

Seminario Internacional
La negociación colectiva: una visión empresarial
26 de mayo de 2009

Dr. Juan Mailhos

Les queremos dar una especial bienvenida para este Seminario Internacional que pretende instalar un tema muy importante para el sector empresarial y pretende instalar una visión empresarial como alternativa al proyecto de ley que se maneja por parte del Poder Ejecutivo en nuestro Parlamento.

En el día de hoy también queremos agradecer especialmente a la Organización Internacional de Trabajo y a su oficina aquí en Uruguay, a CINTERFOR, por el apoyo que nos han prestado en la contratación del consultor Dr. Leonardo Slinger y también en la elaboración del material que todos ustedes tienen consigo y que va a ser objeto de los comentarios en la mañana de hoy.

Esta actividad entonces, va a comenzar con las palabras de saludo de la Directora de CINTERFOR, Doña Martha Pacheco a quien le ofrezco la palabra.

Sra. Martha Pacheco - Muy buenos días a todos ustedes, gracias por esta invitación, por estar acá con ustedes, darme la oportunidad de presentarme, de darles un especial saludo y contarles muy rápidamente que es OIT – CINTERFOR. CINTERFOR es el Centro Interamericano para el desarrollo de la formación profesional, es un centro que tiene miembros de toda América Latina, del Caribe, de España y de Alemania, y su sede está acá en Montevideo. Tenemos una red de más de sesenta instituciones de formación profesional, para la OIT la formación profesional es una prioridad indiscutible, en la medida en que los recursos humanos, la formación, la competencia de los recursos humanos son fundamentales para el desarrollo empresarial, para que haya un trabajo decente, productivo. Así que es fundamentalmente la labor de OIT – CINTERFOR. Me encantará si ustedes un día me van a visitar, nuestra oficina está en la Avenida Uruguay 1238, yo vivo con la casa en el aire porque casi siempre estoy, tengo que viajar muchísimo para cubrir a todos los países de los cuales tenemos miembros. Y yo les quisiera contar algunas cosas que estamos haciendo, servicios que estamos dando en los próximos meses. Uno es un banco de recursos didácticos, ese banco de recursos didácticos estará compuesto por materiales de formación de la OIT y de instituciones de formación, que son miembro de OIT – CINTERFOR como el CENAI Brasil. Ya el CENAI de Brasil nos ha autorizado a dar una entrada a las instituciones miembros de CINTERFOR para conocer esos recursos, para tener acceso a esos recursos didácticos. Y en ese banco de datos van a encontrar ustedes más de 5.300 referencias, de cursos de formación. Están en portugués por supuesto, pero son fácilmente traducibles y adaptables. Por lo tanto cuando una institución de formación tiene o una empresa, tiene

que formar torneros, soldadores, será muy fácil encontrar programas para formar a estas personas. Así también tenemos, estamos integrando los recursos didácticos del CENA de Colombia, notarán Colombiana por mi acento, todavía no tengo el uruguayo pero próximamente. El CENA de Colombia también nos dará acceso a sus recursos didácticos, también es una producción muy importante; el INA de Costa Rica y así llegaremos ojalá a tener una enciclopedia de la formación profesional con programas útiles, prácticos y pertinentes. Y en cuanto al tema de hoy, pues yo quiero saludarlos, felicitarlos por esta iniciativa, al Sr. Arnaldo Castro, al Ing. Diego Balestra, a mi amigo Juan Mailhos, porque para la OIT, la negociación colectiva es una de las manifestaciones más importantes del diálogo social. Como ustedes saben la OIT es una organización tripartita, donde tienen asiento en su Asamblea, en su... con prensa internacional y en su consejo de administración los gobiernos representantes de los empleadores, como el Dr. Juan Mailhos, representantes de los trabajadores y es una de las, de los objetivos estratégicos de la OIT el diálogo social. El diálogo social es fundamental, es lo que da sostenibilidad a decisiones que se toman, es la mejor forma de abordar dificultades; en estos momentos de crisis que seguramente afectarán el mercado de trabajo, en donde por ejemplo también en el tema de la formación profesional, es clave que los interlocutores sociales acuerden los nichos, las áreas, las competencias, la formación permanente de los trabajadores. El diálogo social tiene que estar presente, así que yo quiero agradecer esta oportunidad, realmente la palabra la tendrán los apreciadísimos conferencistas: Carlos Aldao, Huberto Berg, Leonardor Slinger; para nosotros, para la OIT es muy satisfactorio apoyar estos momentos de reflexión, de comparación, de ver que está ocurriendo en diferentes países y seguramente que las conclusiones van a ser muy importantes. Seguiremos apoyando, seguramente más adelante habrá otra publicación y les deseo muchísimos éxitos y de nuevo les agradezco este momento. Mucha suerte.

Dr. Juan Mailhos – Bueno, a continuación entonces le ofrezco la palabra al Señor Presidente de la Cámara de Comercio, Arnaldo Castro.

Bueno, muy buenos días. Sra. Directora de CIRTERFOR Dra. Martha Pacheco, Sr. Presidente de la Cámara de Industria Ingeniero Diego Balestra, Señores expositores: Carlos Aldao Zapiola, Huberto Berg y Leonardo Slinger.

Estimados amigos, gracias por compartir en esta mañana este Seminario Internacional, sobre la visión empresarial en relación a la regulación legal de la Negociación Colectiva.

Es una etapa más del trabajo conjunto que venimos realizando las Gremiales del sector en el marco de la cooperación técnica con OIT. Como ustedes saben el objetivo de este Seminario es conocer y compartir experiencias con expertos internacionales en materia de la práctica y legislación sobre negociación colectiva en sus respectivos países. Al mismo tiempo, es una oportunidad que se nos ofrece al sector empresarial uruguayo para presentar nuestra posición institucional en materia de negociación colectiva. Estamos convencidos que en Uruguay es hora de recuperar y consolidar el ámbito de los acuerdos, como recomienda la OIT. Es preciso que, antes de consagrar una norma laboral, social o económica, las autoridades consulten y tomen en cuenta en un pie de igualdad, a las organizaciones representativas de los trabajadores y los empresarios. Esa es la manera

de aplicar las reglas del juego internacionales que los estados se han comprometido a respetar. Lamentablemente, no es ésta la realidad presente en el Uruguay de hoy, hasta ahora poco se tuvo en cuenta la opinión del sector empresarial. Ejemplo de ello ha sido la “Ley de Licencias Especiales”, que después de aprobada tuvo que ser modificada, precisamente porque no se había escuchado en el momento oportuno al sector empresarial. Lo mismo ocurrió con la ley, llamada “Ley de Talles”, la que tuvo que ser postergada en su consideración cuando ya tenía media sanción, en la primera oportunidad en la que el sector empresarial pudo demostrar su total inconveniencia y falta de sentido práctico. Hace pocos días también fue para atrás el proyecto de juicios laborales por no ser ajustado a la realidad, y el Presidente de la República tuvo que vetar los términos de la “Ley de Seguros de Accidentes camino al trabajo”.

Por otra parte, hay otras leyes que si bien están vigentes, don de dudosa eficacia, como por ejemplo la “Ley de Tercerizaciones”. Nos preocupa que el proyecto de ley sobre sistema de Negociación Colectiva que se pretende promulgar, se concentra casi exclusivamente en conceder derechos y potestades a los Sindicatos. Por esa razón, aspiramos a que se modifique este proyecto de ley que hoy no tutela la libertad de empresa, ni el derecho de propiedad, ni el derecho al trabajo de aquellos trabajadores que no se adhieren a las medidas sindicales.

Como Cámara Nacional de Comercio y Servicios que hoy convocamos junto a la Cámara de Industria, queremos enfatizar que nuestro principal objetivo es velar por las empresas sustentables para que ellas puedan crear, desarrollar y mantener empleos de calidad. Para ello debe existir un mínimo de Seguridad Jurídica en materia de relaciones colectivas de trabajo. Creemos en la necesidad de la Negociación Colectiva pero regulada por una ley consensuada. Esa ley debe elaborarse en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores en cuanto a la conveniencia de determinadas soluciones legislativas, lo cual hasta ahora el Gobierno no lo ha hecho.

Es importante decir que el proyecto actual omite referirse a derechos de nivel constitucional, como la libertad de comercio e industria, el derecho a dirigir la empresa, así como a las obligaciones y responsabilidades de Sindicatos, dirigentes sindicales y delegados. También omite referirse a las cláusulas de paz, y a qué sucede cuando estas obligaciones se incumplen. El proyecto regula cómo debe desarrollarse la ocupación del lugar de trabajo, pero no establece mecanismos objetivos y efectivos para desalojarlo. Esto no es aceptable para el sector empresarial, porque entre otras cosas, la ocupación no es parte de lo que se pretende legislar. A tal punto han llegado estas circunstancias que el proyecto de ley para regular la negociación colectiva ha recibido observaciones severas y concluyentes de la OIT.

A título de ejemplo, la OIT sugiere que se mejoren algunos artículos, a fin de que la negociación bipartita no sea sustituida en la práctica por negociación tripartita. Sugiere que se incluya una referencia explícita a la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho a la dirección de la empresa a penetrar en las instalaciones de la misma en todo momento, y sugiere que al artículo 23 se añada una referencia específica a la seguridad de la maquinaria e instalaciones.

En definitiva, creemos que el Gobierno debe y puede atender nuestras razones, promoviendo la búsqueda de acuerdos sobre estos temas.

Como se ha dicho en la Organización Internacional de Empleadores, “la única forma de generar riqueza en cantidad suficiente para poder construir la base de un modelo de sociedad plenamente desarrollado, es a partir de la iniciativa privada, en el respeto de la propiedad privada.”

Sin empresa y sin empresarios dispuestos a invertir y a arriesgar, no hay trabajo digno, no hay trabajo formal, sólo hay informalidad, evasión, contrabando, trabajo de baja calidad y desempleo. Tampoco hay Sindicatos en esos ámbitos para ayudar a combatir esos males.

Estamos dispuestos a toda instancia de diálogo porque sentimos la responsabilidad de actuar en representación de miles de empresas de todo el país y en defender los derechos de los empresarios en todos los ámbitos posibles.

También decimos que habría que pensar si un país en pleno período electoral, en donde no se conocen aún todos los actores, es el escenario más adecuado para aprobar este tipo de ley fundamental. Lo justo, lo imprescindible, es acordar con todos y quizás debamos tener la madurez suficiente para dejar el tema para el próximo período legislativo, porque esta Ley debe de ser mejorada sustancialmente en acuerdo con los actores del sector privado. Las prisas y las presiones en estos temas no son condiciones compatibles con la equidad, justicia y calidad requeridas. Es razonable entonces, pasar el proyecto a consideración a la próxima legislatura, teniendo en cuenta además que, en países donde las leyes hacen respetar los derechos fundamentales como derecho a la vida, a la libertad, al trabajo y a la propiedad, existe mayor estabilidad y previsibilidad, hay mayor ahorro interno y más posibilidades de captar inversores del exterior. Donde no se respetan esos derechos, la propensión al ahorro disminuye y los capitales tienden a emigrar.

La Cámara Nacional de Comercio y Servicios junto a la Cámara de Industrias, en representación de sus miles de empresas asociadas considera que, si el proyecto de referencia se transforma en Ley, se comprometen los poderes de organización y dirección de la Empresa, se afecta la eficiencia y la productividad, así como el crecimiento del aparato productivo sin beneficio alguno para los trabajadores. También deben tomarse en cuenta que en caso de aprobarse este proyecto de ley seguramente sería observado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT por ser violatorio de los convenios internacionales, número 98 y 154. Por estas razones expuestas se ha presentado una queja al Comité de Libertad Sindical, se solicitó además que dicho comité recomiende la adopción de medidas para modificar el proyecto, dándose así cumplimiento a los convenios suscritos por Uruguay, cuyo objeto es precisamente la promoción del Diálogo Social, la consulta Tripartita efectiva y la defensa de la Libertad Sindical y del Derecho de los Empleadores, con pleno respeto por un Estado de Derecho.

Sobre estos conceptos es sobre lo que los invitamos hoy a reflexionar en la jornada del día de hoy.

Muchas gracias.

Dr. Juan Mailhos – Bueno muy bien, para terminar esta primera mesa de presentación, le doy la palabra al Ing. Diego Ballestra, Presidente de la Cámara de Industrias del Uruguay.

Ingeniero Diego Balestra – Muchas gracias. Sr. Presidente de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, Sr. Arnaldo Castro, señora representante de la Organización Internacional del Trabajo – CINTERFOR, Sra. Martha Pacheco; Señores panelistas, Señoras y Señores; unas muy breves consideraciones.

En primer lugar queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo quien a través de CINTERFOR ha hecho posible la realización de este Seminario de vital importancia para el sector empresario del Uruguay. El tema central del mismo es en la actualidad uno de los temas más importantes para el empresariado en el Uruguay, la Negociación Colectiva.

Durante estos últimos años hemos visto como se han dictado más de veinte normas laborales, las que en su enorme mayoría, no han tenido la participación, ni han recogido el aporte del Sector.

Durante estos años hemos reivindicado que se contemplaran los derechos de los empleadores como instrumento de fortalecimiento y estímulo emprendedor de todo empresario. Si de algo somos responsables, es de la creación de más de un millón de puestos de trabajo; está ha sido nuestra responsabilidad, creer en el país y en su gente. A eso hemos apostado siempre, aportando nuestro mejor esfuerzo y nuestras mejores ideas con el objetivo de lograr un mejor desarrollo de nuestro país. Lamentablemente esto no ha sido debidamente valorado y no sólo se ha legislado contemplando los intereses y aspiraciones de una sola de las partes postergando los legítimos derechos de todos los empresarios. Estamos absolutamente convencidos que las normas dictadas con el consenso y aporte de las partes involucradas perdurarán en el tiempo en garantía de la certeza jurídica que reclama todo el inversor nacional o extranjero. Este proyecto de ley de Negociación Colectiva no cuenta con el apoyo de las Cámaras Empresariales y ello es por varios motivos, en efecto, no recoge ninguna de las aspiraciones del sector empresarial, muchas de las cuales fueron puestas de manifiesto allá por el año 2005 en el Consejo Superior Tripartito y por el contrario y como ha sucedido con el resto de la normativa dictada, recoge sólo las aspiraciones e intereses de los trabajadores provocando peligrosos desequilibrios en el sistema de relaciones laborales. Un verdadero sistema debe recoger las legítimas aspiraciones de las dos partes involucradas y canalizar las diferencias en pos de lograr una armónica convivencia. Este proyecto de ley, viola normas constitucionales que consagran los derechos fundamentales como el derecho a la propiedad, el derecho al trabajo y a la libertad de comercio e industria, así como también convenios internacionales ratificados por nuestro país. Así lo ha hecho saber incluso la Directora del departamento de normas de relación internacional del trabajo al afirmar que, de conformidad con los principios de la negociación colectiva libre y

voluntaria entre las partes establecida en el artículo 4 del convenio, debe promoverse la negociación de las condiciones de trabajo por las organizaciones de trabajadores y empleadores o sus organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas. En efecto, este proyecto en caso que se convierta en ley, determina la intervención y dirigismo del Estado en las decisiones de la empresa, transformando el derecho a la libre empresa en una cogestión empresarial que no podemos admitir. Permitirlo sería no sólo ir contra nuestras convicciones sino un acto de irresponsabilidad para con nuestros mandantes. Deseamos fervorosamente que esta jornada sea fructífera y contribuya a conocer y difundir las profundas preocupaciones que genera este proyecto en todo el sector empresarial. Muchas gracias.

Dr. Juan Mailhos – Bueno, entonces, por compromisos que tienen asumidos los Presidentes, vamos a levantar esta mesa agradeciéndoles muy especialmente e invitando a los Técnicos a que ocupen la misma, así iniciamos la segunda parte del encuentro.

Bueno, muy bien, entonces vamos a continuar y en este caso les voy a presentar a quien va a ser nuestro primer expositor, es argentino, es el Dr. Carlos Aldao Zapiola, abogado, doctor en Ciencias Sociales, Master en Administración Estratégica, Doctor en Sociología del Trabajo y Doctor en Jurisprudencia, ha asistido a varios centros de estudios en el exterior, Bologna, Tokio, Dublin, Cornell; es profesor en varias universidades argentinas e invitado en universidades extranjeras, conferencista, autor de libros, ha sido contratado consultor por organismos internacionales tales como el BID, la OIT, UNICEF, PNUDE, etc. Y ha tenido relación directa por más de tres décadas en áreas tales como estrategia, comunicación, relaciones laborales y gestión de personas, desempeñándose en los máximos niveles en empresas como JOHN DEERE en Argentina, REVLON de Argentina, Loma Negra y Grupo Fortabat. Así con esta breve presentación que por supuesto no describe a cabalidad todo lo que Carlos sabe de esta materia, le damos la bienvenida a Montevideo y le damos la palabra para que, bueno, haga su alocución en la jornada de hoy.

Dr. Carlos Aldao Zapiola

Buenos días a todos, para mi resulta un placer y muy importante estar con ustedes acá.

Acá hay una presentación de unas veinte transparencias, que yo las tengo que resumir en treinta minutos, creo que es así, ¿no? Así que, y como les voy a dejar copia, me parece que no voy a entrar mucho en el detalle de los datos estadísticos o de los datos económicos cuantitativos, porque además, como mucha gente sabe estos datos en Argentina están bastante cuestionados en este momento, y yo comparto el cuestionamiento. Pero de todas maneras, me parece que son buenos y positivos para hacer una introducción conceptual.

Hay dos o tres charts sobre datos económicos sobre evolución del empleo total e industrial. Primero quiero hacer una referencia, estos datos están a marzo de 2008, por lo cual que el empleo está en picada en Argentina, hoy no es ninguna novedad, a pesar de

que este dato esté mostrando que el empleo estaba ascendiendo. La crisis que sufrimos a pesar de que algunas posiciones del Gobierno digan que no existe, existe solamente en la mente de esas posiciones del Gobierno.

El segundo chart tiene que ver con incidencia del empleo no registrado por rama actividad. Y allí en esas, en esos círculos redondeados, ustedes ven que la industria manufacturera en el 2007 con respecto al 2003 bajó un 7,06%. O sea la industria manufacturera está perdiendo empleo y esto en el 2007 cuando el país estaba bien, este, no puedo mostrar los del 2008 porque... para mi, quizá la palabra adulterado sea un poco fuerte, pero no son fidedignos, vamos a decirlo de otra forma, no son fidedignos. Ya habrá en algún momento alguien que revierta esta situación.

En el próximo tenemos la evolución de los salarios por sector, tiene el sector privado registrado, el privado no registrado, público, IPC y demás. Según mis fuentes, mis datos personales, para que tengamos una idea, el 50% de la población económicamente activa, el 50% de la población económicamente activa, en el orden de los ocho o nueve millones de personas, forman parte de los grupos de, de: desempleados, subempleados y trabajo no registrado. Con lo cual me queda orden de magnitud, otro 50% que es trabajo registrado, y dentro de ese trabajo registrado tengo todos los trabajadores, de la , de la actividad, de la Administración Pública, de la Nacional, Provincial o Municipal. Con lo cual dentro de la actividad privada, trabajadores registrados tenemos bastante menos del 50%, porque es el 50% menos los públicos; y esos son los que realmente aportan a todo un sistema de Seguridad Social que, este yo, para mi va a explotar en cualquier momento. Porque todo lo que pasó con los AFJP no es lo que se dijo que pasó. Lo que se dijo que pasó era que se tomaban los fondos de los AFJP para proteger a los trabajadores en el futuro y que ese AFJP pudieran pagar las, las jubilaciones. Realmente fue la consecuencia de no haber logrado lo que se quería lograr con las retenciones del Agro; pero yo no me voy a meter en temas de economía porque no me corresponde a mí, pero sí quiero dar una visión del contexto.

En las próximas transparencias, o en los próximos charts, tenemos a la izquierda: TASA DE DESEMPLEO y DE SUBOCUPACIÓN, y a la derecha: INCIDENCIA DE LA POBREZA e INDIGENCIA. Acá quiero hacer otra reflexión, si uno toma las tasas de pobreza y de indigencia Argentina, abierta por Provincia o en el consolidado total de la Nación y además después de eso hace un corte de la población de 18 años, uno se encuentra con que las tasas pasan a un crecimiento del 80%. Vale decir, supongamos lo siguiente, si tuviéramos una pobreza del 30% cuando yo tomo la población de 18 años estoy en el orden del 80% más del 30, ocho por tres veinticuatro, 50%. ORDEN EN MAGNITUD, ¿qué quiere decir? Que no llegan a duplicarse, pero que se aumentan en más del 50% según las distintas provincias, con lo cual tenemos una población joven, y tomo el corte de 18 años porque esa es la gente que se incorpora en el mercado electoral, por eso es importante; en donde los indicadores de pobreza e indigencia, crecen por lo menos en un 50%. Esto ocurre igualmente con el tema de la droga, con el tema del alcoholismo, con el tema de la educación. Con lo cual desde mi punto de vista, desde un punto de vista Sociopolítico o de Ciencias Políticas, estamos sentados en una bomba de tiempo, porque

esa es la gente que se va a tener que incorporar en el mercado laboral, entonces tiene desempleo, tiene indigencia, tiene pobreza, tiene drogadicción, tiene alcoholismo; el más de un 50% que resta de la población, creo que tenemos un problema serio; que lo estamos tapando, no lo estamos mostrando.

En síntesis, acá tenemos un marco acorde con las densidades de la producción. PRODUCTO BRUTO INTERNO entre el 98 y el 2002; el DESEMPLEO, la INFORMALIDAD, el COEFICIENTE GINI, la POBREZA y la INDIGENCIA, con los comentarios que ya hice.

Entonces ahora voy a hacer otro tipo de comentarios, no con una base, con una base estadística, sino de tipo cualitativo y de tipo doctrinario. Yo creo que existen grandes obstáculos para la creación de empleo. Primero la Legislación, por sus contenidos irrealistas y cambios permanentes, la forma de contratación, la inflexibilidad interna u operativa, hasta tal punto, hasta tal punto que en una reunión de hace treinta días en el Palacio de la Cancillería donde estaba presente, la Presidente Argentina, el Ministro de Trabajo, el Ministro de Relaciones Exteriores y Jean Maninat el Director de OIT para América Latina, la Presidente dijo: "hay que extirpar la palabra flexibilidad". Lo dijo textualmente, "de cualquier escrito hay que extirpar la palabra flexibilidad" Este, para los que han tenido la oportunidad de ver distintos mercados del Mundo, Sudeste Asiático, etc; sabemos de que si no nos podemos adaptar en una especie de fenómeno de espejo frente a la realidad, nos transformamos en rígidos y no productivos; y esto lo va a pagar la generación que viene, no nosotros. Nosotros no vamos a pagar la falta de productividad; nosotros con el envión que tenemos, con el efecto trompada que tenemos, llegamos; por así decirlo. Pero los que vienen no van a tener el país que nosotros tenemos que dejar.

Hay un tema de centralización única de la Negociación Colectiva y una solución única; yo después lo voy a mostrar estadísticamente esto, que está pasando con la Negociación Colectiva.

Tercer punto en la próxima, SALARIO MÍNIMO VITAL Y SU INFLEXIBILIDAD REGIONAL, vale decir, el salario mínimo es vital para todas las regiones de Argentina, o sea, tanto para Usuaia como para Salta.

Hay un cuarto punto que es la INDUSTRIA DEL JUICIO y en especial lo vinculado al régimen de trabajo y a los riesgos de trabajo.

Quinto punto, LA INEXISTENCIA DE SISTEMA DE CAPACITACIÓN PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Sexto, EL COSTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Algo ya hablé cuando hablé de las ACJP recién y la falta de CONTRAPRESTACIONES EFECTIVAS RELEVANTES PARA EL TRABAJADOR. Es decir, el trabajador aporta, aporta... Pero y claro, a ver si lo puedo decir de otra forma. Si vuelvo al concepto ese de los dieciséis millones de personas, de la población económicamente activa, en donde ocho no aportan, donde hay ocho que aportan y de esos ocho que aportan hay un gran porcentaje que son salarios menores porque son de la administración pública, está recayendo el esfuerzo sobre cuatro o cinco

millones de personas. Entonces no hay sistema que aguante, ¿cómo se aguanta el sistema? Y bueno, le sacamos un poco al campo, le sacamos un poco a la AFJP y cuando terminemos de sacar, no sé de donde le van a sacar. Yo no quiero caer en una presentación política, pero no puedo dejar de analizar el contexto sociopolítico económico que nos rodea, sino estaría haciendo mal mi análisis técnico.

Sí, para lograr estos obstáculos sería necesario, lograr la conjunción de crecimiento económico. PRODUCTIVIDAD y COMPETITIVIDAD. Ahora parece que hablar de productividad y competitividad es sacrilegio. El que es productivo, el que gana pesos, y que es rico en el buen sentido de la palabra, porque fue rico como consecuencia de un trabajo, eso es sacrílego.

Bueno, tenemos un problema de desarrollo tecnológico, claro nadie invierte, quién va a invertir? Quién va a invertir?

EDUCACIÓN y FORMACIÓN PROFESIONAL PERMANENTE, para el trabajo decente con inclusión social.

Otro punto es, PROMOVER EMPRESAS y EMPLEOS FORMALES con la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todo lo que estoy diciendo no significa precarización, por favor. Estoy diciendo, protejamos a la gente, pero hagamos que la gente sea productiva. Y FORTALECER LOS ESQUEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO DEL TRABAJO y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

Otro punto es, poner el acento en una VISION TRANSVERAL que contemple tanto la dimensión PyME como la REALIDAD REGIONAL, propiciando un régimen integral para PyME con objetivos de mediano y largo plazo.

Fomentar un SISTEMA LABORAL que cambie el paradigma confrontativo por el colaborativo, basado en compromisos de moderación y responsabilidad por parte de los trabajadores y sus representantes y empresarios consolidando el diálogo social para el desarrollo sustentable. Todo el mundo habla de desarrollo sustentable, los políticos también, pero no lo concretan.

Acá tienen algunos puntos claves, como son por ejemplo los puntos INSTITUCIONALES. Y en los puntos institucionales tenemos alguna referencia a la propiedad privada y a la seguridad jurídica. Qué tipo de seguridad jurídica tenemos? Yo invierto, yo personalmente como trabajador invierto en un AFJP y después resulta que me la sacan. ¿Dónde están las reglas del juego claras y mantenibles en el tiempo? Porque yo si tengo que hacer una inversión en donde voy a recuperar la inversión, estoy hablando por ejemplo en una fábrica de cemento que cuesta doscientos cincuenta millones de dólares, donde voy a recuperar la inversión en diez años y cambian permanentemente las reglas del juego, bueno tengo un problema, no invierto, no invierto. Me voy a adelantar a una conclusión, los empleadores van a terminar haciendo uso de los dos derechos que le quedan, no tomar gente o dejar de ser empleadores. Yo no quiero ser, perdón, como diría...

apocalíptico, pero si yo estoy parado en la ladera de una montaña y no veo el alud que se me viene encima, tengo un problema.

Bueno, algunos aspectos vinculados con los recursos humanos y aspectos microeconómicos, como financiamientos, facilidades registrables y renovación tecnológica.

Con respecto al diálogo social, lo entendemos como un instrumento eficaz para entender las realidades y moderar las tensiones. Y, a nadie le escapa que tenemos posiciones opuestas, el asunto es cómo construimos puentes de plata para acercar esas posiciones. Comprende todo tipo de negociaciones y consultas entre los gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales.

Algunos problemas y objetivos que tenemos. Primer desafío, ¿cómo cambiamos a un paradigma colaborativo? Permítanme decir algo que no está en las transparencias, que lo decía cuando venía en el automóvil para acá. Creo en el sindicalismo, creo en la necesidad del sindicalismo, creo que los empleadores tenemos que tener interlocutores válidos, lo que no creo es en el patoterismo sindical. No creo que un Sindicato pueda ir decir, sabe qué si no son todos afiliados de mi gremio te hago un piquete en la puerta y no podés sacar la producción. Y todos saben a lo que me refiero. Y esta es la realidad, y no decirlo es ocultar una realidad.

Bueno, objetivos: MODELO PARTICIPATIVO, decisión política del gobierno que convoca, fija la agenda y la efectividad de los resultados y un debate con proyecto nacional. Por supuesto que esto no lo tenemos. Y en cuanto a la representatividad, la credibilidad de los dirigentes y sectores involucrados, deben ser elegidos libremente y sin interferencia del Estado. Hoy algunos de los representantes del Estado dicen, con fulanito de tal Sindicato no se meten y entonces fulanito tiene qué, para decirlo jurídicamente, patente de Corso. Y puede captar todos los afiliados de otros lugares, como por ejemplo los supermercados.

Problemas desafíos y objetivos. Diálogo Social y Negociación Colectiva. Algún objetivo, como por ejemplo, responsabilidad en la elaboración de las soluciones y aceptación de la sociedad, Legitimación e implementación efectiva por el gobierno de los acuerdos y lograr un modelo productivo integrador tanto vertical como horizontalmente.

Acá, yo quiero acá. Esto es fuente de dato propia, así que acá estoy seguro de lo que estoy diciendo, no es que me manipularon el índice. En el año 1975 en Argentina, se negociaron 624 convenios colectivos de trabajo, que en mi clasificación son por actividad, por rama, empresa o establecimiento. Obviamente la rama y la actividad, quedan fusionados en una categoría similar, y empresa y establecimiento en otra categoría similar; con lo cual uno estaría hablando de actividad y empresa. Después vino un Gobierno de facto, después vino el gobierno de Alfonsín. Acá tienen algunas modificaciones de las leyes, leyes de asociaciones sindicales, de asociaciones gremiales. Algunos efectos económicos como la Ley de Convertibilidad, el efecto Tequila, primer y segundo gobierno de Menem, gobierno de De La Rúa, default y el gobierno de Kirchner.

La negociación colectiva, por Convenio Colectivo que no es toda la negociación colectiva porque pueden haber acuerdos agrial y acuerdos agrial hubo, pero la negociación de los textos por convenios colectivos estuvo suspendida hasta el año 1988 en que se negociaron 27 convenios colectivos. Después 77 en el 89, 74, 53, 37, 56, 53, estamos en una banda de entre 40 y 80 convenios colectivos, con alguna excepción pero ahí estamos en la banda, hasta que en el año 2003 se negocian 133 convenios colectivos. 90, 100, 130 y 142, y eso hace decir a este gobierno, que son los que reinstalaron la negociación colectiva en Argentina. Entonces yo la primer pregunta que me hice cuando hacía esta investigación fue, bueno pero esto es medido en cantidad de convenios colectivos, porque si yo renuevo un Convenio Colectivo como el de empleado – comercio que es de un millón de trabajadores es una cosa, pero si yo renuevo el convenio de patronos de buques remolcadores del puerto de la Ciudad de Buenos Aires, son tres beneficiarios. Entonces me puede estar distorsionando el dato estadístico, entonces fíjense cuando cambie a la próxima transparencia estas barras altas que están acá en 133, como se concentran acá y acá las barras bajan. Y uno lo ve a simple vista, entonces se renovaron muchos convenios sí, pero ¿de cuántos trabajadores? Se entiende el planteo ¿no? Entonces yo digo, miren acá eran siete millones de trabajadores, dato que también fue mentiroso, después en todo caso lo explico. Acá estamos en setecientos mil, diez por ciento, acá estamos en doscientos, trescientos, cuatrocientos mil. ¿De qué estamos hablando? ¿de qué renovación estamos hablando? Y ¿por qué no hay renovación? Por algo muy sencillo, algo que los abogados usamos, o usan técnicamente, que se llama ultra actividad, si un Convenio Colectivo se mantiene ultra activo una vez terminado el período de dirigencia, y yo lo he negociado acá en el 75 a la alza, vale decir, con muchos beneficios, qué voluntad tengo de volverlo a renegociar si lo voy a tener que renegociar a la baja. Entonces qué hago, total lo mantengo ultra activo y sigo toda la vida, la prueba está de que el convenio empleado comercio de la unidad metalúrgica sigue vigente desde el año 75. Y este es un problema serio, porque después hablamos de la renovación de los contenidos de los convenios y que los convenios no se modernizan. Voy a poner un ejemplo concreto, el convenio de la unidad metalúrgica ya desde el año 60 en adelante incorporó un artículo que decía que había que dar un litro de leche por día para el trabajador porque se suponía que ese litro de leche evitaba fijar las partículas de metal en los pulmones. Si uno se toma el trabajo, yo lo he hecho, de mirar todos los artículos de ese texto de los distintos convenios colectivos, durante diez años el artículo no cambió salvo en el corrimiento de una coma. Decía: “al trabajador habrá que darle (coma), un litro de leche por día...” Después “al trabajador habrá que darle un litro de leche por día (coma),...” Ese es el cambio que hubo. Y el artículo, el último convenio fue en el 75, por lo tanto sigue vigente, ahora qué pasó en la década del 80, nos descubrimos, o descubrimos que la leche fija las partículas de metal en los pulmones. Entonces, de qué negociación colectiva estamos hablando, de qué renovación? No digo que no haya algunos convenios que sí han renovado en serio, porque apareció un nuevo negocio como el de comidas rápidas, los Mac Donalds, que no existían en el 75, hay algunos cambios; pero fíjense lo que es esto.

Sigamos. Ahora déjenme que explique sencillamente este cuadro que es un poco complicado, en el año 75 se discutieron los 624 convenios de trabajo. De estos, 399 eran

de actividad, 58 de rama, 156 de empresa y 11 de establecimiento. Si yo esto lo transformo en cantidad 100, a esos 624 y le aplico un porcentaje, me da este sencillo gráfico de barra, en donde tengo que más o menos el sesenta y pico por ciento fueron convenios de actividad, lo bordó fueron de rama, con lo cual estoy casi en el 75% entre rama y actividad, y un 25% empresa. Está claro como lo muestro el gráfico ¿no? Bueno, esto empieza a cambiar hasta que llega al año 1998, donde este pedacito de acá es convenio de actividad porcentualmente hablando y todo esto de empresa, todo esto. Ahora fíjense como empieza a cambiar a partir del año 99 y empieza a trepar de nuevo la actividad y la rama y se empieza a disminuir el Convenio Colectivo de empresa o establecimiento, ¿qué me está diciendo esto? Me está diciendo que estamos volviendo a la estructura negociacional del año 75, ahora esto medido en cantidad de convenios, si lo mido en cantidad de beneficiarios es exactamente lo mismo. Beneficiarios en actividad y rama, era esto, casi 95%. Cambió hasta el año 97 en donde llegó al 60% y después empezó a destrepar rápidamente de nuevo hasta llegar ahora, con lo cual, la conclusión es que si miro la estructura de negociacional Argentina en el momento actual, está tomando el mismo perfil o está recuperando el perfil del año 75.

A mí se me invitó a hablar de negociación colectiva acá y no de conflictos, pero si tuviera que hablar de conflictos les mostraría una estadística de conflictos, con participación sindical y sin participación sindical, en donde se demuestra claramente que la conflictividad está adoptando los mismos perfiles que la década del 70.

Entonces para terminar, yo creo que ya estoy en tiempo, quiero hacer algunas reflexiones.

La primera es que cada vez tenemos una mayor injerencia del Estado y esto lo vemos a través de la legislación y lo vemos a través del comportamiento. Cuando el día, en el momento actual hay una huelga en Argentina, lo que hace el Estado es obligarle al empleador a que pague los salarios caídos. Entonces, si yo voy a pagar los salarios caídos y si yo tengo un establecimiento por ejemplo de mil personas y tengo 500 que me hicieron huelga y 500 que no, a las 500 que no les pagué los sueldos, a las 500 que me hicieron huelga le pagué los salarios caídos. ¿Cuál es el castigo que tengo por hacer una huelga? Primer punto.

Segundo punto, hay una serie de actitudes, de presión para no decir aprietes. En qué consiste la presión? Bueno si vos estás con el Gobierno, cuando llamás al Gobierno te atienden los teléfonos sino no te atienden los teléfonos. Esta es la realidad, está en los diarios publicado, no la estoy inventando acá. Yo quiero, yo quiero... bueno hay un proyecto de una candidato a diputado no testimonial que parece que va a asumir, que es la segunda autoridad del Ministerio de Trabajo de volver a la Ley 20744 de principio de los años 70 de derecho y utilidad de trabajo y de incluir la participación en la propiedad y en la dirección de la empresa. Entonces yo acá quiero hacer alguna reflexión vinculada al derecho del trabajo. El derecho del trabajo, y que me perdonen los excelentes abogados que están acá conmigo en la mesa, es un derecho que parte de una ficción que comparto, es que el trabajador está en inferioridad de condiciones respecto al empleador y por lo tanto lo tengo que proteger y aparece el principio protectorio. Y después aparece un principio que garantiza que ese principio protectorio funcione, que es el principio de

irrenunciabilidad, porque lo protege y después renuncia a esa protección, está frito. Pero estos principios funcionan cuando el trabajador individualmente considerado está en inferioridad de condiciones, ahora cuando el trabajador está agrupado y forma parte de un Sindicato, y ese Sindicato puede parar un país por piquetes...

... por lo menos ficticia, porque si fuese real no sé si hay igualdad, creo que desproporcionalidad en contra de los empleadores, pero bueno no quiero ser tan polemizante.

Tenemos un problema de ultra actividad, ya lo dije, y tenemos también, el sistema de relaciones laborales está complicado porque yo protejo a través del derecho del fondo con la ley de contrato de trabajo y todo lo demás, y por arriba de eso pongo convenios colectivos altamente protectorios. Yo lo que tendría que hacer es, o privilegio el derecho positivo menos negociación colectiva o privilegio la negociación colectiva y pongo un derecho positivo en un umbral más bajo. Pero acá lo que estamos haciendo es un piral ascendente, alta protección de derecho positivo, más alta protección por los convenios colectivos por la ultra actividad y por la imposibilidad de negociación, o sea a la baja, con lo cual creo que estamos en el peor de los mundos. Y esto como produce efectos? Es muy fácil, baja productividad, fíjense que posición tiene Argentina en el mundo en materia de productividad y donde se encuentra, entonces esto se paga, no hay nada gratuito en la vida. El único problema que tenemos o la única ventaja que tenemos es que no lo va a pagar mi generación, lo va a pagar la generación que viene.

Creo que no estamos generando proyectos sostenibles y con eso, con la falta de productividad y con el tema de la sostenibilidad es con lo que quiero cerrar esta reflexión. Tenemos un problema muy serio. Muchas gracias

Dr. Juan Mailhos- Bueno muy bien, le agradecemos al Dr. Aldao Zapiola por su exposición que con seguridad nos provoca aún más las reflexiones y las preocupaciones. Ahora le voy a dar la palabra a Huberto Berg. Huberto viene de Chile, es Master en Relaciones Laborales del Instituto de Tecnología de Nueva York en Estados Unidos, es abogado de la Universidad Católica de Chile, ha realizado también cursos de especialización en Japón, Italia, Estados Unidos, es Profesor Universitario en la Cátedra de Gestión Estratégica de Recursos Humanos y Negociación a nivel de Postgrado en la Facultad de Economía en la Universidad de Chile. Tiene más de veinte años de experiencia el área relaciones laborales y recursos humanos, además se ha desempeñado como asesor legal SOFOFA, ha sido Director del Centro de Productividad y de Calidad, consultor de la OIT, miembro de la Comisión Laboral de la SOFOFA y de la Confederación de la Producción y el Comercio y también miembro de la Comisión de Políticas Públicas del Instituto Libertad y Desarrollo. Entonces Huberto con esta breve presentación te damos la bienvenida también a Montevideo y te ofrecemos la palabra para tu consideración.

Dr. Huberto Berg

Buenos días. Gracias por la invitación a hablar de un tema que a mí me apasiona. Lo que hice fue revisar el trabajo de Leonardo que me pareció muy interesante y en base a eso dije, les quiero mostrar un poquito como era la Negociación Colectiva en Chile, que es un poquito distinto a lo que les están planteando a ustedes y también contarles un poco que está pasando hoy día. Cómo se están moviendo las tendencias, hacia donde van, cuales son los riesgos que uno ve como país y también cual ha sido el rol del empresariado. En esto, voy a plantear las críticas a mi juicio de cuales han sido algunos errores del empresariado, tanto a nivel macro a abordar los temas como algunos casos a nivel micro, para finalmente hacer algunas consideraciones, algunos comentarios finales.

Entonces como les decía, vamos a acercarnos, vamos a abordar las normas legales básicas porque creo que, no voy a hacer una cosa muy extensa pero sí algunas ideas que pueden ser interesantes para lo que ustedes están abordando. Un poco de historia, porque lo que tenemos hoy día no surgió hoy día, es producto de una historia donde hemos tenido situaciones desagradables y finalmente hemos llegado a lo que estamos viviendo hoy día.

Posición del Gobierno y los Sindicatos de Cúpula y aquí hay una gran diferencia, que es muy relevante, hay una tremenda diferencia por lo menos en nuestro caso en Chile, en lo que es Sindicato de Empresa y lo que es Sindicato de Cúpula. Van a ver ustedes ahí porque les planteo esto. Qué ha pasado en el último tiempo en materia de Negociación Colectiva, qué es lo que está pasando, cómo ha actuado el empresariado, y finalmente algunas consideraciones.

Vamos a ver, Negociación Colectiva – Aspectos Legales Básicos. Donde se... esto es la Ley de Murphy, esto lo revisé antes de venir, ... lo siento, pero está todo ahí.

Dónde tiene lugar la Negociación Colectiva? En las empresas del sector privado con más de ocho trabajadores, ese es el mínimo; en una empresa con menos trabajadores no hay negociación colectiva, pero es en las empresas del sector privado. Quiénes participan? Participa el empleador y los trabajadores de esa empresa, nadie más, no participa el Estado, no participa un tercero. Cuál es la participación que puede haber de los terceros? Es lo que viene a continuación, pero les quiero plantear aquí. El empleador y los trabajadores de esa empresa afiliados a un Sindicato o a un Grupo Negociador, no es necesario hoy día que sea Sindicato. Por qué?... porque a las cúpulas sindicales están pidiendo que sean los Sindicatos los que tengan el monopolio por lo tanto terminar con los grupos negociadores y la verdad que los grupos negociadores en Chile han sido un elemento muy positivo. En muchas empresas hay trabajadores que dicen, yo no quiero participar de un Sindicato, no me interesa pagar cuota sindical, quiero reunirme a los solos efectos de negociar y eso hace. Hay una cierta, una forma de negociar que ellos pueden seguir una forma que es muy reglada, o una forma que no es tan reglada que se las voy a explicar pero es decisión de los trabajadores. Lo que está planteando la cúpula sindical y los sectores más radicales del Gobierno es que esa decisión termine y que finalmente sean solamente los Sindicatos quienes negocien. Y algunos incentivos que están haciendo para que esto suceda, es plantear que todo trabajador que ingresa a una

empresa debe pagar cuota sindical sea que esté sindicalizado o no, porque supuestamente desde la perspectiva de ciertos sectores, el Sindicato es un bien social.

¿Quién inicia el proceso de negociación? los trabajadores, ellos lo inician siempre, en este caso la empresa no tiene opción de no negociar. El trabajador presenta un proyecto de contrato colectivo de convenio, la empresa tiene que negociar.

¿Cuáles son las materias a negociar? Todas aquellas referidas a remuneraciones. Yo sé que ustedes tienen unos comités de salarios, y les voy a explicar un poquito, algo así tenemos nosotros en un caso muy puntual que es el salario mínimo. A otros beneficios la especie de dinero y generar las condiciones comunes de trabajo para esa empresa. Ojo y para ese Grupo Negociador, si en una empresa hay 5 Sindicatos, cada uno negocia sus condiciones y se acuerda con cada uno.

¿Cuáles son las materias que no están sujetas a negociación? Todas aquellas que restringen o limiten la facultad del empleador de administrar. Por ejemplo, decidir quién va a ser el proveedor, por ejemplo decidir que en algún momento se había planteado como proyecto, que se acordara con el Sindicato qué se entendía por calidad. Bueno esas materias quedaron fuera, pero fuera en qué sentido, que si yo trabajador las presento en la mesa de negociación el empleador me puede decir, no señor esto no es materia de negociación y no lo negocia. Ahora si el empleador no negocia queda adentro, ok, es decir no es que se anule ese negocio, si el empleador acepta negociar quedan incorporadas.

Después tenemos unas, las negociaciones se pueden llevar bajo dos vías. Una vía es el Convenio Colectivo, que es una modalidad de negociación sin mayores normas, es una forma muy relajada en el fondo, en que trabajadores y el empleador. Trabajador ya sea que esté en el Sindicato o que esté en el Grupo Negociador, se sientan y conversan condiciones comunes, no tiene mayores normas de plazo, ni algún tipo de situaciones, de exigencias así de programas, de estructuras muy rígidas, para nada. Puede ser con Sindicato o Grupo Negociador, perfectamente el Sindicato puede decidir si negocia vía Convenio o vía Contrato. Debe reunir un mínimo para que tenga validez de ocho trabajadores. Si es con Sindicato, los trabajadores eligen una Comisión que los representa, lo eligen ante el Inspector de Trabajo y esa Comisión queda validada.

¿Cuál es la obligación del empleador, una vez que se le presenta un Convenio? La única obligación que tiene es contestar formalmente es contestar formalmente dentro de 15 días. Después de eso, no hay mayor obligación, ahora la verdad es que los empleadores de Chile incentivan a esta forma de negociación porque es una forma de negociación bastante relajada, en un buen ambiente, no hay tensiones por lo tanto la incentivan mucho. Pero para que eso pase, tiene que haber buen ambiente de trabajo previo, si no hay buen ambiente de trabajo previo y si no hay un clima laboral adecuado eso no funciona. Porque para que esto funcione tiene que haber mucha confianza entre las partes, por lo tanto tiene que haber comunicación, tiene que haber transparencia; hay que hacer la tarea antes. Ahora, esto en el fondo es el resultado de una tarea bien hecha.

La aprobación de la propuesta final del empleador debe ser en votación secreta ante un Inspector de Trabajo, esta modalidad de negociación no tiene plazo, por lo tanto se puede extender y un tema que no es menor, las partes no están obligadas a llegar a acuerdo. O sea, no llegamos a acuerdo tan amigos como antes. Y por último no hay derecho a huelga, en esta forma no hay derecho a huelga. Por eso es que muchas veces las partes la eligen, incluso los trabajadores porque dicen es menos tensional para ellos.

Vámonos a la otra forma, que es la vía Contrato Colectivo. Primero son los trabajadores que deciden que modalidad va a adoptar, ellos deciden cuál es la que van a adoptar. Segundo, esta modalidad la pueden escoger trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, la de Contrato Colectivo. Aquí como les digo nuevamente, la CUT quiere eliminar el que los trabajadores no sindicalizados puedan negociar. La CUT es la Central Unitaria de Trabajadores que es la más grande, una central que está muy vinculada con el Gobierno. Esta Central tenía su fuerte origen en la época de la Unidad Popular, una base central muy politizada y hoy día mantiene la misma línea, está fuertemente influenciada por el Partido Comunista. Está sujeta a una serie de normas y plazos, protección especial para los trabajadores, no se las voy a explicar, pero tiene una serie de normas y plazos que hay que ir cumpliendo. Los Contratos Colectivos duran, porque vi que había un tema respecto a la duración, tienen una duración mínima de dos años y una duración máxima de cuatro. ¿Cuál es el sentido de esto? Darle alguna estabilidad a las reglas del juego en interior de la empresa. Se puso un límite de cuatro, porque la verdad que en algunos casos habían empleadores que tenían Negociaciones Colectivas por ocho años y parecía un poquito excesivo y se llegó a ese acuerdo de darle un corte por lo menos en cuatro. Fíjense que ha pasado una cosa bien interesante; en este período que las cosas, la crisis económica también nos está golpeando, y muchos trabajadores y empleadores de las empresas han entendido que no es un buen momento para negociar, que están todas cerrando a dos años. Y es aquí que las empresas han tenido una actitud muy positiva, no han presionado para ir a cuatro años entendiendo que sería una torpeza, podría ser un aprovechamiento de esta oportunidad, pero que después de cuatro años vendría la vuelta de mano, lo cual no conviene. Entonces, concretamente yo, todas las negociaciones que me ha tocado este año, la hemos cerrado con cero incremento real, con cero, sin huelga y con toda tranquilidad la gente ha entendido que lo que tiene que hacer es ponerse a trabajar para en dos años más volver a conversar una vez que la crisis haya pasado, como todos esperamos que pase.

Fueros – Esto tienen cierta protección a los trabajadores, que significa que diez días antes de empezar la Negociación, la Negociación dura viene más adelante pero dura aproximadamente 45 días. Diez días antes de empezar y hasta treinta días después de terminar, los trabajadores tienen fueros, por lo tanto no pueden ser despedidos. Esos diez días prestado para muchos abusos, sucede por ejemplo que en empresas despiden a un trabajador o a un grupo de trabajadores por las necesidades que sean, es válida en la mayoría de los casos y a los pocos días aparece un inspector de trabajo y le dice: Señor usted no lo puede despedir tiene que reincorporarlo porque esta gente estaba presentando un proyecto de Contrato Colectivo. Esta figura se ha prestado para muchas, muchos problemas y muchas controversias.

Hay otra figura que está asociada en la Negociación Colectiva que son las prácticas anti sindicales, eso la verdad yo siempre los defino como una suerte de bolsillo payaso porque cabe cualquier cosa ahí adentro. Y se refiere supuestamente a la intención de empleador de perjudicar a los Sindicatos o a los dirigentes Sindicales bajo alguna forma y como lo que tiende a calificar es intención, la verdad es que es tremendamente complejo y difícil de especificar.

Negociación vía Contrato Colectivo, ¿cómo se realiza? Con reuniones periódicas acordadas libremente, o sea, aquí no interviene la autoridad, o sea las dos partes acuerdan cuántas reuniones tienen, hay mucho de intercambio, de buenas intenciones, se hacen computar tantas veces, a veces lo definen al comienzo de la negociación, otras veces lo van definiendo en el transcurso de la negociación de acuerdo a como se vayan dando las cosas.

¿Quiénes participan? La directiva sindical de la empresa más sus tres asesores, estos asesores pueden ser asesores externos, de organizaciones de Cúpula; los representantes de la empresa, más sus asesores también, todo en un máximo seis personas si es un sindicato en el cual se negocia.

¿Cuánto dura? Mas o menos 45 días, desde que se presenta el proyecto hasta que llegue a cerrarse.

¿Qué pasa si no hay acuerdo? Es una opción clara. Los trabajadores pueden ir a la huelga. ¿En qué momento se vota la huelga? Dentro de los 45 días más o menos, en realidad dentro de los últimos cinco días, pero hay un elemento que es bien valioso, que dice que una vez que votaron la huelga, los trabajadores no la hacen efectiva al tiro, la hacen efectiva a los tres días. Por lo tanto es muy regular que la empresa sabe que el votar la huelga es una herramienta de presión que tienen los trabajadores, que yo diría que en el 95% de los casos en Chile se vota la huelga, pero ese elemento uno sabe que ese elemento no va a hacerse efectivo, sino que es un momento en que se sabe que va a decir, todo lo que usted me ofreció está bueno pero yo estoy dispuesto a irme a la calle, así que póngame un poquito más arriba de la mesa.

Sigamos, ¿cuánto puede durar la huelga? Indefinidamente.

¿Interviene la autoridad? La verdad es que no interviene y aquí... ¿Qué son los Buelos de Oficio? Les voy a explicar. Votada la huelga, las partes: trabajadores o empleadores, ambos juntos o por separado; usualmente lo hacen los trabajadores, pueden pedir la intervención de la Dirección del Trabajo para que establezca los Buenos Oficio. Cuando este tema se definió en el año 2001, nosotros dijimos es una mala señal, porque lo que va a pasar es precisamente lo que pasó. Si ustedes se fijan, huelgas aprobadas, huelgas aprobadas teníamos al 2001, doscientas cincuenta y uno; cuando vino la posibilidad de pedir los Buelos de Oficio empezó a subir, obvio. Porque que es lo que pensar la gente, antes de eso como sabían que iban a ir finalmente a la última opción, la presión era mucho más ajustada, como ya saben que tienen la posibilidad de pedir entre comillas, una mano a la autoridad, uno se encuentra con que las personas son mucho más excesivas.

Entonces a qué es lo que les ayuda esto? Por un lado a tratar de convencer a la empresa, que hay que ser muy realistas, la empresa el efecto de la misma autoridad que lo fiscaliza es bastante fuerte. Y en otro caso, cuando el dirigente se excedió en su optimismo ofreció muchas cosas que no puede cumplir y que se dio cuenta durante la negociación que no las puede cumplir, la misma autoridad le ayuda a bajar las expectativas de la gente. Entonces la verdad que a lo único que contribuyó, esto a mi juicio, es que a los trabajadores en su posición inicial tuvieran peticiones mucho más excesivas de las que tenían antes. Porque si ustedes se fijan teníamos doscientas cincuenta y uno pero las huelgas en esa época eran ochenta y seis, ahora vamos en ciento cuarenta y seis. Entonces, la sensación que a uno le queda es que la intervención de la autoridad sólo ha contribuido en alguna medida a exacerbar los ánimos, que a parar eso que era lo que se pensaba inicialmente.

¿Se puede contratar trabajadores de reemplazo durante la huelga? Sí, eso es un punto muy peleado. Ahora para contratar trabajadores de reemplazo hay que cumplir, la oferta de la empresa ciertos requisitos determinados; que son ofrecer IPC por un año y unas cosas más. Pero esto es un punto que las centrales sindicales y algunos sectores más de izquierda, hoy están tratando de pelearlo a muerte. Que no se pueda contratar gente de reemplazo. La verdad es que la posibilidad de contratar gente de reemplazo ha sido una tremenda herramienta para tener buenas negociaciones en el caso de Chile. Y yo diría que el sector empresarial esto lo está peleando en términos muy, muy firme porque tiene muy claro lo que podría significar si eso se llegara a eliminar.

¿Cuáles son los efectos de la huelga? No se puede recibir a trabajar a personas que están en huelga, no pueden entrar a trabajar. Ojo hay un tema que también vi, que es una propuesta un poco distinta a la que ustedes tienen. No pueden tomarse la empresa, eso es ilegal, o sea el derecho a seguir trabajando todavía se respeta, es muy fuerte. Lo que sí sucede es que se paran afuera, hacen piquete, etc, pero de alguna manera la autoridad se preocupa de correrlos en alguna medida, por un lado, y el resto de los trabajadores que quieren seguir trabajando pueden entrar a trabajar sin problema. Así que la huelga es fuera, fuera del recinto de la empresa. Los trabajadores no se les pagan remuneraciones, a los únicos que se les paga remuneraciones en Chile cuando hacen huelga es al sector público. Eso la verdad, siempre la autoridad ha dicho que no les va a pagar y siempre les paga. No se pagan cotizaciones personales ni de salud durante la huelga.

Es a grandes rasgos cómo opera el sistema en Chile hasta hoy. El tema paga del ingreso mínimo, eso se discute una vez al año y es un ingreso mínimo que es parejo para todo el país. Aquí había una figura hace algún tiempo atrás, algunos años atrás y el era que el empresariado participaba en esta figura, en fijar los ingresos mínimos, pero resulta el empresariado se dio cuenta, las cúpulas es que la verdad lo estaba usando el pato del ahorro, ¿Por qué? Porque venía la central y pedían un ingreso mínimo muy alto, entonces el empresariado levantaba la voz conversaba con la autoridad, y la autoridad le decía *“oye ustedes tienen que ayudarme en esto y tienen que pelear porque es demasiado excesivo lo que están pidiendo”* y entonces los empresarios de buena fe explicaba y decían esto es imposible. Entonces iba el Gobierno y le decía a la Centrales yo feliz les aumentaba el

ingreso mínimo pero por culpa de los empresarios no podemos. Entonces los empresarios dijeron, saben que más terminemos con esta fiesta, dejen de ocuparnos, así que arréglenlo solitos. Además por una razón muy sencilla, porque los Gremios Empresariales dijeron haber, de nuestras empresas sólo la gente que está recién empezando quizás como ayuno gana el ingreso mínimo, todo el resto gana más que eso, así que la verdad arregle usted su tema solo y vea usted como lo hace. Y afortunadamente salvo algunas excepciones los Ministros de Hacienda han sido bastante cautos, bastante prudentes en Chile y han logrado frenar el tema de los ingresos mínimos. Un solo período en el Gobierno de Freire que se pusieron más entusiastas de lo debido justo antes de la crisis Asiática y la verdad es que le pegó muy fuerte al desempleo eso. Yo creo que eso quedó marcado y ha llevado a que las Comisiones sean bastante más técnicas que lo que podían ser en alguna época.

A ver, quieren escuchar algunos datos? Sindicatos activos, nosotros tenemos hoy día la tasa de sindicalización, esta es de ---- al trabajo, es con la fuerza, la fuerza del trabajo ocupada nos daría un 12,9 y con la fuerza del trabajo asalariada llegamos al 14,8. Ahora si ustedes revisan, las tendencias en muchos países es que la sindicalización va bajando, claramente. Ahora, en Chile se plantea que esta tasa de sindicalización es baja para lo que se desearía que fuera, pero resulta que si uno hace ciertos análisis, descubre que la tasa real de sindicalización es bastante más alta que esta. Y les voy a explicar de qué es lo que se trata. Hay una encuesta y esto no ha cambiado mucho, la verdad que este dato lo he buscado más nuevo, pero lamentablemente está al 2003 nomás, pero no ha variado dicho. Y este dato me dice lo siguiente, cómo está la distribución en número de trabajadores por tamaño de empresa y se acuerdan que yo a ustedes les señalé que el número mínimo para formar sindicatos son 8 personas. Por tanto, nosotros tenemos que 19,7 más 18,3 más 5,9 es gente que está en empresas donde no se puede formar sindicato y eso nos llevaría a lo siguiente, que de acuerdo a esto, sólo 51% de la fuerza de trabajo asalariada sería sindicalizada. Y eso es el dato real que uno debiera tomar porque el resto, es gente que no se puede sindicalizar y eso nos lleva a que nuestra tasa final aumenta a un 25,8 que eso nos deja, vean ustedes al nivel de los países de la OCD entiendo y por lo tanto el tema debería estar resuelto. OK.

Negociación Colectiva – Aquí nosotros tenemos que... la Negociación Colectiva como ha ido variando, tenemos que un 81,3 de la Negociación Colectiva que hay en Chile es... El 10,5 de la fuerza de trabajo asalariada de Chile negocia colectivamente. La verdad que esto ha sido motivo de crítica muy frecuente, pero resulta que si uno mira las estadísticas nosotros comprobamos que en empresas con sindicato y empresas sin sindicato, los incrementos salariales son más o menos parecidos. Los incrementos salariales en Chile están mucho más asociados a resultados, a la situación económica, a situación de crecimiento más que necesariamente a negociación colectiva. Y cómo se distribuye la Negociación Colectiva? El 81,3 es por Sindicato y el 18,7 es con Grupo Negociador, o sea los Grupos Negociadores sí tienen algún grado de participación en Chile.

Y esto es bien interesante, las razones por las cuales no ha habido Negociación Colectiva en Chile en estos últimos años, esto fue en ENCLA, la ENCLA es un estudio

que hace la Dirección de Trabajo o sea no es un estudio que pueda hacer el sector empresarial, es un estudio que hace la Dirección de Trabajo y que abarca muchas empresas, de tamaño, grande, mediana y pequeña. Y qué es lo que nos dice esa muestra? La parte que es muy relevante, si ustedes miran está la posibilidad legal que es una cosa bastante clara, una quedó negativa parte de la empresa si ustedes miran 2004 es 1,9 nomás, pero el punto más relevante a mi juicio es el del medio de aquí, los trabajadores no están autorizados 40,4. O sea es que la verdad es que nosotros estamos notando que en Chile no seriamente el trabajador no está muy interesado en negociar colectivamente. Y eso yo creo que tiene bastante que ver con el esfuerzo que han hecho las empresas por mejorar las relaciones en el interior de ellas, por mantener mas comunicación con su gente, por preocuparse de eso. Y por tratar de resolver el tema antes de que se genere algún tipo de conflicto.

Un poco de historia, visto muy rápidamente. Antes del 73 teníamos los Buenos de la Unidad Popular y en ese aspecto teníamos una sindicalización casi única, obligatoria, con una fuerte intervención del Estado, todas las negociaciones eran de tres partes, donde finalmente el que terminaba resolviendo era el Estado. Y además estaba asociado a que teníamos un sistema de salario fijo, por lo tanto era bastante fácil para el empresario decir, mire bueno la verdad que lo que me está pidiendo yo no lo puedo cubrir, hablaba con el del Gobierno, decía no te preocupes subimos los precios y estaba todo acordado. Y eso nos llevó a crisis de todo tipo que muchos de ustedes deben conocer. Y los sindicatos en esa época estaban altamente politizados, era muy directo el vínculo, en un momento dato el que había sido el Presidente de la Central de Trabajadores pasó a ser Ministro de Trabajo, estaba una cosa demasiado, demasiado mezclada.

Entre 74 y el 90 está el Gobierno Militar, hay una primera supresión de la actividad sindical absolutamente. Y luego viene toda una reforma que yo creo que es gran parte de lo que tenemos hoy día, una reforma laboral, donde se apunta a que las negociaciones sean al interior de la empresa, y a darle un carácter mucho más técnico. A fines del Gobierno Militar empieza a haber Negociación Colectiva y la verdad es que los primeros pasos, da bueno resultados pero son muy importantes. Muchos dirigentes sindicales confesaban, decían nosotros en el pasado pensábamos que para que nos fuera bien teníamos que ser los dueños de los medios de producción, de hecho se tomaron muchas empresas, se expropiaron muchas empresas en esa época, ahora hemos entendido que lo que tenemos que hacer es trabajar en conjunto con las empresas para que nos vaya bien. Hubo un cambio de mentalidad bien importante, que yo creo que de alguna manera es lo que hoy día todavía estamos cosechando. Y a partir del 90 los gobiernos de concertación han ido haciendo, introducciones modificaciones al sistema laboral, todavía se mantiene el grueso, la base del sistema anterior, quiere decir que es un sistema muy fijado en la empresa, muy pesado en temas de productividad, en temas de la realidad de la empresa, pero hay algunos cambios que se están viendo hoy día.

A ver, ¿qué ha pasado en estos últimos cuatro años? Del 2005 a acá cambios en materia laboral en Chile y en la forma de enfocar los temas que son bastante peligrosos. Primero hubo una elección Presidencial que salió la Presidenta Bachelet, pero ese

minuto, uno de los candidatos que hoy día también es candidato y parece con muchas opciones de ganar, era empresario y hoy día sigue siendo empresario. Dice, para esa elección se usó mucho el discurso anti empresarial, o sea de hecho el Ministro de Trabajo aparecía diciendo a los trabajadores como pueden votar por ustedes que son empresarios, o sea se empezó a producir una figura bastante compleja en ese minuto, que la verdad que asustó, que preocupó mucho al sector empresarial. Luego de eso cambió la composición del Congreso, hasta esa fecha estaban bastante equiparadas las fuerzas, luego de esa elección la Concertación quedó con mayoría, momentánea porque después se produjeron unos cambios y ya están bastante más empatados, pero quedó con mayoría para poder pasar los proyectos que ellos estimaban convenientes. Nuevos protagonismos políticos, la verdad es que a partir de esa fecha había senadores, había parlamentarios que eran hombres de mucha sapiencia, muy estudiosos, de distintas tendencias pero hombres muy estudiosos, muy cautos, muchos de ellos se retiraron, entonces llega gente más joven con oposiciones bastante más agresivas. Entonces empezó a cambiar el discurso y empezaron a aparecer discursos, frases dichas por parlamentarios, como esas que están ahí. Empezaron las reuniones de cuello y corbata, empezaron los “chupa sangre”. Eso lo dijo el Presidente del Partido Socialista, salió en todos los medios, entonces la verdad empezó a haber un discurso un poquito más agresivo. El Partido Comunista entró abiertamente al campo sindical, lo había hecho antes, estaba pero estaba, en el fondo lo que tenía, tenía un dirigente socialista a cargo pero claramente lo manejaba el Partido Comunista. Hoy día está entrando fuertemente y ha empezado a tomar las calles, ha empezado a tomar las calles, ha empezado a mostrar algunas situaciones, a generar bastante más violencia, se ha posicionado claramente, de hecho este es un tema nuestro. La CUT la Central de Trabajadores adquiere mucho protagonismo, o sea en pequeñas señales, la Presidenta cuando asumió se reunió primero, lo primero que hizo fue reunirse con la Central Unitaria de Trabajadores y como a las tres semanas le dio audiencia a los empresarios. Fue la primera señal de que venían algunos pequeños cambios de enfoque. Y el Ministro de Trabajo que teníamos en esa época, que por cierto yo, afortunadamente lo cambiaron ahora hace poco, era un hombre que venía con una agenda laboral muy pegada en la época del conflicto, en la época del sistema de capital de trabajo lo tenía muy enfocado en eso, fue como muchas veces tajante, fue muy claro, él dijo cuál era su Norte y empezó a moverse rápidamente en esa línea. Yo diría que, nuevamente afortunadamente que la Presidenta y el Ministro de Hacienda lograron parar muchas cosas que venían y que venían como propuesta de este Ministerio.

¿Qué mensaje están recibiendo los trabajadores en el último tiempo? Esto es muy interesante. Que Chile tenía muchos recursos, evidentemente hasta la crisis, se hablaba de que a Chile le sobraba la plata, entonces por tanto había que repartir, por un lado. Luego se decía que las empresas estaban ganando mucho dinero, las empresas de Chile estaban ganando mucho dinero, entonces también era un tema que había que mencionar. La distribución del ingreso estaba cada vez peor, aquí entró incluso la Iglesia a mencionar este tema, lo cual le daba mucha fuerza. Chile tiene que pasar a ser un Estado de bienestar, fue un cambio también de enfoque, y los trabajadores tienen que sindicalizarse y tener sindicatos fuertes para protegerse de los abusos de sus

empleadores. Hay un cuadro ahí pero por razón de tiempo no se los voy a mostrar, no, se los voy a mostrar porque es interesante.

A ver, qué es lo que pasa, en relación al trabajo, en esta famosa encuesta ENCLA que hace, hace la siguiente pregunta a dirigentes sindicales y les dice, la encuesta año 98, 99, 2002, 2004, 2006 fue la última que hizo. A juicio de ellos, ¿por qué la gente no se sindicalizaba? Porque la verdad la Dirección del Trabajo estaba muy interesada en que la gente se sindicalizara y dice bueno, algo pasa en los sindicales. Entonces decían, primero, no ven utilidad en el sindicato. Segundo, tienen más beneficios de la empresa no estando sindicalizados pero además la razón más poderosa a juicio de ellos, es por temor a consecuencias negativas en su trabajo. O sea los empresarios los persiguen, por tanto la gente no se sindicaliza. Y después tienen otras razones. Entonces la Dirección de Trabajo dice, ésta es la razón, por lo tanto tenemos que generar todas las condiciones para que la gente se pueda sindicalizar aunque no quiera. Bueno, ¿qué pasó? Resulta que cuando se hizo la misma pregunta a trabajadores no sindicalizados, el temor que era sobre un 40, bajó a un 6,4 por ciento. Yo me acuerdo que cuando surgió esta encuesta, lo primero que hizo la Dirección del Trabajo era colocarse la respuesta. Que es lo que pasó con la Dirección del Trabajo, los dirigentes sindicales se indignaron con ellos por haber hecho esta pregunta, el argumento que ellos daban para la diferencia de respuesta era que los trabajadores no sabían lo que, lo que decían y finalmente la Dirección de Trabajo optó por lo sano y no les preguntó más a los trabajadores. Entonces la verdad, cedió el tema por tanto nos quedamos con la visión de los dirigentes sindicales.

Después la otra frase que dice la autoridad en este último tiempo la Legislación Laboral tiene que hacerse cargo de toda la conflictividad que hay en las empresas, eso dicho por la Directora del trabajo en su oportunidad y por su Ministro. Y fíjense esto, PERCEPCION DE FRECUENCIA DE NIVEL DE CONFLICTO, empleadores sin sindicato inexistente, 80.6%; empleadores con sindicato incluso 59,1 , pero el conflicto como algo permanente que es lo que la autoridad dice que la ley tienen que hacerse cargo. En empleadores con sindicato dice 3,1, dirigentes sindicales tienen una visión un poquito más negativa 11,5, empleadores sin sindicato 0,7, trabajadores 2,4. Entonces los que estamos notando con este país es que hay una visión de un mundo real y hay un mundo que la autoridad quiere presentar. Esto me recuerda la frase de Stalin, que decía “si la realidad no comprueba la teoría, cambiemos la realidad” y eso es un poquito lo que uno observa que se está tratando de hacer en el caso, en el caso nuestro.

La codicia, esto fue la última frase. La codicia empresarial provocó la crisis, o sea por lo tanto la verdad es que desde octubre del 2008 el tema es que, todo lo que ha sucedido en la Sociedad, en el Mundo y en Chile es por la codicia de los empresarios. Esos son frases que pegan bastante fuerte.

En concreto el mensaje, que ha estado recibiendo del empresario, sobre el empresariado en Chile es el siguiente. Hay mucha plata, las ganancias de los empresarios son salvajes y finalmente los empresarios se quedan con todo. Ese es el mensaje que se ha ido entregando este último tiempo.

Ahora cuál es el panorama? Yo diría que el panorama laboral está un poquito más nublado que lo que teníamos antes. Y ¿por qué? les quiero explicar, activistas profesionales del Partido Comunista y Partido Socialista están interviniendo a través del Sindicato en las empresas y están ejerciendo presiones sobre éstas para obligarla a la negociación supra empresa. La negociación supra empresa o la negociación por rama, en Chile se puede hacer siempre que las partes estén de acuerdo, luego esto que están haciendo es llevarlos a la fuerza, es forzarlos más allá de que las empresas estén de acuerdo o no. La ley en algunos casos no se está respetando, les voy a mostrar algunas figuras y la autoridad no está actuando mucho, la autoridad laboral tampoco ha sido muy explícita en condenar, a veces en estos actos más bien ha dado algunas señales en contrario y se aprecia una vinculación más directa en materia de sindicatos de cúpula y partidos políticos. Y las huelgas están adquiriendo un carácter mucho más violento. Eso fue en 2007, se quemaron los buses en la colonia con una participación bastante agresiva, se quemaron siete buses con mucha violencia, al final no se detuvo a nadie. Esto también en CODELCO con.... encapuchados, situaciones que no se veían hace ya muchos años en Chile y empezaron a surgir en este último tiempo. Balazos, rutas en empresas fruterías que se tomaron, todo esto por activistas externos, todo esto por activistas externos. Alarmas de bomba y algunas protestas de contratistas provocan la primera aparición del año, esto fue 2008. Y teníamos que teníamos que el empresariado estaba muy preocupado, Alfredo Ovalle el Presidente de los empresarios en esa oportunidad y otras empresas perdiendo, empresa Salmonera que estaban perdiendo plata también por paralizaciones también de gente de afuera. Y de las señales poco afortunadas, ese era el Ministro de Trabajo y éste era el instigador principal de toda esa violencia y esta foto fue sacada a los pocos días de que había aparecido tomándose calles. Una de las cosas más violentas que pasó por este personaje, se tomó una mina, la mina de PICODEL con El Salvador, se tomaron el pueblo, no permitieron que entrara nadie más, hubo desabastecimiento de remedios, de comida, una cosa muy complicada. Y esta foto fue tomada poco después de eso. Insisto, afortunadamente esta persona ya no está en el Ministerio. Y finalmente ahí tenemos dirigentes sindicales para una, para la elección y cada uno aparecía abajo con el partido al cual pertenecían, no es cierto, auspiciando su campaña. Finalmente fue elegido el de acá, el derecha o la izquierda, depende de cómo lo ubiquen, Arturo Martínez, que lleva muchos años en esa materia.

¿Qué está pasando en las empresas hoy día en Chile? Está aumentando la constitución de sindicatos, de carácter mucho más confrontacional, claramente. Las empresas están viendo como esos pequeños sindicatos empiezan a crecer con apoyo muchas veces de la autoridad y de... el hombre de trabajo está mucho más dispuesto a ejercer la huelga; el año 2008 fue un año bastante complicado en esa materia. Se aprecia una tendencia a formar mega organizaciones, se están dando tendencias que van más allá de la empresa. Ahora, afortunadamente entre comillas, la actual crisis ha frenado todo esto y hemos tenido un año más tranquilo y la gente está entendiendo, y aquí pasa una cosa muy interesante, se ve una disonancia entre lo que están planteando los trabajadores dentro de la empresa y de lo que están planteando las cúpulas. La cúpula tiene una actitud mucho más agresiva y los trabajadores dentro de la empresa están mucho más preocupados de cuidar la... y así es mucho más razonable. Entonces claramente, el

mensaje que uno le da a las empresas es, preocúpate por la gente que está adentro, son ellos los que el día de mañana si están claros, si entienden bien lo que está pasando, son los que te van a cuidar el negocio. Y eso en alguna medida sea ido dando más en Chile hoy día, poniéndose en contrario de las propuestas de estos agitadores externos.

A ver, quiero mostrarles aquí. A ver, cuáles han sido a mi juicio, los grandes errores del mundo empresarial a abordar los temas hoy día. Primero, da la sensación que está muy auto convencido que el tema del trabajo, el tema laboral es un monopolio de los partidos políticos y de la izquierda y esto es un grave error. Los que dan empleos son las empresas, pero el problema es que en general, por lo menos en el caso Chileno tienen una actitud bastante reactiva y no actúa hasta que le llega el proyecto de ley. Se muestran resignados, esto es un tema bien, que no sé si tiene que ver con nuestra cultura en general, pero la verdad es que en Chile todos estos proyectos de ley, y aquí me van a perdonar los colegas, pero yo creo que el grave problema que ha habido en Chile con estos temas, es que han pasado básicamente por la mano de abogados. Entonces a qué me refiero con esto? Que la discusión se ha centrado en el punto y la coma y no en el tema de fondo, entonces con mucha frecuencia me dicen no te preocupes porque si sacamos esto lo discutimos en la Corte Suprema, pero el problema ya quedó. Y lo que ha hecho la autoridad, el empresariado en este último tiempo, y esto lo planteo acá y lo planteo en Chile en todas las oportunidades posibles, a jugada más a la teoría de perder por poco o al empate, pero ahí lentamente la verdad es que se ha ido perdiendo terreno, y terrenos muy valiosos. Ha sido sencillamente reactivo, claramente, entregándole toda iniciativa a los políticos, cuando yo creo que si alguien tiene buenas ideas para abordar estos temas son los empresarios. Adicionalmente, en estas, esto también hay que reconocerlo, esto es un tema que a veces pasa; ha habido, les ha ido bien, hoy día está más complicado, y ha habido yo diría un exceso de ostentación, yo creo que no hay nada malo en gastar, ganar plata, estupendo; pero no en esa ostentación. Y con esa misma ostentación al trabajador cuando le salimos a negociar, se le presentan dos figuras; cuando no hay plata le dicen mira no hay plata viejo así que hay que cuidarse, y él dice perfecto me aguanto para la otra. Y cuando hay plata, le dice no pero hay que guardar para cuando no haya, entonces dice bueno ¿cuándo? no agarro cuando no hay ni cuando no hay. Eso es un error, ese tipo de situaciones es la que van llevando a estas otras figuras que no está tocando vivir.

Y por último, la verdad es que en algunas empresas en Chile todavía se cometen errores, abusos que son imperdonables. Yo siempre he planteado que los primeros que tienen que salir a reclamar por los abusos que cometen sus pares, son los propios empresarios. Porque cuando alguien comete un abuso está haciendo una competencia desleal, eso de quedarse callado porque no me toca decirlo, para que lo diga la autoridad, sé que lo pasa, entonces la gente dice mire parlamentarios de oposición, que se oponen a no establecer problemas que vamos al Congreso y nos tiran unos casos que son irrefutables, son una barbaridad, estamos obligados, o nos quedamos callados o los tenemos que terminar por aceptar. Entonces creo que también ha habido un poco de error ahí.

Y con esta última lámina que viene voy a terminar, que son algunas consideraciones básicas. A ver ¿qué es lo que planteo para Chile para los empresarios? Dejar de..., dejar de sentir, no ¿tú qué eres? No, soy empresario. No es que no es así, hay que sentirse muy orgulloso de lo que se es, y del impacto que tiene en el país.

Exigir a su representante una posición clara y firme frente al actual programa laboral.

Cambiar la actitud reactiva frente a estos temas, creo que no le ha hecho bien.

Y a título de las cúpulas, yo creo, a título de las empresas yo creo que es muy relevante darle al tema de las personas la importancia que tienen. La verdad que esas comidas y discursos de fin de año, cuestan re poco. La relación con la personas en el día a día y hay muchas formas de hacerlo sin que eso signifique gastar plata.

Tener más ejecutivos en terreno, en Chile a pasado que tenemos mucho ejecutivo de escritorio que baja poco al terreno. Me parece que aquí hay un cargo ejecutivo, ojalá tenga una oficina grande, ojalá no quiera mirar para abajo. Hay que mirar para abajo, hay que bajar, empoderar de verdad la línea, si la línea de ustedes no está empoderada, la verdad es que no tienen mucha opción.

Aumentar los espacios de comunicación y conversación con la gente, fomentar los sistemas de regularización variable que es una cosa que en Chile está funcionando.

Y compartir las ganancias con sus trabajadores que creo que es, es lo sano y es lo inteligente hacer.

Y esas son algunas de las recomendaciones que uno les da a los empresarios en Chile.

Eso es, gracias.

Dr. Juan Mailhos – Muy bien, le agradecemos a Huberto por su exposición que contribuye a las reflexiones que con seguridad también tendremos que hacer desde el Sector Empresarial uruguayo.

Y le quiero dar ahora la palabra al Dr. Leonardo Slinger, que es abogado, que desarrolla sus actividades principalmente en el Departamento Laboral del Estudio Guyer y Regules, Prof. De Derecho Laboral en la Universidad de la República, y en la Universidad Católica y en la Universidad de Montevideo; que es miembro de la Asociación Uruguaya del Derecho del Trabajo y Vicepresidente de la Asociación Uruguaya de Relaciones Laborales, y que es autor de varias publicaciones en temas laborales. El Dr. Slinger ha sido el consultor que ha elaborado este trabajo, este documento de trabajo que pretende sintetizar algunas reflexiones sobre alternativas, la visión Empresarial sobre el proyecto de Ley de Negociación Colectiva que el Poder Ejecutivo ha planteado al Poder Legislativo.

Y bueno le damos la bienvenida y le damos la palabra a Leonardo para que nos explique su trabajo.

Dr. Leonardo Slinger

Buenos días, muchas gracias.

Ustedes tienen el trabajo completo en la carpeta con lo cual la idea es presentar los aspectos un poco centrales y las conclusiones a las que se arriba.

Mi presentación, la idea es realizar unas precisiones previas sobre el modelo de relaciones laborales uruguayo. El cuestionamiento, el análisis a la Ley, el cuestionamiento a aquellos aspectos que entendemos que de alguna manera no son funcionales al modelo de relaciones laborales que creemos debe existir. La presentación de un modelo alternativo, es decir, un poco en línea de lo que decía acá el expositor anterior. Es decir, no solamente critiquemos, tratemos de presentar qué debería contener el modelo, o un proyecto de Ley de Negociación Colectiva y algunas apreciaciones finales.

Este modelo o este proyecto de Negociación Colectiva, no es un hecho aislado, no es el único elemento de preocupación en el modelo de relaciones colectivas en el modelo uruguayo actual. Como ustedes saben, hasta el año 2005 el Uruguay se caracterizó por tener un modelo de abstencionismo legislativo, donde prácticamente en materia de Derecho Colectivo no había normas. Algunas normas constitucionales, algunos convenios de la OIT, los convenios centrales el 87 y el 98, y poca cosa más. Y la Ley de Huelga, la ley 13.720 que está vigente, que sigue vigente y que pocas veces nos acordamos de ella.

Este modelo ha empezado a cambiar, y nosotros no cuestionamos el cambio del modelo hacia este modelo regulado, lo que nos parece cuestionable es la forma en que estos cambios se vienen procesando.

¿Por qué? En primer lugar por el contenido de la normativa que se ha venido aprobando y ese rol principal que ha ido asumiendo el Estado en lo que refiere a las políticas de Derecho Colectivo.

En segundo lugar, nos parece cuestionable las fuentes de regulación que se han utilizado. En algunos casos es cierto que se ha regulado, que se ha recurrido a la Ley, que parecería ser la fuente formal por excelencia para regular estos temas. Pero en otros se ha ido al decreto, al Poder Ejecutivo por ejemplo para regular la ocupación de los lugares de trabajo, entonces no parece la fuente correcta.

Y en tercer lugar, lo que nos parece más importante, porque esta regulación no ha sido completa, sino que por el contrario se han regulado algunos aspectos del modelo de relaciones colectivas y no otros.

Y como todos saben, tradicionalmente a los institutos de derecho colectivo se los presenta como un triángulo, donde están: la huelga, la negociación colectiva y los sindicatos. Y

para que el modelo sea equilibrado, para que el modelo sea funcional, no pueden regularse unos institutos sí y los otros no. Si se opta por la regulación, deben regularse todos los institutos y deben regularse además de manera equilibrada entre ellos. No se puede romper el equilibrio porque sino el modelo deja de ser funcional. Hoy temprano se hablaba de la importancia de la negociación colectiva para el diálogo social, y eso es absolutamente correcto como dice la Directora de la OIT, pero entonces para que ese diálogo social sea fructífero, los tres institutos del derecho colectivo, deben estar, si se opta por la regulación, regulados en la misma línea; y conforme a lo que son los preceptos constitucionales y las normas de OIT ratificadas por le Uruguay. Y además, los institutos no pueden ser regulados en forma unilateral, es decir, en esto creemos que la regulación, si bien la fuente formal es la Ley y por tanto es una regulación eterónoma, una regulación estatal; esta regulación tiene que provenir del consenso de todos los actores sociales. Es decir, no se puede regular, no se puede pretender regular una negociación colectiva a espaldas o a contrario de lo que los actores sociales, que van a ser los, a quienes esa norma va a regular y quienes van a aplicar esa norma no están de acuerdo.

El Presidente de la Cámara señalaba hoy temprano, algunos ejemplos de leyes que se hicieron sin escuchar a los actores sociales o en contra de la opinión de los actores sociales y que luego tuvieron que ser, o modificadas o revisadas, o que han tenido que volver al Parlamento, y bueno, se ha demostrado que eso no es funcional. Y creo que en materia de negociación colectiva, esos, los ejemplos que se daban hoy, eran de normas que hacen al derecho individual, a la “ley de licencias”, a la “ley de accidente de seguros de trabajo” recientemente vetada. Pero mucho más importante es todavía la existencia de consenso, cuando hablamos de derecho colectivo. Y esto no lo digo yo, lo dice la OIT en el convenio 154 que especialmente señala, que las medidas de negociación colectiva deben adoptar, sobre la regulación de la negociación colectiva, deben ser el producto de la consulta previa a los actores y en la medida de lo posible, regular de acuerdo a lo que los trabajadores y los empleadores consideren adecuado. Y yo creo que en el Uruguay, los actores sociales tienen el grado de madurez suficiente, y la experiencia suficiente en materia de negociación, como para poder buscar un documento de consenso y no un documento que no cuente con el ... por tanto lo que se está planteando no es nada alejado de la realidad.

¿Qué dice este proyecto de ley de Regularización de la Negociación Colectiva que nos reúne hoy? A manera de introducción como ustedes saben, el proyecto regula tres niveles de negociación: regula un nivel que refiere al salario mínimo nacional y crea ese Consejo Superior Tripartito que habla, que tiene un poco la gobernanza de las relaciones laborales; luego la negociación colectiva de rama; y finalmente la negociación colectiva de empresa. Además regula la solución y prevención, métodos de solución y prevención de los conflictos colectivos y finalmente dedica un capítulo a la ocupación de los lugares de trabajo que el Poder Ejecutivo ha dicho que retirará del proyecto, pero por ahora sigue formando parte del mismo o que por lo menos nosotros no tenemos conocimiento que efectivamente haya sido retirado.

En lo que refiere a la negociación colectiva, ¿qué objeciones nos presenta el proyecto? En primer lugar creemos que el proyecto, como decíamos, consolida el intervencionismo del Estado, el rol principal del Estado en la negociación y limita la autonomía colectiva. Es decir, limita la libertad normativa de las partes. La negociación colectiva no es más que una manifestación de la capacidad normativa, de la capacidad de dictar normas de trabajadores y empleadores. Y esa capacidad normativa, en este proyecto de ley queda restringida. Además se restringe la negociación colectiva de empresa, se prioriza la negociación colectiva a nivel de rama de actividad, lo cual nos merece algunas objeciones que más adelante veremos. Y se prioriza la negociación trilateral, en lugar de dejar la negociación, por lo menos de las condiciones de trabajo, al ámbito bilateral y reservar la negociación trilateral al ámbito del los consejos de salarios, con sus cometidos básicos de fijar salarios mínimos y categorías, como dice el convenio internacional 131 y no en la forma que se han venido aplicando los consejos de salarios desde el 2005 hasta ahora.

Estas objeciones, estas tres objeciones centrales que nos merece el proyecto ¿en qué aspecto se va concretando?, es decir, ¿cuáles son los puntos del proyecto que concretan o manifiestan estas discusiones, estas objeciones? En primer lugar, hay un cambio en el cometido de los consejos de salarios, y de ahí que decimos que la negociación tiende a ser trilateral. Los consejos de salarios dejan de ser el ámbito de fijación de salarios mínimos y categorías, para ser ámbitos donde se regulen las condiciones de trabajo en general. Y ustedes podrán decir que bueno, que de hecho del 2005 hasta ahora a nivel de los consejos de salarios, se han regulado condiciones de trabajo y no sólo salarios mínimos y categorías. Y es cierto eso ha ocurrido, pero ha ocurrido en una violación flagrante a la ley de Consejos de Salarios, porque se ha hecho extralimitando el cometido de la ley de Consejos de Salarios, por lo menos en nuestra opinión, no compartimos que las modificaciones normativas ocurridas permitan incluir esa regulación. Pero ahora de hecho, pasa a ser cometido natural del consejo de salario, es decir, el consejo de salarios tiene como cometido regular todas las condiciones de trabajo. Es decir que, a nivel trilateral y con carácter general para todos los trabajadores del sector, del grupo o subgrupo de actividad, lo que se regule ahí va a alcanzar, y entonces lo que se regularán el salario y las categorías por supuesto, pero además todas las demás condiciones, las licencias, los viáticos, el... no sé, la alimentación, las licencias especiales, los días de asueto, cualquier aspecto que es propio o natural del convenio colectivo, sea de rama o de empresas; pero no de un consejo de salarios.

También además se ve el intervencionismo estatal en la ampliación de los efectos de los convenios colectivos. El Poder Ejecutivo se reserva para sí, mediante el instituto de la registración y la publicación del convenio, la posibilidad de ampliar a todos los trabajadores del sector actividad los efectos del convenio colectivo. Y esto nos parece peligroso en dos aspectos, en primer lugar porque la discrecionalidad de registrar y publicar es absoluta, es decir, en el proyecto no se establece: el Poder Ejecutivo deberá publicar y registrar dentro de equis plazo o solamente podrá no registrar si median razones de legalidad, no, simplemente se reserva para el Poder Ejecutivo la facultad de registrar y publicar sin ningún tipo de restricción. Por lo tanto, el Poder Ejecutivo por la vía por ejemplo, de no publicar y no registrar, podrá no extender los efectos de un convenio; o

por vía de registrar y publicar, extenderlo. Nos parece que, independientemente de quien sea el encargado de, quien ocupe ese Poder Ejecutivo como tal, nos parece peligroso o contrario a los principios de legalidad, que el Poder Ejecutivo pueda tener esas facultades tan amplias de registrar o no registrar sin tener que dar explicaciones. Y el registro y la publicación nos parece también censurable por lo que hablábamos recién, de la ampliación de ese, de ese acuerdo a todos los trabajadores.

En tercer lugar, decíamos, la negociación bipartita queda absolutamente restringida, ¿por qué queda restringida? Queda restringida primero por su materia, porque la negociación por rama de actividad y la negociación de consejos de salarios, prácticamente dejan espacio a la negociación bipartita, es muy poco el ámbito que va a poder quedar. Luego lo vamos a ver, que esto también es consecuencia del sistema de articulación de los convenios colectivos que la ley elige. Pero además restringe la negociación bipartita en otro aspecto que es fundamental, en el aspecto referido a la libertad sindical negativa. La ley prevé que la negociación bipartita sólo puede desarrollarse con el sindicato más representativo, pero, y establece que si en la empresa no existe sindicato, no existe organización representativa de trabajadores a nivel de empresa, deberá negociarse con el sindicato de rama de actividad. Por lo tanto los trabajadores de esa empresa, que por algún motivo optaron por afiliarse al sindicato de rama, tienen que verse representados por trabajadores a los cuales ellos no quisieron elegir. Porque por algún motivo si la afiliación es libre y los trabajadores optaron por no integrar ese sindicato, no parece razonable que entonces sea ese sindicato quien deba representarlos. Y se está violando de esta manera, decíamos, la libertad sindical negativa, es decir, el derecho a no afiliarse, el derecho a no constituir un sindicato, que nuestro derecho reconoce a texto expreso. Y lo reconoce porque en el protocolo socio-laboral del Mercosur firmado por nuestro país, está reconocido ese derecho, y porque en la "ley de fuero sindical" la 17.940 también aprobada en este período, también se reconoce por vía de remisión al protocolo socio-laboral del Mercosur, expresamente la libertad sindical negativa.

Así que este proyecto está dejando de lado, derechos de trabajadores que otras normas aprobadas teóricamente, obligan a proteger y reconocer.

Nosotros creemos que el derecho de los trabajadores donde no existe organización sindical, debe haber un derecho a la negociación colectiva. Y ese derecho a la negociación colectiva debe concretarse a través de la negociación por vía de delegados, delegados electos por el propio personal. Un mecanismo que es el que tiene la ley actualmente vigente, la ley 13.556, obviamente con un mecanismo tan complicado que en los hechos no se ha podido aplicar. Pero bastaría entonces, con simplificar el procedimiento de elección de delegados y no eliminar la vía de negociación por delegados simplemente diciendo, queda en manos del sindicato de ramas.

Creemos que la no representatividad del sindicato de rama ha quedado de manifiesto en muchos casos, es decir, así como hay sindicatos de rama sumamente representativos en el sector y empresas, sectores de actividad donde casi todas las empresas tienen su sindicato, miembro del sindicato de rama; hay otras que ha quedado demostrado que no es así, y hay ejemplos concretos. Lo que ha sucedido con las acciones de amparo en el

caso de ocupaciones de trabajo es una muestra, porque los que han promovido esas acciones son trabajadores no huelguistas. No son los empleadores los que han promovido las acciones que han prosperado, han sido trabajadores que han dicho, no estamos de acuerdo con la medida adoptada por el sindicato representativo de la rama de actividad en la mayoría de los casos, y esa inmensa mayoría de trabajadores tienen que presentarse para ser protegidos en su libertad de trabajo. Bueno, esos trabajadores hoy se quedan sin capacidad de poder negociar colectivamente porque el sujeto que va a negociar es el sindicato de rama.

¿Qué otros cuestionamientos me merece el proyecto? El proyecto reconoce como sujeto hábil, como decíamos para negociar el convenio colectivo, al sindicato. Pero no regula al sindicato, regula sólo la negociación colectiva. Y nos parece que si se reconoce al sindicato como sujeto hábil, si se le dan las potestades que el sindicato tiene, si estamos en un sistema en el cual, como el actual, el sindicato tiene por ejemplo la capacidad de actuar en juicio, donde una acción de fuero sindical no puede ser promovida si el sindicato no interviene, donde el sindicato maneja dinero, el descuento de cuota sindical que prevé la "ley de fuero sindical" de alguna manera ha generalizado y ha hecho que haya mucho más descuento de cuota sindical del que había antes; creemos que son todos elementos que hacen, o que justifican de algún modo que también la figura sindical sea regulada. Que no sea suficiente hablar de la personería laboral, que además de la personería laboral se deba establecer un procedimiento para que el sindicato sea persona jurídica, es decir, que deba gestionar su personería, cosa que, obviamente mediante un procedimiento simple, que se comparezca con los convenios internacionales de trabajo, sobre todo con el convenio 87. Es decir, no imponer una personería que haga que, obstaculice la creación del sindicato, no, un procedimiento simple, pero que haga que sea sujeto de derecho, y que entonces bueno, sea un sujeto que uno pueda no solamente reconocer derechos, sino también imputar responsabilidades. Y si yo mañana tengo que ejercer una acción, tenga del otro lado un sujeto responsable. Si hablamos de derecho de información, si hablamos de manejar dinero, si hablamos de actuación en juicio, si hablamos de sujeto hábil, pues parece razonable pensar que también entonces debe ser un sujeto de derecho que uno pueda saber, quiénes son sus autoridades, cómo se eligen, cuánto duran, quiénes son responsables.

El proyecto también tiene, decíamos objetables los niveles de articulación. Resuelve la articulación estableciendo que a nivel, de los niveles inferiores de la negociación no pueden modificar lo resuelto o disminuir lo resuelto en los niveles superiores. Y creemos que eso impide la negociación de los particularismos, impide reconocer los particularismos. Todos sabemos que no es lo mismo, lo hemos vivido en los consejos de salarios, negociar para Montevideo que negociar para el Interior, negociar para la empresa grande que negociar para la empresa chica. Esos particularismos son los que se reflejan y pueden negociar y materializar en la negociación colectiva de empresa, en la medida que la norma no permite apartar, salvo que la propia negociación de rama lo habilite, esos particularismos quedan sin ámbitos donde poder ser conversados. Entonces, nos parece que la forma en que se regula la articulación de los convenios colectivos sea la más adecuada.

Hoy, los dos colegas hablaban del tema de la ultra actividad, en el proyecto de ley también se consagra la ultra actividad del convenio, es decir, se prevé la vigencia de lo acordado en el convenio colectivo, más allá de su propia vigencia. Es decir, los efectos del convenio colectivo se van a mantener hasta que se celebre o se acuerde un nuevo convenio colectivo; lo que implica que si no se celebra un nuevo convenio colectivo esos efectos van a poder permanecer de por vida. Y la negociación colectiva, una de las, digamos de los caracteres del derecho del trabajo es su apego a la realidad, y la negociación colectiva es fruto de un determinado contexto económico, de un determinado contexto social, político y demás. La ultra actividad va en contra de esta posibilidad de apego a la realidad y de negociar conforme a un determinado contexto, pero además de esta apreciación general, consagrar la ultra actividad es ir en contra de lo que la doctrina prácticamente unánime en el Uruguay y la jurisprudencia absolutamente mayoritaria han consagrado. Es decir, en nuestro país hace ya muchos años que la doctrina se ha manifestado en contra de la ultra actividad de los convenios colectivos, y no lo han hecho solamente abogados que puedan ser miembros de las Cámaras Empresariales. Abogados de, el Dr. Ricardo Mantero que nadie puede cuestionar su carácter de abogado y miembro del movimiento sindical y demás, fue uno de los primeros en hablar en contra de la ultra actividad de los convenios colectivos, también lo hizo Pla Rodríguez como catedrático de Derecho Laboral. Entonces consagrar la ultra actividad implica de alguna manera ir a contramano de lo que la doctrina y la jurisprudencia Nacional han pregonado históricamente y al día de hoy, como decíamos en forma prácticamente unánime.

En definitiva el texto, creemos que no permite una negociación libre y voluntaria tal como es mandatorio de acuerdo al convenio internacional No. 98. Eso es lo que hace a la regulación de convenio colectivo. Nosotros decíamos que también el texto se ocupa de los medios de prevención y solución de conflictos y de la ocupación de los lugares de trabajo. En materia de regulación de los medios de negociación, de prevención de conflictos, creemos que el texto se adecua a lo que son un poco las condiciones generales, es decir, prevé la posibilidad de la existencia de métodos propios de negociación y sino la posibilidad de recurrir al consejo de salarios o al Ministerio de Trabajo como órgano de conciliación y prevención, que es un poco el reflejo de lo que se hace en la realidad y competencia que ya la propia ley de Consejos de Salarios establecía.

Sobre materia de ocupación de los lugares de trabajo, la ley lo que hace es legitimar lo que es la ocupación de los lugares como una medida gremial. No compartimos este enfoque y no lo hacemos conjuntamente con gran parte de la doctrina Nacional, no sólo laboralista sino también administrativista y civilista, es decir, en estos últimos años, desde distintas, desde las distintas ramas del derecho han existido pronunciamientos contrarios a la ocupación. También han sido los constitucionalistas que se han pronunciado sobre este tema; y básicamente creemos que la ocupación de los lugares de trabajo, atenta contra la libertad de trabajo como señalaba recién, es decir, no hay una protección a la libertad de trabajo del no huelguista, porque la huelga se desarrolla dentro del ámbito del trabajo. Es una medida ilícita, violatoria obviamente del derecho de propiedad y esencialmente violenta, se habla de que la ocupación debe mantenerse si es pacífica,

pero la ocupación en sí misma es un derecho, violento, es un ejercicio violento del derecho, porque se está desprotegiendo y se está quitando un derecho a un tercero. Y además lo que nos parece inadmisibile es que se establezca que deberá negociarse con el medio de trabajo ocupado, es decir con las instalaciones ocupadas. Creemos que ocupación y negociación indudablemente son elementos incompatibles, es decir, todos sabemos que cuando hay una empresa ocupada, una de las condiciones para sentarse a negociar, es bueno, que se desocupe y después conversamos. O en ese interín negocia un tercero o lo que fuera, pero que se establezca expresamente que con la empresa ocupada igualmente el empleador tiene la obligación de negociar, nos parece que no es lo más adecuado.

Por eso confiamos en que se cumplan las manifestaciones del Poder Ejecutivo, en el sentido de retirar el capítulo de ocupación de los lugares de trabajo y dejar, y que no se apruebe esa normativa.

¿Qué aspectos creemos que debe tener una ley alternativa? Y hablamos de ley alternativa porque como decíamos al principio, nos pronunciamos por la ley como fuente formal para regular este aspecto, no creemos, en el pasado se había señalado que la negociación colectiva podía ser regulada por vía del acuerdo marco. Creemos que en esto la ley da más certeza y bueno, su carácter de generalidad, atracción, coercitividad, hacen que sea el medio idóneo. Entonces, por vía de ley, pero además creemos que la negociación, la regulación debe ser completa, es decir deben regularse todos los institutos, para no romper esa trilogía indisociable que conforman huelga, negociación colectiva y sindicatos.

En materia de vigencia, entendemos que la ley debe dejar la vigencia, la duración del convenio colectivo a la libertad de las partes. Deben ser las partes las que deben resolver, cuál es la duración del convenio y qué pasa cuando el convenio se extingue. Es decir, la regla general debe ser que extinguido el convenio se extinguen sus efectos y el contrato de trabajo queda regulado por fuente de ley o por contrato individual, pero no por mantenimiento de los efectos. Sin perjuicio de eso, si las partes quieren darle ultra actividad al convenio, lo van a hacer en ejercicio su autonomía colectiva, en ejercicio de su poder normativa, de hecho todos conocemos ejemplos donde los sindicatos y los empleadores han acordado en algunos convenios colectivos efecto a ultra actividad a algunas cláusulas. Y bueno, eso es una clara manifestación de esta libertad normativa, pero eso no debe ser la regla, la regla debe ser la inversa, la regla debe ser que el convenio como contrato produce sus efectos mientras está vigente, terminada su vigencia el convenio se extingue. No somos partidarios de incluir, ni la ultra actividad total, ni la ultra actividad parcial, tampoco decir esta ultra actividad acotada en el tiempo.

En materia de rescisión, también creemos que la rescisión debe ser resuelta por las partes, es decir, debe establecerse la posibilidad de que las partes rescindan por incumplimiento el convenio colectivo. Que establezcan métodos particulares de acuerdo entre las partes para rescindir el convenio colectivo, denunciarlo en caso de incumplimiento o no renovarlo al vencimiento del plazo. Eventualmente podría establecerse un procedimiento subsidiario si las partes no establecieran un mecanismo de

rescisión, podría preverse un mecanismo judicial para la rescisión a través de un procedimiento que debería ser corto y sumario porque de otro modo, si uno está obligado a mantener un convenio frente a un incumplimiento de la otra parte hasta que se tiene una sentencia, no es obviamente, no guarda ninguna lógica.

En cuanto a los sujetos, creemos que en línea con lo que han sido las recomendaciones de OIT, los sujetos deben ser, de un lado un empleador o un grupo de empleadores, o una asociación representativa de empleadores y del otro lado una organización de trabajadores que será un sindicato en caso que exista y en caso que haya varios el más representativo, pero en caso de inexistencia de un sindicato, delegados electos por el personal, mediante algún procedimiento sencillo que habilite efectivamente, es decir que no implique una restricción a la verdadera negociación.

Debería contenerse la regulación del sindicato por vía del, como decíamos del establecimiento con un mecanismo para la personería compatible con el convenio 87, que permita ver al sindicato como sujeto de derecho imputable de sus responsabilidades. Creemos que esto también va a colaborar, el tema de establecer la personería jurídica del sindicato, va a ser, va a facilitar el manejo de información o al empleador proporcionando información. Nosotros creemos que el empleador está obligado a dar información en la negociación, información que sea necesaria y conducente, únicamente esa la que es necesaria para la propia negociación. Pero, si uno da información a un sujeto que si mañana viola el secreto de esa información, no tiene capacidad de responsabilizarlo, parece, o sea eso mismo tiende a restringir nuestra voluntad de dar información. Entonces también esto puede ser funcional a que haya una tendencia a brindar más información, que ha sido siempre un punto que ha... en todos estos años que se ha intentado llegar a un acuerdo en este tema, ha sido siempre un punto de fricción importante entre trabajadores y empleadores.

Priorizar una negociación bilateral, sin intervención del Estado. Dejar al Estado únicamente con el cometido que prevé el convenio 131, es decir, la fijación de los salarios mínimos y las categorías, pero no la intervención del estado en la negociación colectiva y se podrá decir que si el Estado no interviene la negociación colectiva decae. Yo creo que al día de hoy, estos años han demostrado que las partes han ido adquiriendo madurez en la negociación y que no precisan del Estado para negociar, que están capacitadas para negociar privadamente, particularmente sin la presencia del tercero, Estado.

El contenido de la negociación colectiva debe ser absolutamente amplio, es decir, debe ser que las partes resuelvan, todo podrá ser objeto de negociación colectiva y además en el entendido que la negociación colectiva puede ser "in mejus" e "in pejus". Es decir, la negociación colectiva puede ser el medio idóneo para mejorar las condiciones de trabajo, pero también para reducir condiciones, para reducir condiciones de otro convenio colectivo anterior que esté vigente y que las partes por equis motivo quieran dejar sin efecto, o para reducir eventualmente beneficios de fuente legal, obviamente con, en esto vamos a tener siempre por razones jurídicas, el límite del orden público, por lo menos en tanto eso no se modifique. Pero en lo que no haya una restricción de orden público, también el convenio colectivo, y en esto comparto lo que decía el Dr. Aldao Zapiola, en el

sentido de que en materia de negociación colectiva no se dan esos desequilibrios que se dan en relaciones individuales de trabajo, de sujeto desprotegido, creemos que de alguna manera eso permite que en el contenido de la negociación, se puede ir más allá a veces de lo que la negociación individual permite.

La negociación colectiva debe ser libre y voluntaria, pero esto no quiere decir obligación de negociar, lo que hay es, debe haber es libertad de negociar. Las partes deben tener la capacidad de resolver si quieren o no quieren sentarse a una mesa, ahora resuelto que se quieren sentar a una mesa, lo que debe haber siempre es obligación de negociar de buena fe. Es decir, a mí nadie me obliga a sentarme a negociar, pero si me siento debo actuar de buena fe. Lo que tampoco implica obligación de acordar, después se verá si se llega o se alcanza un acuerdo, simplemente es resuelta, adoptada la decisión de negociar, obligarse a negociar de buena fe.

La incorporación de la obligación de paz. La obligación de paz está ínsita en un convenio colectivo, el convenio colectivo tiene por finalidad lograr la paz laboral, entonces debe estar establecido en el texto legal, si no se entiende que la obligación de paz es inmanente, sí debe estar incorporada en un texto legal para dar certeza que mientras hay un convenio colectivo y mientras sean negociado no pueden adoptarse medidas gremiales. Y establecer que la violación de la cláusula de paz con el alcance que se quiera dar, obviamente creemos que no es posible pensar en una obligación de paz irrestricta, pero sí, por lo menos, dejando de lado lo que puedan ser medidas del PIT CNT o del Sindicato de Rama, pero entonces la obligación de la cláusula de paz con este alcance que debe ser amplio, deben interpretarse como una violación del convenio colectivo y habilitar la denuncia inmediata del mismo, ¿por qué? por incumplimiento de una de las partes.

En materia de articulación, creemos que... no compartimos que la articulación la tenga que resolver el legislador, la articulación la tienen que resolver las partes y tienen que ser las propias partes que al negociar resuelvan qué quieren reservarse para sí y que le quieren dejar a los otros niveles de actividad. Entonces también, si el convenio colectivo es una manifestación de la capacidad normativa de los sujetos intermedios, trabajadores, sindicatos y empleadores, pues entonces deben ser estos mismos sujetos intermedios en su capacidad normativa, que deban resolver cómo esos convenios se deben articular.

Como conclusiones finales, entonces, creemos que la regulación debe ser integral, en el sentido de alcanzar a todos los institutos de derecho colectivo, es decir no solamente la negociación colectiva sino también los sindicatos y los medios de solución. La huelga debe ser regulada en línea con lo que son los preceptos constitucionales, debemos reivindicar la vigencia de la ley 13.720, es decir, no debemos olvidarnos que en nuestro país la huelga está regulada pero simplemente que la ley no se cumple. La regulación tiene que ser hecha por vía de ley, pero necesariamente debe ser una regulación que cuente con el consenso de los actores sociales, es decir repetimos que es de esencia que el proyecto que se apruebe sea consecuencia de conceso previo, es decir sea consecuencia de un texto concertado entre todas las partes, y no que se esté, que se apruebe un proyecto que alguna parte esté de acuerdo y que la otra no lo esté.

Dentro de los ámbitos de negociación, creemos que la negociación debe priorizarse en una negociación bilateral y no en una negociación trilateral. Para la negociación trilateral está la “ley de consejos de salarios” con el cometido que le dio el legislador en la ley del 43, salarios mínimos y categorías y no condiciones de trabajo que es materia propia del convenio colectivo. Esto también, señalaban hoy temprano, ya lo dijo la OIT entre las objeciones que ha hecho a este proyecto, ha señalado está invasión de competencia de consejos de salarios.

Los temas que debería incorporar la ley, deberían ser, la vigencia, la duración del convenio, los sujetos, los objetos, la obligación de paz y el derecho a la información con el alcance previsto, es decir, solamente aquella necesaria y conducente, y en la medida que el sujeto que viole la obligación de reserva de esa información pueda ser responsabilizado.

Deben priorizarse los medios de solución y prevención de conflictos autónomos, es decir los que las propias partes establezcan; y la prevención y solución de conflictos con intervención del Ministerio de Trabajo debe ser un mecanismo subsidiario, es decir, a falta de mecanismo autónomo o a solicitud de las partes si es que las partes quieren solicitar a un tercero negociador.

Y por último, creemos que la ocupación de los lugares de trabajo no puede ser objeto de regulación en este contexto porque entendemos que no constituye una medida de acción gremial, menos aún una forma de ejercicio del derecho de huelga.

Muchas gracias.

Dr. Juan Mailhos – Bueno, muy bien. Le agradecemos a Leonardo su exposición, su trabajo, por escrito, creo que es un muy buen aporte al debate que con seguridad se tiene que dar de una manera mucho más profunda de este proyecto de ley.

Yo quiero hacer algunas reflexiones finales, no voy a repetir las cosas que ya se han dicho, en la mesa con mucho más profundidad de lo que yo podría hacer en un cierre. Simplemente algunas consideraciones finales.

Primero, dejar bien claro que la postura del sector empresarial, que ha sido sintetizada por el Dr. Slinger, que ha sido además la que ha mantenido el sector empresarial desde siempre, no es ni una postura antojadiza, ni es una postura que se adopte en estos momentos políticos que vive el país. Acá no hay una postura opositora a nadie, acá hay una postura desde un sector, esto que se dice en el día de hoy lo hemos mantenido creo yo, desde los años 80 para adelante, y no puede extrañar a nadie que esta sea la postura yo diría que de manera unánime a defendido el sector empresarial uruguayo y vemos que también existen preocupaciones en el mismo sentido en la región. Por tanto, acá no estamos oponiéndonos a nadie, acá estamos simplemente reflejando cual es la postura del sector empresarial, la que ha sido la postura de siempre.

Hoy se propone por parte del gobierno, un cambio de cultura de relaciones laborales; quiero decir esto, no estamos ante a discusión de un simple proyecto de ley, estamos frente a un cambio de cultura de relaciones laborales, que viene inducido por un proyecto de ley, que viene digamos enmarcado en un proyecto de ley. Y este proyecto de ley tiene una característica especial, para quienes hemos participado en los distintos ámbitos de negociación de estos temas con los gobiernos de turno y con el PIT CNT, yo diría que, quizás la visión gubernamental haya cambiado, pero la visión sindical seguramente que no, y la visión empresarial tampoco. Entonces esto es importante que lo establezcamos, y es importante también reconocer que este es el proyecto sindical de negociación colectiva. Recoge absolutamente todas las aspiraciones del movimiento sindical respecto de la negociación colectiva y por tal motivo tiene que quedar enfáticamente establecido que el sector empresarial rechaza este proyecto de ley. Lo rechaza porque en cuanto a la forma no ha sido suficientemente discutido con el sector empresarial y lo rechaza en cuanto al contenido porque recoge las soluciones que solamente ambientan esas posturas del sector sindical, y desconocen absolutamente las posturas que tienen aquellos que, bueno como bien decía Huberto no deben esconderse cuando son dadores de empleos y generadores de riquezas genuinas para nuestras sociedades.

Yo quiero referirme entonces, enfatizar y dejar claro estos aspectos, y referirme a algunas cosas, algunas constataciones que es bueno reafirmar. Este no es un tema que preocupe exclusivamente al sector empresarial uruguayo, este es un tema que preocupa y así ha quedado evidenciado, a todo el sector empresarial de la región y con seguridad al sector empresarial de todo el mundo. Y nos preocupa y nos atrevemos a decir que en esto el sector empresarial uruguayo no estamos huérfanos, no estamos huérfanos, ya vemos que muchas de estas cosas se discuten en otros países. Se discute en Chile el monopolio sindical, deben tener exclusividad para negociar los sindicatos, los convenios colectivos. Eso está en debate en nuestro país y pretende ser solucionado con una respuesta sindical, solamente el movimiento sindical tiene legitimación para negociar. Entonces desde este punto de vista se ataca fundamentalmente y así fue dicho, la libertad negativa de sindicalizarse.

Yo, yo también, manifiesto aquí algunas sorpresas y algunas envidias con el modelo chileno. Esto de que se diga que en determinados ámbitos está pactado que no hay obligación de acordar, cosa que en cierto sentido se ve amenazada con el proyecto de ley que está a estudio del Poder Legislativo. Y que en algunos ámbitos, la negociación de estos acuerdos no permiten derecho de huelga, que son si se quiere garantías para... para una buena negociación o en determinados ámbitos.

También me preocupa, esto que hacía referencia Huberto, los “buenos oficios” del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la inspección en su caso. Nosotros queremos decirle Huberto que también tenemos “buenos oficios” en nuestro Ministerio y que seguramente esos “buenos oficios” se muevan en el mismo sentido que se mueven en Chile.

Y también rescatar algunas cosas que decía Carlos, con esos datos muy interesantes de fenómeno espejo ¿no? De ese “reviewer” que estamos viviendo en la negociación

colectiva, de ese avanzar al futuro mirando hacia atrás, de ese, de esa nostalgia. Nosotros los uruguayos somos muy nostálgicos, tenemos hasta la “fiesta de la nostalgia” y en esto sin sorna, creo que también es una manifestación cultural en ese sentido.

Pero Carlos decía, cosas que son muy importantes, debemos reconocer que tenemos posturas distintas y acá nadie oculta que las tenemos. Pero Carlos decía algo que tiene mucho, mucho de sentido común, no es tan importante que tengamos estas posturas distintas sino de qué manera generamos esos “puentes de plata” decía él, para poder llegar a los acuerdos. Porque si no llegamos a acuerdos, esto va a ser seguramente perjudicial para nuestros países. Él hablaba de sindicalismo versus patoterismo, y acá muchas veces se nos acusa de que el sector empresarial uruguayo, entre otras máximas defendemos que no hay mejor sindicato que el que no existe. Y quizás las palabras de Carlos pudieran estar referidas a esta especie bien específica de sindicatos, cuando confunden su actividad y la desarrollan en la vía fáctica amparados muchas veces por la omisión de las autoridades públicas generando no una debida representación de intereses, sino verdaderos actos de patoterismo. Y acá en el Uruguay también de esos tenemos y también de esos tendremos que, en su caso ser mucho más enfáticos, mucho más enfáticos en denunciar.

La ultra actividad, ¿qué decir de la ultra actividad? Y de este ejemplo que Carlos refería sobre convenios de la metalurgia y del comercio que desde el año 75 están intocables. Vaya si el mundo ha cambiado en todos estos años, vaya si la forma de producir ha cambiado en todos estos años, vaya si esto no sería en definitiva un monumento a la rigidez y a las cosas que no debieran ser, para que, bueno para tener sistemas de relaciones laborales modernos y adaptados a la situación para el bien de trabajadores y empresarios.

Y yo quiero terminar con algo, y quiero que se lleven los visitantes este mensaje: No existe resignación en el sector empresarial del Uruguay, no existe resignación porque nosotros este tema lo venimos trabajando desde hace muchísimos años como les decía. No existe resignación porque este evento del día de hoy y las múltiples reuniones que nuestros Presidentes han celebrado para unificar posturas en este sentido, y vaya si no es fácil muchas veces unificar posturas en este sentido, están demostrando que el sector empresarial uruguayo no está pensando en salir a perder ni por poco ni por mucho, está pensando en ser responsable y actuar de conformidad a la altura de las circunstancias, y ya será la historia la que juzgue, la que juzgue los resultados. Porque en todo esto, queremos establecer algunas cosas finales; no es el tiempo político tampoco para aprobar una ley de esta naturaleza. Y eso, nosotros estamos demandando una sensibilidad por parte del Poder Legislativo para que entienda que no es el tiempo político hoy, para enfrascarse en esta discusión cuando los propios legisladores están enfrascados en una campaña electoral muy activa.

Entonces por todo esto, nosotros vemos el futuro con esperanza de que este proyecto de ley debe ser reconsiderado, deben generarse las instancias que el Ministerio de Trabajo nos privó para poder discutir de una manera mucho más honesta y de buena fe, este proyecto.

Y para el final, otra notación que hacía. Muchas veces se habla de que en el Uruguay hay mayor negociación, pero yo digo que hay mayor negociación y hay mayor conflictividad vinculada a esa mayor negociación. Y quizás, la explicación de esto sea, la ineficacia que están teniendo las cláusulas de paz en poder regular y en poder, bueno hacer que los convenios sean acatados y cumplidos por ambas partes. Si nosotros generamos estas condiciones, estos aportes como el que hoy estamos presentando a consideración de ustedes y de la sociedad y de la prensa y de los legisladores y de todos los que estén interesados en este tema. Si generamos estos aportes y logramos instalar la discusión genuina y de buena fe en esta materia, estoy seguro que si hay ley será una ley que sea mucho, mucho mejor que el proyecto de ley del Poder Ejecutivo que se encuentra en el Parlamento.

Agradecerles a todos y bueno, ya habrán futuras convocatorias por temas de interés para todos nosotros.

Muchas gracias