



EL FUTURO DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DEL FUTURO

Sobre el Futuro del Trabajo desde la perspectiva de las relaciones y políticas laborales

Hugo Barretto Ghione*

I

Bases para una propuesta sobre el futuro de las relaciones de trabajo y del papel del Estado

1. El debate sobre el futuro del trabajo está instalado desde hace muchos años y ha estado teñido, en general, de visiones pesimistas o distópicas, cercanas a la visión que ofrece el cine de ciencia ficción, acerca de un mundo en que los robots sustituyen el trabajo humano de manera más eficiente, hasta el punto de adquirir rasgos emocionales para habitar entre nosotros y dotar a las relaciones interpersonales de una creciente ambigüedad (Blade Runner, etc.). En la literatura especializada – no exenta de best sellers – se difundió la idea del “fin del trabajo”, afín a otros desenlaces fatales de la ideología, las utopías, y la historia misma.

En el mundo del trabajo, el tema del *futuro* estuvo siempre vinculado a las políticas laborales y en particular, a nuestro juicio, al **tipo de intervención** del Estado – sostenemos que el Estado siempre interviene, variando su modalidad y sentido - y a las **formas de regulación de la prestación del trabajo**.

2. No corresponde a la índole de esta contribución ingresar con la profundidad que merece a la evolución que han tenido estos dos vectores, pero conviene recordar que la organización del trabajo fordista y taylorista - la innovación tecnológica de las primeras décadas del siglo pasado - constituyó el marco de la consolidación del contrato típico de trabajo y de la organización sindical y la negociación colectiva.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Director del Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho (Universidad de la República)

Estas instituciones surgieron a “imagen y semejanza” de esa matriz organizacional, articuladas por una forma de intervención del Estado que reguló y arbitró las relaciones entre los actores, prevaleciendo una normativa con un sentido protector del trabajador “subordinado” y un reconocimiento de las organizaciones representativas del interés abstracto de empleadores y trabajadores.

El modelo de protección laboral en lo individual adquirió perfiles de gran similitud en la mayoría de los países del área, concretándose en códigos del trabajo o en leyes generales del contrato laboral, denotándose, en cambio, variantes significativas en lo relativo a las relaciones colectivas, aunque bajo el común sentido de reconocer su relevancia para la construcción del modelo regulativo que se trate.

Los cambios que vienen procesándose a nivel de la organización del trabajo y la producción han provocado que los dos vectores principales que damos cuenta - la intervención del Estado y la regulación del trabajo - entraran en cuestión por un señalamiento de su “obsolescencia” para dar cuenta de las nuevas realidades, razón frecuentemente esgrimida por los propulsores de procesos de reforma laboral de los años noventa del siglo pasado y que han reverdecido recientemente en países del área.

Sin embargo, la cuestión merece un estudio y una consideración más profunda, opción que aparece en un reciente análisis sobre la índole y categorización de las transformaciones y las alternativas disponibles para darle cauce adecuado publicado por la OITⁱ.

3. Estos desafíos que simplemente se esbozan presentan una complejidad y una apertura temática difícil de circunscribir para un documento de estas características. No obstante, corresponde hacer el intento de fijar algunas premisas básicas de nuestro planteo que tiene como objeto proponer algunas líneas de desarrollo de las futuras políticas laborales de la izquierda:

- a) **El cambio que desafía al futuro del trabajo no se reduce a un solo factor**, como a menudo se aduce es el tecnológico, sino que se trata de un conjunto de elementos coadyuvantes, entre los que no deben soslayarse los políticos, culturales y (esencialmente) económicosⁱⁱ;
- b) Entre los análisis globales de este tránsito o transformación en que está inmerso el mundo del trabajo, consideramos de gran utilidad recurrir al documento reciente de la Organización Internacional del Trabajo sobre **la iniciativa del centenario sobre el futuro del trabajo**ⁱⁱⁱ por su carácter omnicomprensivo de los diversos componentes del cambio;
- c) Desde el punto de vista de las políticas laborales, el escenario de los cambios a operar debe centrarse en el **tipo de intervención del Estado y en la reglamentación de la prestación del trabajo** (o más bien, de los trabajos, en atención a la diferenciación de modalidades^{iv}), por considerarlos esenciales desde la perspectiva de las políticas regulatorias del “mercado” de trabajo;

- d) Tal como es enunciado en el título mismo de esta contribución, importa tanto la propuesta sobre las **políticas laborales** como sobre el futuro de las **relaciones laborales**, entendiendo por tales las que se establecen entre los actores sociales representativos de los sectores del trabajo y la economía y las funciones que deberán cumplir en el futuro con vistas a la evolución del modelo.

En síntesis, para una mirada desde la izquierda, el futuro del trabajo debe integrar y complementar lo que son los derechos y responsabilidades de los interlocutores sociales con el tipo de intervención estatal que es esperable, debiéndose desde ya adelantar que desde nuestro punto de vista en atención al desarrollo y la representatividad de los actores del mundo del trabajo, una política futura debería acordarles mayores márgenes de participación en la gobernanza del trabajo y sobretodo, en la transformación de las regulaciones de las formas en que se presta el trabajo

II

Interrogantes fundamentales sobre el futuro del trabajo desde la perspectiva de las relaciones y políticas laborales. Particularidades del caso uruguayo

4. El debate más reciente sobre el futuro del trabajo se ha reducido a la discusión en torno a la reforma laboral a partir de la operada en Brasil y la anunciada en Argentina, así como otros ejemplos europeos en curso.

La reforma laboral en los países vecinos tiene el sentido tradicional de la acaecida en la región en los años noventa del siglo pasado, lo que puede reducirse a ciertas constancias que aparecen reproducidas en esos procesos:

- a) Desde la intervención del Estado, puede observarse una mayor flexibilización de las normas laborales referidas a ciertas condiciones de prestación del trabajo, como el horario, y más extensamente, el tiempo de trabajo, más un apartamiento de las regulaciones propias de la protección social, como es la “migración” de las relaciones de trabajo hacia el ámbito civil o comercial;
- b) Desde el papel de los interlocutores sociales, se atribuye un papel a la negociación colectiva como mecanismo de materialización de mayores márgenes de flexibilidad incluso para “perforar” (¿vulnerar?) la normativa de origen estatal.

Se trata de un cambio en el tipo de intervención en el “mercado” de trabajo y en el papel de los interlocutores.

5. Estimamos no obstante más fecundo para un debate en serio sobre el futuro del trabajo atender al enfoque que viene dado desde la OIT en la llamada “iniciativa del centenario” sobre la que se ha dado cuenta en esta contribución.

El documento citado, que es la base de reflexión sobre el futuro del trabajo en todos los países miembros, se articula en lo que llama “cuatro conversaciones” sobre el futuro del trabajo (trabajo y sociedad; trabajo y organización del trabajo y la producción; trabajo decente para todos; gobernanza del trabajo), del cual extractamos aquellos pasajes que parecen especialmente significativos para la realidad nacional y que pueden ordenar un abordaje integral del problema:

- Las formas de contratación del trabajo:

“La perspectiva de conservar un mismo empleo durante toda la vida laboral ha quedado obsoleta en el mundo del trabajo de hoy en día. Cabe preguntarse en qué medida este arquetipo (si es que alguna vez fue la norma general) será reemplazado por formas de trabajo cada vez más flexibles, a corto plazo y efímeras, en vista de que hay un aumento de la movilidad espacial y funcional de los trabajadores, y qué repercusiones tendría esta evolución para su integración en la sociedad”

- La importancia de la formación profesional:

En la actualidad, cabe preguntarse si la revolución tecnológica en curso, anunciada por muchos observadores, que se caracteriza por la utilización de megadatos («big data»), impresoras en 3D y robots en los procesos de manufactura, ofrece un potencial tan grande para reemplazar la mano de obra que rompe por completo con todo lo que la precedió, y si, a fin de cuentas, no es en realidad un factor que inhibe en lugar de propiciar el trabajo decente. En todo caso, los intentos por resistir a la innovación no deberían verse como erróneos o contraproducentes, sino simplemente como una guerra perdida; no hay ninguna manera creíble de ofrecer resistencia

En este contexto, hay que abordar el tema más general de las competencias y la formación como componentes esenciales — aunque no la panacea — de una futura agenda de pleno empleo y trabajo decente para todos los países, incluidos los menos desarrollados

- La regulación (flexible) del trabajo

En la actualidad, la relación de trabajo, cuando existe, se está apartando cada vez más del modelo tradicional de un trabajo a tiempo completo de duración indefinida, y reviste formas «atípicas» que incluyen el trabajo a tiempo parcial, los contratos flexibles y de duración determinada. Aparte de esto, también hay empresas que ya no contratan directamente a la totalidad de su fuerza de trabajo o a una gran parte de ella, y generalmente recurren a procesos de

subcontratación, externalización, tercerización, y a cadenas de suministro, que están adquiriendo dimensiones mundiales. Estas modalidades se han llevado bastante más lejos con los modelos empresariales que han surgido en los últimos años y que, por medio de herramientas en línea, permiten conectar a entidades individuales que solicitan bienes y servicios con los proveedores, en el marco de una relación comercial efímera que sólo dura hasta el momento de la entrega del producto o de la prestación del servicio

- La Gobernanza del trabajo

Todas estas consideraciones acerca de la gobernanza del mundo del trabajo tienen como trasfondo una realidad muy simple: para la mayoría de las empresas y de los trabajadores, la gobernanza se practica a través de instituciones nacionales del mercado de trabajo, como los ministerios, los consejos tripartitos, las oficinas de empleo, los servicios de inspección del trabajo, las autoridades de seguridad y salud, y las instituciones de formación profesional. Todas estas instituciones funcionan de manera muy diferente en cada uno de los Estados Miembros de la OIT; algunas se destacan por sus grandes capacidades institucionales, mientras que otras adolecen de importantes déficits institucionales. Por otro lado, sus modalidades de organización y funcionamiento han evolucionado considerablemente con el tiempo, y en algunos casos han sido objeto de una importante reasignación de las responsabilidades entre los sectores público y privado. También ellas tienen un importante papel que desempeñar para determinar el futuro del trabajo.

6. De los dos ejes esenciales de las relaciones y políticas laborales que se proponen en nuestro caso (tipo de intervención estatal y regulación del trabajo) la OIT presta algunas claves para su tratamiento que nos parecen muy relevantes.

Sin embargo, además de estos elementos de carácter general deben tenerse presente otras variables fundamentales que seguidamente examinamos, en la medida que aparecen como situaciones referidas a la gobernanza no resueltas suficientemente.

7. Cualquier plan de futuro de las políticas laborales en nuestro país debe incorporar el punto de vista de los actores como parte de esa construcción.

En el caso de los empleadores, no puede dejar de mencionarse que han sido muy críticos con el modelo de gobernanza de las relaciones laborales y con la reforma laboral adoptada a partir de 2005, a tal punto que han presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT quien la ha recepcionado y ha hecho algunas observaciones a la ley de negociación colectiva (ver caso 2699^{vi}) que merecen ser tenidas en cuenta si trazamos un proyecto de futuro de las políticas laborales desde la gobernanza de las mismas.

8. En lo sustantivo, existen dos grandes cuestiones objeto de discusión con los empleadores por fuera de otros aspectos técnico/jurídicos sobre los que no vale la pena detenerse:

- deben dirimirse los alcances del derecho de huelga (fundamentalmente la modalidad de la ocupación de los lugares de trabajo) y
- lo que resulta a nuestro juicio verdaderamente central en la diferencia con los empleadores radica (justamente) en el diseño de la negociación colectiva, o sea, en la gobernanza de las relaciones laborales, en el sentido de determinar con claridad la participación del Estado en cuanto a si debe o no intervenir en la fijación de las condiciones de trabajo y el ajuste de las remuneraciones a través de los Consejos de Salario.

9. La diferencia sobre la gobernanza de las relaciones laborales y consiguientemente sobre las vías de regulación de los contratos de trabajo requiere entrar en cierto detalle del caso.

Hasta el momento, los Consejos de Salario constituyen el principal espacio de negociación colectiva (gobernanza) y de fijación de condiciones de trabajo (regulación de los contratos), ya que tienen como competencia: a) la fijación de los salarios mínimos por categoría profesional: b) el ajuste general de las remuneraciones y c) las condiciones generales de trabajo en caso que exista acuerdo entre los actores sociales^{vii}.

La amplitud de competencias del organismo tripartito ha sido objeto de discordia por los empleadores y de cierta observación por el Comité de Libertad Sindical, en la medida que se considera que ocupa un espacio que es propio de la negociación **bipartita** entre empleadores y organizaciones de trabajadores, sin intervención estatal.

Lejos de tratarse de un detalle, este punto es especialmente significativo porque hace a la distribución de las responsabilidades entre los interlocutores sociales y el Estado, o sea, refiere a la gobernanza misma.

En la posición de los empleadores, el papel del Estado se vería reducido a la sola intervención en la materia salarial fijando los mínimos a través de los Consejos de Salario y dejando el amplio campo de la regulación en manos de los actores sociales en la esfera privada de sus acuerdos individuales o colectivos.

Como puede observarse, el problema se ubica, si se lo mira desde el futuro de las políticas laborales, en un doble carril:

- a) en el **plano de la gobernanza**, se discute el lugar o el alcance de la intervención del Estado, ya que para el sector empleador debería la Administración del Trabajo limitarse a fijar los mínimos salariales de manera tripartita, argumento que cuenta con cierto apoyo en los últimos pronunciamientos de la cooperación técnica solicitada por el Gobierno a la OIT;

- b) Esta posición asumida por los empleadores impacta decisivamente en el segundo aspecto señalado en este documento, o sea, en las vías de **regulación del trabajo**, que reposarían en el exclusivo mecanismo de la negociación colectiva bipartita mediante convenios colectivos (preferiblemente a nivel de empresa) o aún acuerdos individuales (quedando la ley como “último recurso” para regular el trabajo).

10. Toda propuesta sobre el futuro de la gobernanza y la regulación del trabajo no debería prescindir de este diferendo, pese a que se ha sobredimensionado su magnitud en tanto los consensos sectoriales en Consejo de Salarios siguen siendo altos y el reciente acuerdo laboral con UPM parece significar que, en última instancia, las diferencias no son tan decisivas.

Con todo, se estima que un gobierno de izquierda debería tener una propuesta superadora, ya que la permanencia del problema puede dar lugar en el futuro a que una alternancia distinta en el gobierno nacional instale un discurso regresivo en lo laboral con base en el argumento de la necesidad de “cumplir” con lo determinado por la OIT como organismo de las Naciones Unidas.

III.

Regulación laboral y gobernanza

Desafíos básicos de la regulación laboral

11. El desarrollo efectuado deja abierta una serie de desafíos en orden al papel de los actores y del Estado y de la regulación las condiciones en que se presta el trabajo.

Respecto de este último punto se estima que existen dos aspectos que no pueden soslayarse en cualquier consideración futura de la reglamentación del trabajo, en razón que los cambios en la organización del trabajo y de la producción demandan modificaciones en la normativa, básicamente en:

- la ordenación o distribución del tiempo de trabajo (que incluye naturalmente la reducción del tiempo de trabajo, pero no únicamente ese mecanismo) y
- la regulación de las distintas formas de trabajar donde se acrecientan los niveles de autonomía en el desempeño de la labor;

12. Ambos problemas se originan en la creciente heterogeneidad de las formas de trabajar pero no son generales a todas las actividades, y requieren soluciones en distintos niveles.

13. Las **modificaciones de la ordenación temporal del trabajo** se encuentran en el centro de los debates desde hace muchos años, habiendo operado una especie de demonización del término “flexibilidad laboral” en tanto

la misma ha sido empleada como forma de alterar el poder de los actores en las relaciones a favor de los empleadores, de modo que puedan obtener mayor disponibilidad del trabajo en cualquier circunstancia de tiempo, lugar y modalidad;

Las soluciones a alcanzar en la ordenación o distribución del tiempo de trabajo deben salvaguardar las características básicas de protección de la dependencia laboral, sea en su forma clásica (subordinación jurídica) o en su forma reciente (dependencia económica);

14. En el caso de la **regulación de la relación de trabajo, el debilitamiento de los criterios tradicionales de delimitación entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento de servicios**, como ha sido la subordinación a las órdenes rígidamente impartidas desde la dirección de la empresa, por modalidades indirectas de control (trabajo por objetivos o proyecto, a distancia, etc) puede ameritar una solución de tipo general, que incorpore nuevos criterios de determinación de la existencia de trabajo dependiente económicamente que demande protección social, de lo cual es un muy buen insumo la Recomendación Internacional del Trabajo N° 198 (2006)^{viii}, que incorpora criterios como la inserción laboral en una organización empresarial, el trabajo por cuenta ajena, etc.

Gobernanza de los cambios

15. Como puede apreciarse, **el tiempo de trabajo y la determinación de la aplicación de la protección laboral admiten soluciones diversas que responden también a formas diversas de gobernanza de las relaciones laborales.**

En este punto de la gobernanza corresponde recordar la diferencia acerca de la distribución de roles entre Estado e interlocutores, que constituye un terreno en disputa con los empleadores a partir de su recurrencia la OIT;

16. La cuestión radica en identificar la manera más adecuada de operar esos cambios tendientes a adaptar la normativa a la variabilidad de las nuevas formas de trabajar y de organizar el trabajo.

Desde ese ángulo, la compatibilización de, por una parte, las demandas de modificación o adaptación del marco normativo en lo relativo al tiempo de trabajo y por otra parte, la consideración del punto de vista de los actores es central para la legitimidad y el sostenimiento de las soluciones a adoptarse, amén de la importancia que reviste en sí mismo el procedimiento para un gobierno de izquierda.

Necesidad de aunar el cambio en la regulación del tiempo de trabajo con las garantías suficientes se sintetizan a nuestro modo de ver en el escenario de los Consejos de Salarios.

En parte, hay que decirlo, es lo que está ocurriendo: es un hecho incontestable que los Consejos de Salarios, inopinadamente, ya vienen procesando una

reforma laboral oculta, que ha alterado de diversa manera aspectos medulares de la regulación del tiempo de trabajo, por ejemplo, en el caso de actividades como el transporte, la salud, el sector audiovisual, etc.

17. Esos cambios se dan la mayoría de las veces mediante apartamientos del régimen legal de la ley de 1915, por lo cual resulta necesario articular la norma de carácter general existente con los regímenes particulares que se acuerdan en la negociación colectiva y que se aplican efectivamente.

La forma de recomponer el sistema jurídico disminuyendo el margen de incertidumbre existente como consecuencia de una norma legal y regímenes particulares pactados en los Consejos de Salarios, **es reconocer finalmente la función de la negociación tripartita para operar adaptaciones particulares la legislación vigente;**

En definitiva, se propone que las modificaciones al tiempo de trabajo no deberían operar desde una norma de carácter general mediante una solución en concreto que lo “flexibilizara” el sistema, sino mediante una norma que habilitara – dentro de ciertos márgenes - las distintas formas de ordenación y distribución pactadas en los Consejos de Salarios por las genuinas organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

Se trataría de una norma que admitiera la legitimidad de las resoluciones de los Consejos de Salarios que establecieran regímenes distintos de ordenación del tiempo de trabajo, dejando subsistente la regulación general del límite prescripto por la ley de 1915.

18. En el caso de la regulación de la relación de trabajo, en cambio, quizá sería menester una norma de carácter general que incorporara un criterio amplio de relación de trabajo para comprender distintas formas de trabajar con dependencia económica existentes.

Una nueva distribución de los espacios de la gobernanza

19. A partir de 2009 la gobernanza del sistema en su faz tripartita se vio robustecida por la posibilidad que la convocatoria de los Consejos de Salarios no quedara solamente en manos del Poder Ejecutivo, como ocurría en la ley de 1943, sino que el gobierno de la época delegó en los actores sociales la responsabilidad de la instalación de los mismos, la que podrá hacerse de oficio o a pedido de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, lo que determinó que el funcionamiento de estos organismos fuera permanente hasta el momento.

La diferencia con el período previo a la reforma de 2009 es notable, ya que en el pasado los Consejos de Salarios fueron convocados de manera intermitente dependiendo de la orientación económica y social del gobierno respectivo.

20. La posición de los empleadores y las observaciones de la OIT obligan a repensar el lugar de la gobernanza de las relaciones laborales, tan teñida del tripartismo propio de los Consejos de Salarios.

21. Hay en la postura de los empleadores y en la mirada de la OIT una desatención al diseño contenido en la ley N° 18566, que establece el principio de libertad de los niveles de negociación, que solo da entrada a la negociación tripartita en el caso que no exista un convenio colectivo a nivel del sector de actividad (arts 12 y 15 de la norma).

22. *Sostenemos que la percepción existente del sistema reposa en un equívoco generalizado*

En efecto, **se postula por los empleadores que la negociación colectiva tripartita es obligatoria y excluyente, cuando en realidad es simplemente subsidiaria a la actividad de los actores sociales, que pueden (y deben) negociar sus acuerdos de manera bipartita y solamente en subsidio entra la intervención del Estado a través de los Consejos de Salarios.**

Por ello entendemos que **la gobernanza de las relaciones laborales del futuro debería acentuar la nota de autonomía y libertad de los actores para acordar en todos los niveles, una materia poco explorada hasta el momento, debiendo el Estado intervenir mediante la convocatoria de los Consejos de Salarios solamente cuando la negociación sectorial bipartita sea insuficiente o inexistente.**

Este giro supone, por una parte, profundizar un sesgo no desarrollado de la gobernanza del sistema, como es la parte de libertad y autonomía de los interlocutores sociales, dejando los Consejos de Salarios el papel subsidiario cuando por alguna razón los actores no negocien salarios mínimos como es elemental hacerlo o el establecimiento de modificaciones particulares a la ordenación del tiempo de trabajo.

El fortalecimiento de los últimos quince años del movimiento sindical debería hacerlo capaz de generar espacios de gobernanza propios en los niveles que se estimaran más aptos para fijar las condiciones de trabajo y de empleo según reza el Convenio Internacional del Trabajo N° 154 sobre negociación colectiva teniendo siempre la “red de contención” de los Consejos de Salarios para los casos en que no pudieran abrirse esas oportunidades de gobernanza bipartita.

El desarrollo de este tipo de gobernanza debería asentarse en una intervención estratégica del Estado mediante mecanismos de apoyo y fomento de la negociación colectiva.

ⁱ Resulta extremadamente interesante para advertir la magnitud de los cambios el reciente documento de la OIT “El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas” en el sitio:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

ⁱⁱ Ver “Tres determinismos sobre el futuro del trabajo” en La Diaria:

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/7/tres-determinismos-tecnologicos-sobre-el-futuro-del-trabajo/>

ⁱⁱⁱ Se trata de la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo a la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015. Ver en el sitio:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf

^{iv} Es muy revelador respecto de la pluralidad de sentidos y culturas del trabajo en nuestro país el artículo de Marcos Supervielle “Las nociones de cultura del trabajo en el Uruguay” en la Revista de Ciencias Sociales N° 41 (julio –diciembre 2017)

^v Sobre este punto puede verse la nota que abre la revista Derecho Laboral N° 267 (julio – setiembre 2017) “Efectos colaterales de la reforma laboral brasileña en la dogmática jurídica laboral”.

^{vi} http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_124974.pdf

^{vii} La ley de Consejo de Salarios N° 10449 de 12 de noviembre de 1943 acordaba competencias a esos organismos para adoptar salarios mínimos por categoría profesional y por rama o sector de actividad. La práctica hizo que a la vez que se negociaban y pactaban los salarios, se incorporaran otros componentes de las relaciones de trabajo, como las condiciones de trabajo en general y además, se fijaran los ajustes porcentuales generales a las remuneraciones que estuvieran por encima de los mínimos. La ley N° 18566 de 11 de setiembre de 2009 amplió las competencias de esos Consejos, “legalizando” la práctica de tratar y pactar en esos organismos las condiciones de trabajo y los ajustes de las remuneraciones además de los mínimos. En síntesis, los Consejos de Salario adoptan decisiones por mayoría de componentes salvo en el caso de las condiciones de trabajo, caso en el cual debe existir acuerdo entre los representantes de trabajadores y empleadores (art. 12 de la ley N° 18566).

^{viii} Puede verse en el sitio:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198