

NUESTRA RAZÓN

Una más... La ARU y las Cámaras Empresariales en las relaciones laborales.

A partir del año 2005, se inicio un proceso de cambios profundos en el ámbito laboral. Algunos fueron objetados por el sector empresarial, por ej., la derogación del decreto que permitía la desocupación por la fuerza policial de locales ocupados por trabajadores como medida gremial. Pero el balance del año 2005, sin embargo, fue aceptable a este respecto. Ello se debió a que básicamente el tripartismo fue incrementado por el nuevo gobierno y funcionó de manera razonablemente adecuada. Así, se constituyeron el Consejo Superior Tripartito, y el Consejo Tripartito Rural, y se reinstalaron los Consejos de Salarios.

En el período 2005-2006, los Consejos de Salarios continuaron funcionando con normalidad, con un alto porcentaje de acuerdos. También continuaron funcionando comisiones tripartitas permanentes que muchos Consejos de Salarios establecieron para un seguimiento permanente de temas pendientes o que puedan surgir.

Dejando de lado los Consejos de Salarios, en términos generales, y al finalizar el período 2006-2007, la percepción en medios empresariales parece ser de desaliento ante lo que perciben como un empeoramiento de las perspectivas laborales tanto en el ámbito legislativo como reglamentario, y como un deterioro del tripartismo.

Así:

- a) En catorce meses se ha convocado poquísimas veces al Consejo Superior Tripartito y al Consejo Tripartito Rural, creados por el propio Gobierno.
- b) Se aprobó la ley 17.940, relativa a protección antisindical, que posibilita la reinstalación judicial en una empresa de un trabajador despedido. Esta ley fue precedida de una escasa consulta con los empleadores, consulta que tuvo lugar con un texto ya con media sanción en el Parlamento, y con su opinión expresamente contraria.
- c) Aunque ello se había pactado por unanimidad en el Consejo Superior Tripartito, no se efectuaron consultas a los empleadores sobre los temas de prescripción de créditos laborales y de

tercerización. El Poder Ejecutivo remitió los respectivos proyectos de ley al Parlamento, y así se aprobaron las leyes 18.091, que aumenta de dos a cinco años la posible retroactividad de los reclamos laborales, y la 18.099, que hace solidariamente responsable, y con una extensión desmesurada, a las empresas que contraten a otra empresa para prestarle servicios.

d) La mencionada ley “de tercerizaciones” motivó una marcada oposición empresarial, que retiró su delegación de la Comisión de Negociación Colectiva del Compromiso Nacional hasta que se corrigieran los aspectos que estimaba más negativos de dicha normativa.

e) Ante dicha actitud, el Gobierno abrió una ronda de consultas con los empresarios para intentar mejorar el texto de la ley vigente a través de un proyecto de ley modificativa. Las sugerencias de los empleadores en ese sentido no fueron atendidas en lo sustancial, el proyecto modificativo no fue apoyado por dicho sector, y sin embargo el Gobierno lo envió igualmente al Parlamento, con un texto que en la visión empresarial empeoraba aún más la ley entonces vigente. La propuesta de modificación legal fue de todos modos aprobada.

f) Se envió al Parlamento un proyecto de ley sobre horario rural, con la opinión contraria de los empleadores. El Gobierno dejó así de lado un proyecto anterior del mismo Poder Ejecutivo que había recibido la conformidad de los empleadores rurales y se adecuaba en general, a las realidades y necesidades del sector.

g) Sorpresivamente, apareció en la ley de Rendición de Cuentas de 2007 un artículo que extiende desmesuradamente la responsabilidad de directores, dueños o administradores de sociedades por cualquier incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención.

En síntesis, parece predominar en círculos empresariales la idea que el tripartismo, que funcionó adecuadamente en el año 2005, se ha transformado en un mecanismo formal, vacío de contenido, y utilizado ya no para intentar una vía realmente consensuada sino para avalar proyectos redactados de antemano.

En este sentido, corresponde resaltar que las autoridades, que han sido legítimamente electas, tienen el derecho de dictar las normas que sus mayorías les permiten, ello dentro de los márgenes constitucionales y legales vigentes. Lo que en cambio no parece válido es afirmar que hoy en día el tripartismo está realmente funcionando en el Uruguay, porque eso no es así.

La experiencia histórica indica que las normas laborales tienen una más fluida aplicación y más extendida vigencia, y no ocasionan mayores dificultades, cuando sus lineamientos básicos son consensuados entre empleadores, trabajadores y gobierno.

Este deterioro de la realidad laboral se profundiza con el envío por parte del Poder Ejecutivo de un proyecto denominado sobre “negociación colectiva” que tampoco fue consultado. Debe reiterarse que, como consecuencia del no funcionamiento real del tripartismo, los empleadores se negaron a participar en otro ámbito en que habían sido invitados por el Gobierno para “consultas” sobre este proyecto. A esa altura, los empleadores ya habían comprobado el resultado de esas llamadas “consultas”, que no es otro que dar una legitimidad formal al proceso y una apariencia de coparticipación que en realidad es nula porque las consultas versan sobre textos que ya están decididos, y son votados sin ningún cambio sustancial solicitado por los empresarios.

No es momento de hacer un análisis del referido proyecto de ley de negociación colectiva. Baste decir, como muestra y sin pretender ser exhaustivo, que:

a) Parece desprenderse de su texto la intención de suprimir el Consejo Tripartito Rural creado por el propio gobierno.

b) Amplía desmesuradamente la competencia de los Consejos de Salarios, que no sólo tendrán la competencia de fijar salarios mínimos, sino “las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la actividad privada”. (nótese la amplitud absoluta del concepto).

Repárese además que la actividad de los Consejos de Salarios no es negociación colectiva (que por definición es entre empleadores y trabajadores), sino que en los hechos funciona como un verdadero mecanismo de arbitraje obligatorio en el cual la palabra final corresponde a los delegados del Estado.

La negociación colectiva es la que celebran empleadores y trabajadores.

El proyecto pretende llevar a los Consejos de Salarios la negociación de todas “las condiciones de trabajo”, por lo que en definitiva el Estado tendrá influencia determinante en las condiciones de trabajo de cada una de las empresas, y aparentemente el empleador deberá coger su dirección con el Gobierno y con el sindicato.

No debe olvidarse que de acuerdo a la ley de Consejos de Salarios 10.449, que el proyecto no deroga, cuando no hay acuerdo en un Consejo de Salarios se procede a una votación.

Lo dicho: definirán los delegados del Poder Ejecutivo, pero no sólo los salarios mínimos o categorías, como hasta ahora, sino cualquier planteo sobre “condiciones de trabajo” que se formule en dicho Consejo.

c) lo que el proyecto llama “negociación colectiva bipartita” (en realidad es la única negociación colectiva que existe como tal) es prevista por el proyecto pero solo para mejorar las condiciones establecidas por las decisiones de los Consejos de Salarios que se adopten por unanimidad o por mayoría.

d) En una empresa en que los trabajadores opten por no sindicalizarse, el empleador deberá negociar colectivamente con el sindicato de rama.

e) Se reconoce la ocupación como una forma del derecho de huelga.

Varios de estos aspectos colisionan frontalmente con derechos constitucionales y con normas internacionales del Trabajo.

En este contexto, el sector empresarial ha decidido impulsar oportunamente las acciones legales que sean necesarias, en ámbitos nacionales e internacionales, para la defensa de sus derechos.