

AUTONOMÍA COLECTIVA E INTERVENCIÓN ESTATAL EN LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN

María Castells Arrosa

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

En este trabajo haremos algunas reflexiones sobre tres aspectos de la negociación colectiva: las ventajas e inconvenientes de la negociación por categoría o rama de actividad, y a nivel de empresa; una breve revisión de la legislación y práctica vigentes en Uruguay y Perú y por último una valoración sobre la conveniencia de una ley o pacto social determinen la estructura negocial en Uruguay y de una reforma del sistema vigente en el Perú.

1. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA NEGOCIACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD Y POR EMPRESA

En los ordenamientos jurídicos en los cuales existe plena autonomía colectiva, serán los propios actores sociales los que elegirán el ámbito negocial, sin sujeción a ninguna norma que determine su opción. En aquellos en que la ley o un pacto social fija niveles negociales, la libertad de opción estará determinada por la normativa que regule los mismos.

En este sentido ROSENBAUM expresa que “la fijación de la unidad de contratación aparece inserta en la esfera de autonomía atribuida a los grupos sociales para la autorregulación de sus intereses recíprocos.”¹

Sin entrar aún al análisis del derecho positivo vigente en el Perú y en Uruguay intentaremos ensayar –a nivel teórico- las ventajas e inconvenientes de la negociación por rama de actividad o categoría y por empresa.

La negociación por rama de actividad abarca un mayor número de personas y fija reglas uniformes para los trabajadores de una actividad mientras que la negociación en la empresa tiene un ámbito subjetivo de aplicación más restringido.

La negociación por categorías empareja las reglas, disminuyendo –o en muchos casos anulando– la competencia entre las distintas unidades de producción, lo que evita el dumping entre empresas. Crea además niveles mínimos equitativos entre trabajadores que realizan tareas iguales, unificando valores económicos.

Por otro lado empleador, “la negociación por categoría constituye precisamente un desafío para el mundo empresarial. Si el sentido comunitario de los empresarios es fuerte, una negociación por categoría hasta puede beneficiarlos: aclara para todas las reglas de juego, evita la competencia desleal, permite abaratar servicios de asesoramiento...crea mecanismos de vigilancia recíprocos entre las empresas para buen cumplimiento de las normas. Si, en cambio no existe verdadera unidad empresarial, la negociación por categorías puede traer perjuicios para las empresas aisladas, que no negociarán más con sus trabajadores, sino con sindicatos externos a la empresa”.²

Si por un lado, la negociación por categorías, favorece la solidaridad obrera, por otro propicia las alianzas empresariales. No debemos olvidar además que, muchas veces la pequeña empresa aislada no negocia con sus trabajadores sino con sindicatos externos a la misma.

La negociación por rama de actividad necesita de la formación de negociadores profesionales, lo que es una seria dificultad para la pequeña empresa. En estas, además, el sindicato puede existir o no. A esto debemos sumar el hecho que el margen de negociación, fuertemente determinado por la dirección, es mínimo.

Entra la negociación por rama de actividad y a nivel de empresa no se observan grandes diferencias si tomamos en cuenta solamente la gran empresa. En ambos casos, la presentación sindical es importante, el Estado tiene una participación activa (por la necesidad de evitar conflictos que repercuten en la colectividad), y a impugnación e interpretación de convenios tiene canales perfectamente individuales.

Pero en la pequeña empresa, todas estas ventajas se desvanecen por cuanto la representación sindical o no existe o carece de fuerza suficiente, el Estado no interviene (por la poca repercusión que este tipo de unidades económicas tiene sobre la economía), la empresa actúa con criterios paternalistas y, por consiguiente, los mecanismos de creación, impugnación o interpretación de convenios son débiles.

Si bien, por un lado, podemos afirmar que la negociación a nivel de empresa aísla trabajadores de empresas pequeñas o económicamente deficitarias evidenciando la diferenciación entre empresas desarrolladas y empresas subdesarrolla-

das y atenta contra la solidaridad obrera, por otra parte, este nivel de negociación atiende los problemas más concretos de los trabajadores por la mayor cercanía con la realidad que en cada caso regula.

El poder del empresario en general es mayor en la negociación en este nivel salvo que existiera un sindicato ligado a una organización de categoría fuerte, que contrarrestara posiciones. Pero también en la negociación a nivel de rama de actividad puede evidenciarse el poder patronal, especialmente cuando se favorece la formación de grupos de empresas.

La opción exclusiva y excluyente de uno u otro nivel, nos parece que no contemplaría las necesidades de la colectividad.

Por otra parte en países en que predomina la negociación a nivel de empresa se observa la tendencia hacia negociaciones más amplias que abarquen a todo un sector. Mientras que aquellos otros en que predomina la negociación por rama de actividad se procura vitalizar la negociación por empresa.³

Por lo que, de la armonización de estas dos posiciones parecería que la conjunción de ambos niveles con ámbito de negociación bien definidos sería la más conveniente.

Solución que sigue el Acuerdo Económico y Social en España, que propone la negociación en los convenios de rama de aquellas materias que por su generalidad interesan o involucran a todo el sector, y la negociación a nivel de empresa de aquellas cuestiones que son específicas de cada empresa en particular. Igual solución fue la adoptada por el último Pacto social italiano de julio de 1993, en que la negociación a nivel de empresa “conciene a actividades y organismos diversos y no repetitivos respecto a los que competen al convenio colectivo nacional.”

2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN EN URUGUAY Y EN EL PERÚ

2.1 Centralización de la negociación colectiva uruguaya

El artículo 57 de la Constitución Uruguaya reconoce el derecho de sindicación y de huelga pero guarda silencio respecto de la negociación colectiva, a pesar de lo cual se acepta el reconocimiento constitucional de ésta última, por considerarla incita en el concepto de libertad sindical. Esta tiende a ser interpretada como un ámbito de libertad reconocido a los interlocutores sociales, que permite que el sistema de relaciones colectivas de trabajo en el Uruguay se desenvuelva en base a la acción autónoma de sindicatos y organizaciones de empresarios que eligen libremente la forma de organización y actuación que más les conviene.⁴

Por lo tanto, casi no existen normas heterónomas sobre la negociación colectiva, ni procedimientos para solucionar conflictos entre convenios, ni disposiciones relativas a requisitos formales, probatorios, o de validez o denuncia de los acuerdos colectivos.⁵

La negociación se lleva a cabo básicamente en dos niveles: sector de actividad y empresa. En una reciente investigación⁶, en la que se estudiaron las principales cláusulas de los convenios colectivos, se evidenció la existencia de un tercer nivel: el nivel de franja de actividad, que comprende aquellos convenios que regulan un subgrupo de actividades o categorías especiales en más de un sector.

Reconocida la existencia de esos tres niveles, debe sin embargo destacarse la predominancia de la negociación de actividad o categoría.⁷

Muchas son las razones que pueden explicar esta preferencia por la negociación a nivel de rama o categoría. Pero nos parece que la estructura de las organizaciones sindicales y los Consejos de Salarios fueron factores preponderantes en la determinación de esta tendencia.

Los sindicatos se constituyeron en nuestro país con total autonomía frente al Estado, resistiendo siempre toda legislación sindical y con la fuerte influencia ideológica de una concepción altamente clasista. En doctrina se destacan dos factores determinantes del hecho que los sindicatos se estructuren a nivel de rama de actividad: la inmensa cantidad de pequeñas y medianas empresas en las cuales no existe sindicación de sus trabajadores, y el hecho de que el Estado sea el mayor empleador favorecieron la agrupación de los trabajadores en grandes coaliciones. En este proceso, los Consejos de Salarios constituirán la “consolidación de la estructura sindical por actividad”.⁸

Además de la incidencia de estos dos factores el movimiento sindical siempre apuntó a promover la solidaridad de clase por encima de la empresa y buscar la afiliación directa del trabajador.

En 1943, la ley 10.449 crea los Consejos de Salarios, órganos tripartitos conformados por rama de actividad, con cometidos de fijación de salarios mínimos y determinación de las categorías. A pesar de detentar tales cometidos, en los hechos los Consejos de Salarios no desalentaron la negociación colectiva sino que contribuyeron a promoverla: “uno de los resultados más importantes de la legislación de 1943 fue estimular la sindicación y fortalecer el movimiento obrero.”⁹ El aspecto más relevante es que a partir de la ley de Consejos de Salarios se generaliza la negociación salarial en todos los sectores económicos, mientras que antes la misma solo se llevaba a cabo en los sectores en los cuales existían organizaciones sindicales con fuerte poder negocial.

La doctrina ha señalado que esta norma tuvo una influencia decisiva en la consolidación de la estructura sindical por actividad, en tanto obligó a la designación de los representantes sindicales por sectores o ramas para actuar como delegados de los trabajadores en estos organismos tripartitos.¹⁰

Es a partir de la ley del '43 que la estructura de la negociación colectiva se consolida en el nivel de sector o rama de actividad. Es en este nivel en donde el sindicato concentra su capacidad de negociación colectiva.¹¹

En este aspecto, la estructura negocial inducida por los Consejos coinciden y se potenció con la estructura sindical existente. Así, la influencia de los sindicatos y de los Consejos de Salarios sobre la determinación de los niveles de negociación fue acumulativa, “resultando muy difícil determinar cuál de los dos factores se constituyó en decisivo: si el nivel impulsado por la ley para negociar salarios y categorías, o la forma y el ámbito de organización a la que apelaron las entidades profesionales.”¹²

Sin embargo, en estos últimos años se ha insinuado un eventual cambio en el sistema de relaciones laborales uruguayo, con el cese, de hecho, de la convocatoria de los Consejos de Salarios. El Poder Ejecutivo ha dejado de convocarlos, provocando su desaparición, no sabemos, si definitiva. Pero esta ausencia de los Consejos dejó librada, nuevamente, a la autonomía colectiva la fijación de los salarios y las condiciones de trabajo (actualmente la ley solo fija el salario mínimo nacional y los salarios de los trabajadores rurales y del servicio doméstico). Por lo tanto, a partir de 1990, se produce un cambio de modelo: la negociación de los Consejos de Salarios en todos los sectores de la actividad privada es sustituida, en los hechos, por la negociación en aquellos ámbitos donde el sindicato conserva poder negocial”. Las principales críticas dirigidas a la orientación del modelo anterior residían en el balance negativo extraído por el gobierno respecto de las negociaciones por rama de industria o actividad, incapaces de contemplar la diversidad de factores a los que debe sujetarse cada empresa, provocándose –según esta visión- desfasajes consecuentes en materia productiva, económica, financiera, comercial, tecnológica y de empleo. Se ha sostenido que a la luz del impulso cobrado por el proceso de integración regional (con la suscripción por Uruguay del Tratado de Asunción (MERCOSUR) junto a Argentina, Brasil y Paraguay) y de la mayor apertura internacional de nuestra economía, resultaba necesario adecuar la negociación a las particulares condiciones de las unidades productivas, sobre la realidades que son conocidas directamente por los sujetos involucrados en la misma (empleador y sindicato de empresa).¹³

Observamos, entonces, desde 1990 un retorno a la clásica negociación colectiva bilateral y una “incipiente tendencia” de descentralización negocial hacia la empresa.¹⁴

Habíamos expresado que las dos causas principales de que la negociación colectiva en el Uruguay fuera mayoritariamente a nivel de categoría, radicaba en la fuerte estructura de las organizaciones sindicales clasistas y en la ley de Consejos de Salarios. Estas dos causas han entrado en crisis: por un lado el Estado ya no convoca a los Consejos de Salarios y por el otro lado el movimiento sindical uruguayo no es ajeno a la crisis del sindicalismo contemporáneo.

Desaparecidos los consejos y debilitado el sindicato, la consecuencia es que queda afectada la estructura negocial por categorías, que sobre aquellos se apoyaba.

El movimiento sindical uruguayo, afectado por un descenso de las tasas de afiliación, de participación y convocatoria, ya no puede negociar en todos los sectores de actividad sino solo en aquellos en que sigue siendo fuerte.

El debilitamiento sindical, el retiro del Estado de las negociación salarial y el auge del poder empresarial, inciden a favor del nuevo fenómeno de negociación en la empresa. En los sectores en que no hay sindicalismo fuerte no se negocia. Pero aún en aquellos en que es activa la presencia sindical, el poder empresarial muchas veces presiona para que el consenso se negocie en la empresa: el empresario prefiere ajustar las retribuciones y las demás condiciones de trabajo a la dinámica productiva y a la estructura de su propia empresa. Cabe consignar, sin embargo, que la tendencia al descenso de nivel negociador (de la rama a la empresa), es aún incipiente y minoritaria. La pauta predominante sigue siendo la negociación por rama, aunque ahora su cobertura ya no es masiva y coexiste con formas incipientes de negociación descentralizada.

2.2 Descentralización de la negociación colectiva peruana.

Aunque no pretendemos opinar sobre el modelo peruano, parecería que la estructura de la negociación colectiva de ese país es notoriamente diferente a la nuestra.

En primer lugar existe una marcada “descentralización de la negociación colectiva, la que se materializa abrumadoramente en los niveles de empresa y centro de trabajo.”¹⁵ Por su parte, al igual que en nuestro país, “la estructura de la negociación colectiva peruana responde a la forma de organización sindical existente”,¹⁶ También allí se da un evidente contraste. Mientras, como vimos, los sindica-

tos uruguayos son predominantemente centralizados y no están regulados heterónomamente, el régimen sindical peruano se caracteriza por su reglamentarismo y descentralización. A partir de su historia pero también a causa de la legislación, los sindicatos peruanos se organizan preponderantemente a nivel de centro de trabajo, y en este ámbito todavía se han presentado divididos en obreros y empleados.¹⁷ Como consecuencia de esto, la “sindicación directa a nivel de rama o sector prácticamente no existe”¹⁸ Por lo que la estructura sindical está “absolutamente descentralizada”, lo que tuvo como consecuencia un sindicalismo débil.¹⁹

Los artículos 44 y 45 del Decreto-Ley N° 25.593, del 2 de Agosto de 1993, sobre las relaciones colectivas de trabajo, regulan los niveles de negociación colectiva, estableciendo que el convenio tendrá el ámbito de aplicación que las partes acuerden, pero luego limita la estructura en tres niveles: la empresa, rama de actividad y el gremio. El artículo siguiente dispone que a “falta de acuerdo la negociación colectiva se llevará a nivel de empresa”.

Si bien esta norma puede parecer neutral respecto de la elección del nivel, en verdad no lo es. En primer lugar porque exige acuerdo de ambas partes para que se pueda negociar a nivel de rama, imponiendo, a falta de acuerdo, el nivel descentralizado. Pero en segundo y principal lugar, porque esta solución subsidiaria a favor de la negociación de empresa, resulta, en la práctica, una verdadera solidificación de la misma habida cuenta la tradición consolidada de estructuras de sindicalización y de negociación por empresa. Si alguna duda podría quedar, sería disipada por otras normas concurrentes, como el art. 47 y la Disposición Transitoria Tercera del Decreto Ley 25.593.²⁰

Por eso parece claro que, tanto en la nueva normativa cuanto en el régimen anterior, la negociación se sitúa preferentemente en el ámbito de empresa.²¹ y el papel de la reglamentación heterónoma es, sin duda, protagónico al respecto. Es que “existe –según expresa Villavicencio Ríos- un pronunciado desequilibrio entre los papeles del Estado y la autonomía colectiva en el sistema de relaciones laborales peruano, en beneficio del primero y con la consiguiente asfixia del segundo. A pesar de la constitucionalización de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, la normativa infraconstitucional continúa negándole el espacio que le corresponde a los protagonistas sociales en la determinación de sus relaciones y en su papel como fuerzas sociales representativas de amplios sectores e importantes intereses.”²²

No debe por lo tanto extrañar que como base para el “relanzamiento” del movimiento sindical peruano, se propone la “reestructuración o reorganización a

nivel de rama de actividad económica o de industria, bajo el convencimiento que esa es la única forma de articular y defender mejor a grandes sectores de trabajadores.”²³

3. VALORACIÓN Y PERSPECTIVA

Luego de este breve análisis nos preguntamos cuales deben ser los cambios a proponer, ya que parece obvio que en ambos sistemas se registran tendencias de cambio. En efecto, el sistema desregulado – centralizado uruguayo, parece demandar algún grado de institucionalización, tanto por los actores como por la doctrina, y cierta descentralización en opinión de los empleadores y del gobierno actual. Inversamente, el sistema reglamentado –descentralizado del Perú, parece reclamar algún grado de autonomización y – según ciertas opiniones- alguna centralización.

Parecería haber cierta posibilidad de convergencia²⁴, aunque la distancia de la que estarían partiendo uno y otro sería tal, que el grado de convergencia llegaría a ser bastante bajo.

Partimos de la premisa que cualquier modificación que nos planteemos, debería despertar la libertad y la autonomía sindical y normativa. Esto significa reconocer la plena vigencia de los Convenios Internacionales de Trabajo N°s. 87 y 98.

Por vía heterónoma no deberían imponerse niveles de negociación sino abrir el libre juego a los actores sociales. Serán estos últimos quienes elegirán el ámbito negocial que mejor convenga para la defensa de sus condiciones de trabajo y de producción, respectivamente. De optar por esta solución distinta estaríamos cercenando la autonomía colectiva.

Claro que el respeto a la autonomía, no impide una intervención de soporte, apoyo o inducción de la negociación a cierto nivel.

¿Cuál es la medida recomendable de intervención estatal para favorecer uno u otro tipo de nivel negocial?

Recientemente, se ha debatido en Uruguay sobre la conveniencia de regular la negociación colectiva mediante un marco institucional.²⁵ Dos son las posibles fuentes formales: el acuerdo tripartito y la ley. En este último caso se promovería la intervención estatal directa mediante la regulación heterónoma. Con el pacto social la intervención estatal directa mediante la regulación heterónoma. Con el pacto social la intervención estatal estaría situada en un plano de igualdad frente a los

demás actores sociales, puesto que para lograr el acuerdo, los tres eventuales firmantes, deberán obtener el consenso sobre su contenido.

Creemos que la regulación heterónoma de las relaciones colectivas de trabajo, “encierra el alto riesgo de la violación de la libertad sindical y de la limitación o esterilización de la autonomía colectiva.”²⁶ Por lo que el pacto social nos parece ser el único mecanismo apto para delimitar las estructuras de negociación.

Las razones para optar por un acuerdo marco, se han sintetizado de la siguiente forma:

- a) Como nuestro sistema de relaciones laborales es autónomo un cambio abrupto puede ser perjudicial, por que si la negociación colectiva estuviera regulada por un acuerdo marco el sistema nacional de negociación continuaría siendo autónomo y no intervenido o reglamentarista.
- b) El acuerdo marco se revela con mayores garantías para los actores sociales por emanar de ellos.
- c) Por su propio carácter autónomo es un instrumento más flexible que la ley.
- d) Por último, un acuerdo marco podría ser establecido por un lapso experimental, lo que sería más difícil de lograr con la ley.²⁷

Por su parte, el sistema peruano demanda “un impulso estatal a través de lo que se ha venido a denominar “legislación promocional” (España) o “legislación de sostenimiento” (Italia), esto es, dispositivos estatales previamente concertados con alguna o ambas partes, que “estimulen o “promuevan” –sin llegar a imponer- la organización y la acción de los trabajadores a nivel de rama, como puede ser el establecimiento de determinadas ventajas o prerrogativas a las organizaciones constituidas a ese nivel, el reconocimiento explícito del derecho a la negociación colectiva por rama, etc. Dentro de esta perspectiva, será legítima la exigencia sindical para el establecimiento de esta legislación promocional de los derechos sindicales, como una forma de transición entre un sistema de relaciones colectivas intervenido y otro libre”²⁸

Como vimos la intervención estatal nunca es neutral, sino que por el contrario marca o traza un camino que logrará el objetivo que se propuso, por el contrario, su influencia será la de ser un modelo del que las partes se apartan.

Consideramos que debería lograrse una justa armonía entre la autonomía colectiva y la intervención del Estado a los efectos de la fijación de los niveles de negociación. En tal sentido, compartimos las expresiones de BRONSTEIN cuando afirma que “de un buen equilibrio entre los derechos de los interlocutores socia-

les y las necesidades del Estado, de una buena salud de los sistemas de relaciones de trabajo y la calidad del aporte que pueden efectuar, tanto en beneficio de los actores como del conjunto de la sociedad.”²⁹

Montevideo, 22 de agosto de 1994

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) ROSENBAUM, Jorge, La negociación colectiva en el Uruguay, documento elaborado para la preparación del estudio de Relasur sobre **Las Relaciones Laborales en Uruguay**, de próxima publicación. Para un desarrollo de las ventajas e inconvenientes de los diferentes niveles de negociación, véase: ROSENBAUM, Jorge, "Estructura y niveles de la negociación colectiva en procesos de transformación de los sistemas de relaciones laborales", Rev. Derecho Laboral T. XXXV, N° 167, Montevideo, 1992.
- (2) RASO DELGUE, Juan, "La autonomía negocial en la empresa", inédito.
- (3) ERMIDA URIARTE, Oscar, **Articulación de la negociación colectiva**, en Boletín Informa, O.I.T. Lima 1991, N° 5 pág. 3
- (4) Ver O.I.T., **Relaciones de Trabajo en el Uruguay**, Ginebra 1987, pág. 73 y sgtes.; ROSENBAUM, Jorge, AMEGLIO, Eduardo y RASO, Juan, **Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en el Uruguay**, en "Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo" (coord.: Oscar ERMIDA URIARTE) Montevideo, 1993 y ROSENBAUM, Jorge, **La negociación colectiva en el Uruguay**, ob.cit.
- (5) Las excepciones que existen, no son relevante a los efectos de este trabajo, salvo en cuanto el art. 1° de la ley 13.556 parece referirse a los sindicatos de rama y no a los de empresa, al establecer los mecanismos de determinación del sindicato más representativo.
- (6) COZZANO, Beatriz, GAUTHIER, Gustavo y HENDERSON, Humberto, en **Estado actual de la negociación colectiva en Uruguay**, documento elaborado para el Seminario Nacional Tripartito de Relasur (Montevideo, 25-26 de mayo de 1994), a publicarse en Revista Relasur N° 4, Montevideo, 1994.
- (7) Conforme con los datos aportados por la mencionada investigación, el 88.9% de los convenios colectivos en el Uruguay se firman a nivel de categoría o franja de actividad.
- (8) ROSENBAUM, Jorge, AMEGLIO, Eduardo, RASO, Juan, ob.cit., pág. 285. También O.I.T. **Relaciones ...**, ob.cit, págs.48 y 73 y sigts.
- (9) O.I.T. ob.cit. pág.75
- (10) ROSENBAUM, Jorge, AMEGLIO, Eduardo, RASO, Juan, ob.cit., pág. 285.
- (11) Idem., pág. 288
- (12) ROSENBAUM, Jorge, **Negociación Colectiva en el Uruguay**, ob.cit.
- (13) ROSENBAUM, Jorge, **La Negociación Colectiva en el Uruguay**, ob.cit.

- (14) COZZANO, Beatriz, GAUTHIER, Gustavo y HENDERSON, Humberto, en ob.cit.pág.13.
- (15) VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, **Intervención y Autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en el Perú**, en *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo*, ob.cit.pág. 246. El autor califica como “disfuncional” a esa extrema descentralización.
- (16) **Idem**, pág.
- (17) **Idem**, pág.232
- (18) **Idem**, pág. 233
- (19) **Idem**, pág. 234
- (20) HERRERA, Isabel, **Estructura sindical y negocial en el D.L. 25.593**, en rev. Asesoría Laboral, Lima 1992, año II N° 20 pág. 5-6
- (21) Ver VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, en ob.cit. pág. 245
- (22) **Idem**, pág. 273
- (23) LOVATON P., David, **Nueva estructura sindical y negocial por rama de actividad. Una propuesta al sindicalismo peruano.**, Lima, 1992, pág. 104
- (24) ERMIDA URIARTE, Oscar, **Epílogo**, en **Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo. Ob. cit.** pág. 390
- (25) **“Bases para un debate sobre la conveniencia de establecer un marco institucional para la negociación colectiva en Uruguay”** Documento de base par el Seminario Nacional Tripartito de RELASUR, cit., a publicarse en Revista de Relasur N° 4, Montevideo, 1994.
- (26) **Idem.**
- (27) **Idem.**
- (28) LOVATON P. David, **Estructura sindical...**, ob.cit, pág. 66
- (29) BRONSTEIN, Arturo, **“El Estado frente a la autonomía colectiva”**, en X Congreso Iberoamericano de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social, Tomo II, Montevideo, pág. 81