

RELACIONES LABORALES Y SINDICALISMO

Empleos suficientes y estables, salarios justos y condiciones laborales dignas y adecuadas son pilares esenciales para la construcción de una sociedad equitativa y próspera. El trabajo es el medio de vida del trabajador y de su familia. De él depende su nivel de vida. Es también uno de los principales factores de realización personal y de integración del individuo adulto a la sociedad. De la misma forma que rechazamos enfáticamente cualquier posición que pretenda subordinar el salario del trabajador y las condiciones de trabajo, a la competitividad de la empresa, entendemos que no es admisible que las reivindicaciones de los trabajadores se articulen a través de una acción sindical que no tenga en cuenta las condiciones necesarias para que se pueda desarrollar la empresa en forma eficiente y competitiva. Este es el dilema central que debe resolverse a través del diálogo activo y fecundo de los trabajadores y los empresarios. Si podemos transformar esta dicotomía en acuerdo, entraremos en el futuro con mejores herramientas para enfrentar los severos desafíos que nos impone el porvenir.

Nuestro país se encuentra en la encrucijada vital del desarrollo y la sociedad uruguaya ha madurado lo suficiente como para aceptar que sin inversión, sin capital, sin empresas competitivas no hay empleo ni crecimiento, y que sin negociación colectiva, sin ámbitos de diálogo donde armonizar los intereses de los actores del mundo del trabajo, no existe la certeza de lograr remuneraciones justas y mejores condiciones de trabajo. Que los trabajadores deben obtener salarios justos y condiciones de trabajo dignas y que las empresas deben ser competitivas y obtener ganancias no puede ser entonces objeto de debate. Tampoco debe serlo la importancia de captar capital destinado a la producción de bienes y a la prestación de servicios generando un adecuado clima de inversión, consolidando la seguridad jurídica, el cumplimiento de los acuerdos, la promoción de mecanismos que fomenten la capacitación permanente para obtener mano de obra mejor calificada y la cultura de la productividad. Paralelamente, la realidad impone la necesidad de considerar determinados aspectos macroeconómicos en el resultado de la negociación colectiva tales como el nivel de empleo, la estabilización de precios, la presión fiscal. Considerando la inflación uno de los flagelos que más daño causa a los trabajadores y a los jubilados y pensionistas.

1) El trabajo: Derecho – Deber. Diversas normas constitucionales establecen que el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales del individuo. De esta forma – entre otros - el artículo 7 de nuestra norma fundamental establece *“Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieran por razones de interés general”* y el artículo 53 dispone en su inciso primero que *“El trabajo está bajo protección especial de la ley”*.

Paralelamente, el trabajo es considerado también como un deber para con la sociedad que la misma Constitución impone a los habitantes de la República en el inciso segundo del citado artículo 53 según el cual: *“Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica”*.

Sobre estos principios republicanos, concebimos el trabajo como un derecho y un deber, como un instrumento de inclusión social y formación personal del adulto tal como lo es la educación en la infancia y en la adolescencia. Las políticas sociales deben pues instrumentarse sobre la base del cumplimiento de estos deberes, tanto del adulto a trabajar en beneficio de la colectividad, como de la sociedad, representada en el Estado, de proporcionar dicho trabajo. Una atención especial se tendrá para con el empleo juvenil, de la mujer y de los adultos, todo lo que se detalla en los capítulos correspondientes.

2) Libertad de asociación y la libertad sindical. Concebimos la libertad de asociación y la libertad sindical como derechos fundamentales. Su respeto es inherente al Estado de Derecho y es incompatible con estados autoritarios o totalitarios sin importar el signo al que pertenezcan. Esta sólo se desarrolla plenamente al amparo de las garantías que brinda el sistema democrático republicano de gobierno. La libertad sindical se edi-

fica sobre la base de organizaciones de trabajadores y de empleadores que sean autónomas, independientes, representativas y con capacidad para ser titulares de derechos y pasibles de ser exigidas en el cumplimiento de los compromisos que libremente asuman.

3) La negociación colectiva como instrumento para el entendimiento. A partir de estas premisas y fiel a sus mejores tradiciones, nuestro Partido Colorado aboga por el desarrollo de la negociación colectiva tanto en el ámbito privado como en el público entendida como el ámbito natural de encuentro de trabajadores y empresarios para asegurar el combate al desempleo, la generación de nuevos puestos de trabajo, el salario justo y las condiciones laborales dignas compatibilizadas con la imprescindible ganancia y competitividad de la empresa.

El sistema de relaciones laborales es, históricamente, el producto de las sociedades democráticas y pluralistas. En nuestro país, la decidida acción política e institucional de nuestro Partido a lo largo del siglo XX determinó el desarrollo del diálogo y la negociación colectiva como forma pacífica para resolver las tensiones entre el capital y el trabajo, garantizando su eficacia mediante la primera ley de negociación colectiva que es una de las tantas realizaciones de las administraciones coloradas a lo largo de su fecunda historia. Concebida como un instrumento que solo se desarrolla en democracia, la negociación colectiva cumple en su evolución, la doble función de resolver conflictos puntuales en el mundo del trabajo y al mismo tiempo de garantizar la paz social. Esta doble finalidad se plasma esencialmente en la protección social del trabajador, en el equilibrio en las relaciones, en los medios para resolver los conflictos y en la integración y representación de todos los grupos sociales como mecanismo de inclusión social. Naturalmente, reivindicamos y mantendremos la modalidad de negociación a través de Consejos de Salarios y la defensa del tripartismo como principio fundamental.

La revolución tecnológica, así como las características del mundo globalizado están cambiando radicalmente y en forma inexorable, las formas de producción. La vieja concepción anticapitalista y de lucha de clases no da respuesta a los intereses de los trabajadores. El siglo XXI es el siglo del

cambio tecnológico permanente que nos empuja al mundo de la productividad y de la competitividad y modifica las formas de organización del trabajo que debe estructurarse necesariamente con una clase trabajadora más calificada y especializada, con empleadores dispuestos a brindar capacitación y con un Estado que promueva y estimule esta acción. La vieja separación del trabajo manual y de ejecución frente al trabajo intelectual de concepción y diseño tiende a superarse cada día. La cuestión ya no ha de plantearse pues, considerando los avances tecnológicos como una amenaza a la mano de obra tradicional y al nivel de empleo, sino como un instrumento que promueva la mejora de las condiciones de trabajo incorporando a la negociación colectiva las estrategias comunes de control de calidad y de mayor obtención de productividad.

El fomento de la colaboración racional de los actores de la relación laboral, trabajadores y empleadores, es entendida por nosotros en el marco de una nueva cultura de diálogo que supere las estériles políticas de la confrontación. Este cambio cultural nos permitirá fortalecer al país para enfrentar el camino hacia el desarrollo satisfaciendo las expectativas de trabajadores y empleadores. Al mismo tiempo, respaldará una decidida acción del gobierno en el plano internacional para fomentar con seriedad el libre comercio, el cumplimiento de los acuerdos internacionales de los que forma parte nuestro país, el rechazo de toda forma de proteccionismo y la denuncia de la competencia desleal de aquellas economías que basan su competitividad en la disminución abusiva de los costos laborales (“dumping social”).

En el marco de los principios antes apuntados, asumiremos el compromiso de respetar la legislación y los instrumentos internacionales de la O.I.T. ratificados por nuestro país Número 87 (sobre libertad sindical y la protección de derecho de sindicación) Número 98 (de fomento de la negociación colectiva), Número 151 y 154 (protección de sindicación y procedimientos para determinar el empleo en la administración pública y fomento de la negociación colectiva).

4) Negociación Colectiva en el Sector Público. Las normas legisladas respecto de la negociación colectiva tanto a nivel privado como público, han sido un avance importante en materia de relaciones laborales,

Sin perjuicio de ello, se constata a lo largo de la vigencia de la Ley N° 18.508 que en el sector público a pesar de tener esta herramienta valiosa la misma no ha tenido una implementación eficaz.

Múltiples factores inciden en que esta herramienta no se desarrolle plenamente en el sector público como por ejemplo la necesidad de plasmar en las normas presupuestales o de Rendición de Cuentas todo lo que es de materia salarial o carrera administrativa. Al no existir una planificación por parte del Gobierno con la debida antelación, se envían los proyectos de ley sin negociación teniendo como excusa los tiempos legislativos previstos en la Constitución de la República.

Otro factor de incidencia en las relaciones laborales de los públicos, es el rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, órgano que al ser parte del Poder Ejecutivo no logra mantener el rol necesario y adecuado para este sector de trabajadores.

Por estos motivos y a los efectos de reforzar el instrumento de la negociación colectiva es que se propone la creación de Consejos de Salarios para el Sector Público.

En el caso de la Administración Central, deberá estar integrado por los jefes máximos involucrados en materia presupuestal, es decir el Ministro de Economía y Finanzas, el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, el Director de la Oficina Planeamiento y Presupuesto y COFE.

En el caso de las empresas públicas el mismo deberá estar integrado por el Ministro de Economía y Finanzas, el Presidente de su Directorio y el PIT CNT.

5) El derecho de Huelga y los servicios esenciales. Consideramos que la huelga es uno de los medios legítimos para que los sindicatos fomenten y protejan el derecho de los trabajadores. Así lo reconoce nuestra

Constitución estableciendo que la misma es un derecho gremial y que sobre esa base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

Más allá de la inexistencia de reglamentación legal, el derecho de huelga entendido como la interrupción voluntaria del trabajo como medida gremial, ha sido libremente ejercido por los trabajadores desde el restablecimiento del régimen democrático habiéndose aceptado determinadas limitaciones cuando la huelga fue decretada en servicios públicos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población (nos referimos a los denominados “servicios esenciales”).

Desde nuestra concepción democrática entendemos que la ocupación al igual que el piquete no puede ser considerada como modalidad del derecho de huelga en la medida que su ejecución entra en colisión con otros derechos consagrados constitucionalmente tales como la libertad de trabajo y de comercio tutelada por el art. 36, el derecho de propiedad que regula el art. 32, la libertad de circulación, artículo 7 entre otros, y porque el calificativo de “pacífico” es una contradicción en la medida que una ocupación del lugar de trabajo es “pacífica” sólo en apariencia porque dejará de serlo toda vez que aquellos trabajadores que no adhieren a la medida pretendan ejercer su derecho al trabajo dentro de la empresa o sus propietarios ingresar a la misma. Igual razonamiento corresponde aplicar al piquete en la medida que el mismo sólo puede ser calificado de “pacífico” en tanto aquellos trabajadores que no adhieren a la medida no pretendan ingresar a su lugar de trabajo o se impida el desarrollo de la actividad de la empresa. Sin embargo entendemos que la ocupación y el piquete pueden ser admitidos excepcionalmente por tiempo limitado cuando los derechos que entran en colisión con ella no pueden ejercerse (caso del Lock out) o cuando el derecho de propiedad del empleador se ejerce en forma abusiva con la finalidad de impedir el ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores (caso de la contratación de los denominados “rompehuelgas”). Es por ello que se promoverá una legislación en la materia y un procedimiento especial que concilie los distintos intereses en juego.

6) La sociedad de capital e industria con Responsabilidad Limitada. (SCIRL).

Se fomentará la asociación del capital y del trabajo bajo formas jurídicas que contemplen las siguientes bases.

- a.** El o los socios capitalistas responderán por las obligaciones sociales como los socios de las Sociedades de Responsabilidad Limitada (hasta el límite de su aporte). El o los socios que aporten su industria responderán hasta la concurrencia de las ganancias no percibidas hasta que adquieran la calidad de socios capitalistas en cuyo caso responderán en la forma precedentemente establecida para dichos socios. Se aplicarán las normas de las Sociedades de Responsabilidad Limitada.
- b.** La administración y representación de la SCIRL podrá ser ejercida por cualquiera de los socios sin distinguir el tipo de socio de que se trate.
- c.** Se deberán establecer mecanismos que permitan acceder a líneas de crédito especiales para este tipo de sociedades.
- d.** La SCIRL se transformará en SRL (Sociedad de Responsabilidad Limitada) cuando los socios que aportaron su industria pasen a ser socios capitalistas en virtud de los aportes efectuados.