementarios o suplementarios in pejus.

5) APUNTES FINALES

- 5.1) Pensamos que la negociación colectiva en el sector público ha hecho avances en un proceso de institucionalización a partir de la rectificación de los convenios 151 y 154 y de las Recomendaciones 159 y 163. Ratificaciones que por otra parte eran vistas en el año del Trabajo en el Uruguay, como una solución “que permita una participación efectiva del personal en la determinación de sus condiciones de empleo”.¹⁷
- 5.2) En la Administración Central del Estado, es donde la negociación colectiva aun es del tipo totalmente informal y donde no existe un grado de participación efectiva y sistemática, es de esperar que la ratificación del Convenio 154 de sus frutos, no solo a través de la legislación sino de cualquier medio apto conforme a la práctica nacional, recogiendo además las previsiones de la Recomendación 163.
- 5.3) Se aprecian peculiares formas de negociación en los gobiernos departamentales, con intervención de las fuerzas políticas en la misma.
- 5.4) La “ingerencia” estatal está dada no solo por la intervención de la OPP sino también del Poder Legislativo como en el caso antes visto.
- 5.5) Se sigue careciendo de otros medios de participación diferentes de la negociación colectiva, como ser los sistemas de consulta y las formas generalizadas de participación siguen siendo en muchos casos los tribunales de capacitación y calificaciones
- 5.6) Sigue omiso el legislador en cumplir con el mandato constitucional impuesto en el artículo 65 de la Carta, para la constitución “de comisiones representativas” en los Entes Autónomos o creando organismos destinados a “entender en las desinteligencias entre las autoridades de los servicios y sus empleados” en los servicios públicos administrados directamente o por concesionarios.

Como conclusión debemos ser optimistas, ya que es dable apreciar un avance en la profesionalización del manejo de las relaciones laborales con una más cabal comprensión de las repercusiones económicas de una negociación responsable

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) La Asamblea Constituyente del 14.6.71: “No hay Corporación en el Estado. No hay sino interés particular del individuo e interés general. No está permitido a nadie inspirar a los ciudadanos un interés intermedio, separarlos de la cosa pública por un espíritu de corporación.
- (2) Art. 1 Ley de Le Chapelier. “Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa la abolición de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido restablecerlas de hecho, bajo cualquier pretexto o con cualquier forma”.
- (3) Entre quienes sostienen la aplicación a los sindicatos de las leyes anti trust: Simons, Manchlup, Viner. Linsblon.
- (4) Ojeda Avilés A., Derecho Sindical. Madrid 1992. 6a. edición, pág. 47.
- (5) Los problemas que plantea el ejercicio del derecho de negociación colectiva en las empresas estatales tienden a ser más agudos cuando dichas empresas están en libre competencia con las del Sector Privado. Sin embargo aún cuando no lo están pueden de cualquier manera adquirir contornos sumamente graves, toda vez que la falta de capacidad para negociar por parte de las autoridades naturales de cada empresa es susceptible de dar origen a conflictos en empresas estratégicas para el país.
- (6) Barbagelata H.H. Evolución de la Negociación colectiva en el Uruguay en Est. en Memoria de F. de Ferrari. Mont. 1973 pág. 480.
- (7) Plá Rodrigues A. El Trabajador Público y los Conv, Colectivos en Rev. D.L. No. 143, 1986 pág. 421.
- (8) Rivas Daniel. Las Relaciones de Trabajo en el S. Público y el Conv. No. 151 en Rev. D.L. No. 154, pág. 313.
- (9) F. de Ferrari. Los Consejos de Empresa y el art. 65 de la nueva Constitución en Rev. D.L. Nos. 45-46
- (10) Plá Rodrigues A. Proyecto de ley que reglamenta el art. 65 de la Constitución en Rev. D.L. No. 84.
- (11) Rivas Daniel. Las Relac.... cit. sobre el Conv. 98 y los funcionarios públicos, llamada 64 pág. 315
- (12) Pérez del Castillo S. La negociación Colectiva en la Jurisprudencia de los órganos de control de la OIT en Rev. D.L. No. 173-174, pág. 125

- (13) Larrañaga Zeni N. El Convenio 150 sobre A. del Trabajo Rev. D.L. No. 154 pág. 278.
- (14) Fernandez Brignoni. La Negociación Colectiva y el Convenio Internacional del Trabajo No. 154, en Rev. D.L. No. 155 pág. 521.
- (15) Barbagelata H. H. La Evolución... cit. sobre antecedentes de negociación informal en el S. Público: el trámite preliminar del Presupuesto Gral. de 1967, pág. 495.
- (16) Rivas Daniel. Las Relaciones de Trabajo ... cit, sobre negociación informal de la Confederación de Obreros y Funcionarios del Estado con el P. Ejecutivo y el P. Legislativo Nota 61, pág. 314.
- (17) Informe Misión ... pág. 133.