

INFORMATIVO LABORAL

DT CAMBIA DOCTRINA EN NEGOCIACION COLECTIVA Y SINDICATOS

Julio de 2025

Dictamen N° 451/16, de 04.07.2025

1. La calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia no suspende el inicio de la negociación colectiva y la huelga

El nuevo pronunciamiento reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 5346/92, de 28.10.2016, que señalaba que no procedía iniciar una negociación colectiva en tanto la DT no terminara, mediante resolución fundada, el procedimiento de calificación de los servicios mínimos (SS.MM.) y equipos de emergencia (EE.EE.) solicitados.

La nueva doctrina modifica totalmente el criterio jurídico anterior, por cuanto ahora se establece que la negociación colectiva y por ende la huelga, no se suspenden cuando está pendiente un procedimiento de calificación de SS.MM. ante la misma DT.

Funda lo anterior en que no se puede interpretar la ley de manera extensiva cuando no existe una disposición que expresamente disponga tal suspensión, para lo cual invoca los arts. 360 y 3ro. transitorio de la Ley N° 20.940 de 2016, que modificó importantes normas sobre negociación colectiva y huelga.

Esta nueva interpretación de la norma pone en riesgo la aplicación efectiva de los SS.MM. y EE.EE. durante la huelga, puesto que ella igualmente podrá hacerse efectiva, aunque el trámite esté pendiente. Paradojalmente, es la misma DT la encargada de hacer tal calificación.

Tampoco suspende el inicio de la negociación colectiva y la huelga el hecho de estar pendiente un proceso de revisión o recalificación de los SS.MM. en caso de presentarse circunstancias sobrevinientes en la empresa.

2. Prórroga del plazo para conformar los equipos de emergencia

El mismo Dictamen deja sin efecto la jurisprudencia anterior, fijada por el Ord. N° 91/1, de 11.01.2002, que señalaba que la prórroga de plazos en la negociación colectiva con vencimiento en sábados, domingos y festivos (art. 312 del CdT) era sólo aplicable a los plazos de días y no de horas.

Ello implicaba que el plazo de 48 horas que tiene la comisión

negociadora sindical para responder a la propuesta del empleador para conformar el equipo de emergencia durante la huelga, no le era aplicable la prórroga de plazos con vencimiento en sábados, domingos o festivos.

La nueva jurisprudencia dictada por la DT indica ahora todo lo contrario, pues sí hace aplicable la prórroga de días al plazo de 48 horas indicado. Ello lo funda, cuestionablemente, en que el art. 312 no distingue entre plazos de días y horas.

Con esta nueva posición de la DT el plazo del sindicato para responder al empleador sobre su propuesta de conformación del equipo de emergencia podrá prorrogarse, aumentando el tiempo de respuesta a la empresa.

Dictamen N° 452/17, de 04.07.2025

1. Calificación para determinar que los socios del sindicato interempresa pertenezcan a empresas de una misma actividad económica para negociar colectivamente

Como el art. 360 del CdT exige que el sindicato interempresa agrupe a trabajadores de empresas de la misma actividad o rubro económico para tener derecho a negociar, la DT dijo anteriormente que el cumplimiento de este requisito implicaba que las empresas debían estar vinculadas a un mismo ámbito productivo o de servicios, agregando que para ello es posible acudir al Clasificador de Actividades Económicas del Ministerio de Economía. En la práctica era este clasificador el que usaba permanentemente para calificar del requisito legal.

El nuevo dictamen amplía la gama de factores para clasificar la actividad económica de las empresas, considerando también la actuación inspectiva de la DT y, eventualmente, los antecedentes aportados por empresa y sindicato.

Esto significará que la DT podrá prescindir del clasificador oficial de Economía y calificará, mediante fiscalización, el cumplimiento del requisito según su propio parecer, lo que importará una mayor discrecionalidad en tal calificación.

2. Quorum del sindicato interempresa para negociar colectivamente

Se complementa lo señalado en el Dictamen N° 1078/28 de 08.03.2017, el cual aplicaba el requisito legal de que el sindicato interempresa debía cumplir con el mismo quorum del sindicato de empresa establecido en el artículo 227 del CdT (mínimo de 25 socios que representen el 10% del total de trabajadores de la empresa), respecto de los trabajadores que negociarían con su empleador, sin excepción de la cantidad total de socios requeridos por la citada norma legal.

El nuevo Dictamen sostiene que para cumplir el quorum requerido en los casos de empresas en que se constituye un sindicato por primera vez, lo que permite contar con sólo 8 socios, este sindicato no requiere cumplir con el quorum total establecido en el del art. 227, pudiendo negociar con el mínimo de 8 socios.

Este cambio importa evadir el quorum general de la ley respecto de los sindicatos interempresa, pues podrán bastar los 8 socios requeridos para constituir un primer sindicato para que la organización pueda negociar.

Dictamen N° 450/15, de 04.07.2025.

Mediación DT en negociación colectiva ante el silencio del sindicato a las reclamaciones e impugnaciones de la respuesta del empleador

La jurisprudencia que la DT deja sin efecto establecía que si el sindicato no reclamaba de la respuesta del empleador, cuando ésta contenía reclamaciones o impugnaciones al proyecto de contrato sindical, se entendía que dicho silencio implica el allanamiento o conformidad del sindicato, no siendo procedente realizar la mediación de reclamaciones ante la DT.

Con el nuevo pronunciamiento se deja sin efecto la doctrina anterior, sosteniendo ahora que, si el sindicato guarda silencio o no reclama de la respuesta del empleador a su proyecto de contrato, si este deduce reclamaciones o impugnaciones, igualmente será obligatorio celebrar la audiencia de mediación ante la DT, argumentando que como regla general la ley no le otorga al silencio un valor como expresión de voluntad.

Esta nueva interpretación jurídica contradice la finalidad que la ley le atribuyó a la mediación, ya que este trámite busca que las partes logren un acuerdo en caso de que el proyecto de contrato sindical y la respuesta empresarial entren en controversia. Entonces, sino existe tal controversia cuando el sindicato no objeta la reclamación del empleador, el trámite pierde totalmente su fin.

