

PROTECCIÓN, PROMOCIÓN Y REGLAMENTACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL URUGUAY ACTUAL

por

Graciela Giuzio

Sumario: 1. Consideraciones generales acerca de la libertad sindical 2. Necesidad de mecanismos de protección de la libertad sindical. 3. Protección, promoción y regulación del fenómeno sindical. 4. La protección de la libertad sindical por parte del Estado uruguayo. 5. La protección de la libertad sindical en la negociación colectiva. 6. Normas autónomas de reglamentación sindical. 7. A modo de conclusión

1. CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DE LA LIBERTAD SINDICAL

El principio de libertad sindical constituye hoy el elemento central en que se fundan, los sistemas modernos de relaciones laborales.

Es indudable que en nuestra época, la libertad sindical, es uno de los derechos humanos fundamentales, y además, en tanto integrante de los derechos sociales, es componente esencial de una sociedad pluralista y justa.

Este principio se encuentra incorporado al texto de casi todas las constituciones modernas, así como también en varias declaraciones de derechos y normas internacionales. Ello constituye prueba cabal de su reconocimiento como derecho fundamental de la persona humana, por la conciencia jurídica universal.

Esta tendencia tiene su origen en las constituciones e instrumentos internacionales sancionados a partir de la Primera guerra mundial (1914-1918).

Los derechos económicos y sociales, de los que forma parte la libertad sindical, fueron jerarquizados entonces, al ser elevados a la categoría de preceptos constitucionales. Como ejemplo de ello pueden citarse dos constituciones que devinieron verdaderos modelos, teniendo gran predicamento internacional: la Constitución de Querétaro de 1917 en América (México), y en 1919 en Europa la Constitución de Weimar (Alemania).

Los principios que se establecen en las constituciones a partir de la alemana, señalan un giro desde "las clásicas", con su defensa enérgica de la libertad individual y la igualdad formal ante la ley, la afirmación enfática del derecho de propiedad y el desconocimiento por el Estado de la existencia entre él y el ciudadano de organizaciones intermedias, hacia "las

modernas”, con su insistencia sobre el principio de igualdad sustancial ante la ley. lo que requiere entre otras cosas la igualdad en la oportunidad y, la ayuda al no privilegiado. el reconocimiento de los grupos organizados y la afirmación de una obligación general del Estado respecto de los ciudadanos de liberarlos de las angustias de vida, en la medida en que estas sean susceptibles de un tratamiento comunitario (1).

Lo anotado denota el paso del estado liberal (juez y gendarme) al Estado Social de Derecho. En ese momento histórico, la libertad sindical se convierte en uno de los pilares principales del “nuevo contrato social” que empezó a extenderse en el mundo desde la primera post-guerra mundial, y se generalizó a partir de la Segunda posguerra mundial, a tal punto que se ha considerado que “la formación de los sindicatos, es decir la organización de los trabajadores, es la contrapartida de la acumulación del capital” (2).

Su origen, dinámica, y justificación histórica, reposan en la necesidad de amortiguar las consecuencias de la contraposición de intereses y de la desigual distribución de poder entre el capital y el trabajo, implícita en el sistema capitalista a partir de la actuación y representación colectiva de los trabajadores. La aplicación de las reglas del mercado a las relaciones de trabajo evidenció el sometimiento absoluto de los trabajadores a los intereses de los empresarios, con la secuela de miseria y condiciones de vida infrahumana cuyas dimensiones dieron origen a la denominada «cuestión social» (3).

El trabajador del régimen capitalista no está obligado a trabajar como el esclavo o siervo, puesto que su status jurídico es el de hombre libre. Como tal se vincula al empleador por medio de un contrato.

Pero si no trabaja no tiene como vivir puesto que carece de bienes para alimentarse y vestirse, ni tampoco tiene tierras, herramientas o dinero para producir.

El único bien que puede vender para subsistir es su fuerza de trabajo. El trabajador «libre» no pertenece ni al propietario ni a la gleba, pero 8, 10, 12 o 15 horas de su vida cotidiana le pertenecen a quien las compra.

A este hombre Marx lo define como «libre de todo», su presencia en el contrato de trabajo se realiza sobre la base de una triple carencia: de los medios de producción, de las materias primas, de los medios de subsistencia.

Esta situación generó una inmediata respuesta de los perjudicados, que buscaron coaligarse y actuar conjuntamente para que en alguna parte sus intereses fueran tomados en cuenta a la hora de definir el estatuto jurídico que iba a regir su relación de trabajo, y por tanto sus condiciones de vida.

La lógica liberal no era compatible con la irrupción y generalización de estos sujetos colectivos, por lo que se pasó a proscribir y penalizar su creación y actuación, dando lugar a la primera etapa de la evolución histórica de este instituto: **el período de la represión.**

(1) Cfme. Alonso Olea, Manuel “Derecho del Trabajo” 7ma ed. Universidad de Madrid, 1981 págs 467-468.

(2) Kahn Freund, Otto “Trabajo y Derecho”. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pág. 275. Citado por “Villavicencio, Ríos, Alfredo en “La libertad Sindical en Perú”, Oficina Internacional del Trabajo, 1999, pág. 7.

(3) Villavicencio, Ríos, Alfredo en ob cit . pág. 7.

Esta etapa se caracteriza por la prohibición legal de los sindicatos y el establecimiento de sanciones penales

Resulta emblemática del espíritu de la época la ley francesa «*Le Chapellier*» de 1791, que vedaba y castigaba penalmente cualquier tipo de gremio, corporación o asociación que intentara representar intereses de grupo, especialmente de artesanos y de trabajadores por cuenta ajena. Son también muy importantes históricamente las *Combination of Workmen Acts* británicas aprobadas en 1799 y 1800, que declaraban la ilegalidad de todas las coaliciones (*combinations*) de trabajadores que tuvieran por objetivo regular las condiciones de trabajo y la ley italiana de 1864.

Además de ello, muchos Códigos penales de la época como los de Francia, Italia y Alemania sancionaban con penas de prisión a quienes propugnaban o participaban de este tipo de entes intermedios (4).

Asimismo se debe resaltar que en este período la prohibición era general, por lo que alcanzaba también a las organizaciones empresariales, sin embargo estas últimas tanto por su carácter informal, como por la tolerancia de jueces y demás autoridades, tuvieron una existencia y actuación efectivas desde el comienzo, produciendo lo que la doctrina inglesa ha denominado el doble estándar asociativo en el terreno de las relaciones laborales.

Esta diferencia en cuanto al tratamiento jurídico que recibieron una y otras, está también relacionada con los objetivos que unas y otras se plantearon. Las organizaciones de empleadores no se propusieron en ningún momento histórico, el objetivo de transformar las bases económicas de la sociedad, como durante el siglo XIX y buena parte del siglo XX se propusieron las organizaciones de trabajadores (5).

Paulatinamente se fueron evidenciando las limitaciones y disfuncionalidades de tal legislación por lo que el Estado, por realismo político, comienza a dejar atrás al período de prohibición, dejando paso al **período de tolerancia** del fenómeno sindical. El comienzo de este lapso puede ubicarse desde la aprobación en 1824 de la *Combination act Laws repeal* británica, que derogó las antes mencionadas *Combination Workmen acts* y eliminó las prohibiciones y penalizaciones que alcanzaban a la libertad sindical, dejándola en el plano de las conductas aceptadas aunque no promovidas, en aplicación del principio de lo que no está prohibido, está permitido.

La segunda mitad del siglo pasado traerá consigo las principales normas europeas dirigidas a despenalizar el fenómeno sindical (Francia 1864, Alemania en 1869, Italia en 1891), abriendo de ese modo una etapa de transición que culminaría en el último período de la evolución jurídica de la libertad sindical: **su reconocimiento como derecho** por el ordenamiento jurídico a partir de la *Trade Union Act* inglesa de 1871.

Es propio de este período la legislación sin sentido restrictivo, la atribución al sindicato de facultades y potestades en la preparación y la aplicación de normas laborales (6).

(4) Villavicencio, Ríos, Alfredo en ob. cit., pág. 7.

(5) Mantero De San Vicente, Osvaldo, *Derecho Sindical*, Fundación de Cultura Universitaria.

(6) Plá Rodríguez, Américo en "Curso de Derecho Laboral" *Derecho Colectivo* T. IV, vol. I, Ediciones Idea, Montevideo, 1999, pág. 35.

El fundamento de esta espectacular evolución jurídica, radica en la idoneidad de la actuación organizada de los trabajadores para, en primer lugar, equilibrar la desigual relación existente entre los asalariados individualmente considerados y el empresario (función equilibradora) y, por tanto, en segundo lugar para encauzar y componer el conflicto de intereses subyacente a estas relaciones (función pacificadora o compositiva). En tercer lugar, la actuación organizada de los trabajadores ha servido para que el sistema productivo encuentre instrumentos que transformen el conflicto industrial inmanente, en normas sectoriales (aprobadas por los sujetos colectivos) específicas y adaptadas a las variadísimas circunstancias de las distintas unidades productivas (función normativa) (7).

De allí que en las sociedades modernas complejas y plurales, el sindicalismo se haya convertido en un componente esencial de la democracia, que le da un rostro más humano y concreto, que canaliza uno de los principales conflictos que intrínsecamente la circundan y lo convierte en regulaciones específicas y, por tanto, apropiadas (8).

2. NECESIDAD DE MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

La consagración jurídica de un derecho, aún al más alto nivel, no es suficiente para su vigencia real.

Ello es especialmente cierto en nuestra disciplina dónde el índice de cumplimiento efectivo de las normas suele ser menor que en otras ramas del ordenamiento jurídico en mérito a la subyacencia del conflicto en las relaciones laborales.

En efecto el derecho laboral se construye sobre una relación de conflicto, expresa una situación de equilibrio inestable entre los intereses de cada una de las partes enfrentadas y se traduce en cargas jurídicas que tienen como responsable de su cumplimiento a quien debe soportarlas mayoritariamente y detenta una posición prevalente en la relación. De allí que sea más o menos común que el empresario busque cualquier atajo que le reste vitalidad (9).

Es por ello que se ha destacado que “en nuestra disciplina, incluso con más intensidad que en otras ramas de la ciencia jurídica, la sola inclusión de preceptos de carácter sustantivo no constituye elemento suficiente para lograr que el dato real se adecue a sus previsiones” (10).

Lo antedicho es especialmente cierto en lo referido a la libertad sindical; su premisa de existencia es la protección y tutela. En efecto ella constituye un derecho de actividad - y por tanto no se agota en el clásico derecho de asociación y de constitución y/o afiliación a un sindicato, sino que además incluye el ejercicio de las funciones sindicales. Y estas funciones son cumplidas por personas que se encuentran sometidas al poder de otras (11). Esto implica que el ordenamiento jurídico debe crear al mismo tiempo formas de protección ante el Esta-

(7) Villavicencio Ríos, Alfredo en ob. cit., pág. 8.

(8) Villavicencio Ríos, Alfredo en ob. cit., pág. 8.

(9) Villavicencio Ríos, Alfredo en ob. cit., pág. 63.

(10) Cfr. Villavicencio Ríos Alfredo, en ob. cit. pág. 63.

(11) Mantero de San Vicente, Osvaldo en “Derecho sindical” Fundación de Cultura Universitaria. Primera edición 1998. pág. 138.

do y normas y procedimientos de protección contra la acción de los empleadores, a quienes el propio ordenamiento jurídico reconoce un poder de dirección sobre los trabajadores.

El objeto central de la libertad sindical es la acción gremial. La libertad sindical y la organización sindical existen para el desarrollo de la acción colectiva

El buen funcionamiento de las medidas de protección de la actividad sindical, determinan la vigencia efectiva de ésta y especialmente su desarrollo.

De lo expuesto surge que es necesario un adecuado andamiaje normativo, procesal e institucional para garantizar la vigencia de la libertad sindical.

Las medidas de protección de este derecho, si bien derivan del principio de libertad sindical, son a la vez presupuestos esenciales del ejercicio real y efectivo de la actividad sindical, porque si tales medidas de protección no existen o son ineficaces, ello determina que en los hechos la libertad sindical no pueda ser practicada (12).

Esta garantía o amparo a su ejercicio debe extenderse a todas las manifestaciones de la libertad sindical.

3. PROTECCIÓN, PROMOCIÓN Y REGULACIÓN DEL FENÓMENO SINDICAL

La protección de la libertad sindical refiere a todo acto que tienda a perjudicar a un trabajador o a una organización sindical en el desarrollo de la actividad sindical o a causa de ella (13).

Las normas protectoras de este derecho fundamental, deberían tener por objetivo impedir la ocurrencia de actos lesivos a la libertad sindical o remover cualquier impedimento ilícito a la organización de sindicatos o a la acción sindical garantizando así la actividad gremial.

Elas constituyen un elemento imprescindible no sólo para el respeto y desarrollo de la actividad sindical sino que también resultan un elemento insoslayable para la existencia de una auténtica democracia.

Su esencialidad es clara en cuanto de su presencia depende la posibilidad de la vigencia real y práctica de la libertad sindical.

Estos mecanismos de protección deberían consistir en normas sustantivas que prevengan, reparen y sancionen en su caso las prácticas antisindicales; y procesales que aseguren la eficacia y rapidez de los procedimientos, así como organismos idóneos y especializados encargados de su aplicación.

Las normas de promoción tienen por objeto facilitar la acción sindical: a diferencia de las normas de protección que son indispensables para la existencia misma de tal acción, las de promoción pueden no existir y no obstante ello ejercitarse efectivamente la libertad sindical.

(12) Ermida Uriarte, "La protección contra los actos antisindicales" en Revista de Derecho Laboral t. XXX, N° 146, pág. 304.

(13) Ermida Uriarte, ob. cit. pág. 337.

Estas cláusulas refieren generalmente a tiempo libre –remunerado o no- para cumplir distintas tareas gremiales, a realizar asambleas en el lugar de trabajo, al derecho a la información, obligación de negociar, etc.. En definitiva se trataría de aquellas normas que o bien promueven la organización sindical (por ejemplo otorgándoles franquicias fiscales, o facilitándole la obtención de la personería jurídica) o la acción sindical misma facilitando la negociación colectiva, la disposición de tiempo libre para la tarea gremial, la difusión de la plataforma del sindicato, etc.

Por último es muy importante distinguir de las normas de protección y /o promoción de las de *reglamentación sindical*.

Mientras que las primeras están orientadas a garantizar el desarrollo de un derecho fundamental como la libertad sindical y son de existencia necesaria, las segundas tienden a limitar esta libertad, a restringir e incluso a impedir la acción sindical, son de existencia contingente y su alcance no debería ser otro que la protección de otros derechos fundamentales.

Por último cabe destacar que al igual que otras normas de derecho del trabajo las normas de protección y regulación de la acción sindical pueden concretarse mediante normas heterónomas (Constitución, ley, Convenios Internacionales, etc.) o normas autónomas- originadas fundamentalmente en la negociación colectiva.

Es importante destacar el importante papel que ha cumplido la OIT en la vigencia efectiva de estos derechos, sobre todo a través de la actuación y el contralor ejercido por el Comité de Libertad Sindical.

Recordemos brevemente que este Comité es un órgano del Consejo de Administración de integración tripartita compuesto por 9 miembros creado en 1951.

Este órgano ha examinado desde su creación hasta el día de hoy cerca de 2000 casos, muchos de ellos de gran gravedad, lo que ha permitido elaborar un conjunto de principios que constituyen un verdadero derecho internacional sobre la libertad sindical.

Así en 1943 el presidente del Comité señaló que se trataba de “una especie de derecho consuetudinario internacional por encima del alcance de los convenios e incluso de la adhesión a tal o cual organización internacional”.

Puede afirmarse que el Comité de Libertad Sindical constituye el organismo con mayor trascendencia a nivel mundial en la promoción y defensa de la libertad sindical.

La diversidad de los casos presentados por las organizaciones profesionales, en composición tripartita; la posibilidad de tratar quejas contra Estados que no han ratificado los C.I.T. en materia sindical, las garantías y celeridad en el tratamiento de los casos y la formación de un cuerpo de principios sobre cuestiones fundamentales, han conferido al C.L.S. una autoridad y credibilidad especiales; aumentada por el paso de los años.

El principal medio de acción del Comité de libertad sindical se ubica en los temas de control de la legislación (sindical, negociación colectiva y de huelga) en tanto componentes inescindibles e ineludibles del contenido de la libertad sindical diseñado por el Comité y en forma preponderante de las medidas de hecho que afectan a los sindicatos y sindicalistas.

La actividad del Comité cumple a la vez una función persuasiva y disuasiva con efectos inmediatos y mediatos, indirectos y directos (prevención o preparación del terreno) ya que su influencia lleva a que los gobiernos eviten tomar medidas que limiten el ejercicio de la libertad sindical por temas a su procesamiento internacional y a la vergüenza que ello acarrea.

El Comité ha sido el artífice de una rica jurisprudencia, que ha dejado claro lo que significan en la práctica los derechos básicos establecidos en los CIT N° 87 y 98, (la publicación más reciente de la OIT, en la que figura esta jurisprudencia tiene más de 200 págs.) al tiempo que ha servido como punto de referencia en sentencias, en la orientación de legislaciones, y en la resolución de grandes conflictos.

4. LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL POR PARTE DEL ESTADO URUGUAYO

El derecho uruguayo ha sido tradicionalmente abstencionista en materia de derecho colectivo.

Nuestra legislación es respetuosa de la autonomía sindical. No existe reglamentación heterónoma del sindicato, no hay ley reglamentaria de los convenios colectivos, ni tampoco de la huelga: como contrapartida **no se protege eficazmente la acción sindical**.

En lo referido a leyes nacionales destaca como norma vigente de promoción sindical especialmente importante por su jerarquía, el art. 57 de la Constitución, el cual dispone que «la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica».

Con lo cual se impone al legislador un mandato a nivel constitucional. Este mandato va más allá del mero respeto a la libertad sindical, ordenando la promoción de la actividad gremial. Esto es de ayudar a la creación de sindicatos y de impulsar su desarrollo.

En lo que refiere a la normativa de origen internacional las normas fundamentales o matrices, vigentes en la materia en nuestro país son los Convenios Internacionales 87 y 98.

La carencia de normas que desarrollen adecuadamente los contenidos establecidos en los convenios citados, a lo que se agrega la interpretación que fundamentalmente ha realizado la jurisprudencia de nuestro país del CIT 98, entendiendo que el mismo no es autoejecutable y que nuestro sistema normativo no habilita a reinstalar al trabajador despedido por razones sindicales, más la extremada lentitud de los procedimientos administrativos y judiciales utilizados en el Uruguay para evitar y reprimir los actos sindicales revelan que nuestro ordenamiento jurídico, tal como ha sostenido reiteradamente el Comité de Libertad sindical, no protege eficazmente la libertad sindical.

Por su parte sobre el mismo tema la Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Reclamaciones ha indicado que “La comisión estima que una legislación que en la práctica permita al empleador poner término al empleo de un trabajador a condición de pagar la indemnización prevista por la ley para todos los casos de despido injustificado, cuando el motivo real es su afiliación o sus actividades sindicales, **es insuficiente** habida cuenta del artículo primero del Convenio y que **el reintegro** del trabajador es la medida de acuerdo”

Por su parte en el caso 1596 - Queja contra el gobierno uruguayo presentada por C.U.O.P.Y.C. (Centro Unión de Obreros Papeleros y Celulosa) el C.L.S. solicitó al gobierno uruguayo, como en otros casos, medidas urgentes con miras a la reincorporación de los despedidos, y la rigurosa aplicación de las sanciones previstas en la legislación.

Puede interpretarse que la actitud del gobierno uruguayo de no proteger al trabajador que realiza actividad gremial y especialmente al dirigente sindical, se origina en una falta de legislación sobre el punto o en una interpretación equivocada de las normas vigentes en el país. Pero lo que resulta indudable es que la carencia de efectivos mecanismos adecuados de protección y promoción de la libertad sindical constituye una asignatura pendiente para nuestro país

5. LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Puede observarse que en relación con normas de protección y promoción de la libertad sindical incorporados a los convenios colectivos, no se advierten cambios en los últimos años. Siguen predominando cláusulas relacionadas con las licencias sindicales y descuento por planilla no incursionándose en temas como, por ejemplo, la estabilidad del dirigente sindical.

En cambio se observa un aumento en la cantidad de cláusulas que reglamentan la actividad sindical, particularmente de las cláusulas de paz. Estas disposiciones aparecen prácticamente en todos los convenios colectivos, siendo algunas de ellas de dudosa compatibilidad con los textos constitucionales.

Actualmente están en vigencia convenios colectivos en los que se incluyen normas de *promoción de la libertad sindical*, esto es relacionadas con facilidades para desarrollar la actividad gremial como por ejemplo licencias gremiales, derecho a realizar asambleas en los lugares de trabajo, establecimiento de la obligación patronal de retener del salario las cotizaciones sindicales, etc; y de *regulación o reglamentación de la actividad sindical*, orientadas a la limitación a la actividad sindical, fundamentalmente en lo que refiere al ejercicio del derecho de huelga (ello generalmente en las llamadas cláusulas de paz.)

Tal como expresáramos supra, no se advierten normas de protección propiamente dicha; así no se han incorporado cláusulas orientadas a prevenir o sancionar conductas antisindicales, como por ejemplo prohibición de despedir mientras se desarrolla negociación colectiva, estabilidad del dirigente o militante sindical en general etc.

Pasando ahora a desarrollar concretamente cuales son actualmente los contenidos de las normas promocionales autónomas, resulta del caso aclarar que este estudio refiere a la actividad privada: en dicho mérito destacamos que sin perjuicio de haber analizado de forma general lo ocurrido en esta temática desde el año 85, nos focalizamos especialmente en lo acaecido en los últimos años. Por esta razón hemos realizado el relevamiento de los convenios registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el período que va de enero a agosto de 2001 y de todo el año 2003.

De dicha compulsa surge lo siguiente:

Referencias generales a la libertad sindical

Se establecen cláusulas referentes a dicho tema en los siguientes convenios colectivos:

1. Empresa Lanera Santa María c/ Agremiación Laboral de Obreros de Lanera Santa María. N° registro 1159, con fecha 9/4/03.
2. HISUD S.A c/ Unión de Trabajadores de HISUD –Pando- N° registro 1210, con fecha 2/10/03.

En ambos convenios se establece que las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical de acuerdo a lo establecido en los CIT 87 y 98 y que se abstendrán de toda actitud que configure ingerencia de una respecto de la otra en su funcionamiento o administración.

Se establecen licencias gremiales en:

El Convenio colectivo entre Migranja y Sindicato de obreros de Migranja. Fecha 30 de agosto de 2000. Dicha licencia es retribuida y se establece para el Presidente, Vicepresidente y Secretario del sindicato.

Convenio colectivo entre La empresa Lanera Santa María y el Sindicato de obreros de la Lanera Santa María. Fecha 12 de mayo de 2000.

Se determina licencia gremial sin goce de sueldo para los representantes del sindicato que sean dirigentes del Congreso Obrero Textil, los mismos podrán gozar de una licencia gremial de hasta dos meses afectando hasta dos dirigentes no simultáneamente..

Convenio colectivo entre Oca y AEBU 4 de julio de 2000. Licencia gremial de hasta un máximo de 500 horas anuales remuneradas entre el total de los miembros de la Comisión representativa.

Convenio colectivo entre Banco de Galicia del Uruguay y AEBU. Fecha 3 de mayo de 2000.

Convenio colectivo entre C.U.M.P.S.A y AEBU, fecha diciembre del 99.

La empresa Lanera Santa María y el Sindicato de obreros de la Lanera Santa María. Fecha de registro 9/04/03

Allí se establece que los dirigentes del Congreso Obrero Textil (COT) podrán gozar de licencias especiales cuando lo requiera su actividad gremial. El plazo máximo de esta licencia es de un mes pudiendo ser titulares de la misma hasta dos dirigentes, pero no simultáneamente.

Se requiere para el otorgamiento de estas licencias presentar a la empresa una solicitud fundada y avalada por el COT.

Esta licencia es sin goce de sueldo.

HISUD S.A Unión de Trabajadores de HISUD –Pando– N° registro 1210, con fecha 2/10/03.

En el mismo se establece que los dirigentes del Congreso Obrero Textil (COT) podrán gozar de licencias especiales cuando lo requiera su actividad gremial. Esta licencia es sin goce de sueldo, debe estar fundada en motivos gremiales debe presentarse solicitud con antelación de 6 días y sea avalada por el COT. Se establece un máximo de 2 personas a gozar de esta licencia gremial (simultáneamente) siempre que no pertenezcan a la misma sección.

Establecimiento de cartelera sindical en los siguientes convenios colectivos:

Tenisegur y AEBU. Fecha 15 de agosto de 2000.

Oca y AEBU. 4 de julio de 2000. En cada local de la empresa.

Migranja y Sindicato de obreros de Migranja. Fecha 30 de agosto de 2000.

Empresa Lanera Santa María c/ Agremiación Laboral de Obreros de Lanera Santa María. N° registro 1159, con fecha 9/4/03.

Descuento de cuota sindical en los convenios que se pasan a numerar:

Migranja y Sindicato de obreros de Migranja. Fecha 30 de agosto de 2000.

Lanasur (Industrializadora de Lanas Uruguayas SA. C/ Centro Obrero Lanasur). Fecha 14 de abril de 2000.

Convenio colectivo entre Oca y AEBU. 4 de julio de 2000.

Convenio colectivo entre C.U.M.P.S.A y AEBU, fecha diciembre del 99

Convenio colectivo entre Consorcio Odebrechet Roggio Stiller y el S.U.N.C.A. Fecha 26 de enero de 2000. Montos correspondientes a las afiliación del SÚNCA o de otros fondos creados y decididos por la Asamblea de trabajadores.

La empresa Lanera Santa María y el Sindicato de obreros de la Lanera Santa María. Fecha de registro 9/4/03.

HISUD S.A Unión de Trabajadores de HISUD -Pando- N° registro 1210, con fecha 2/10/03.

Delegados:

Consorcio Odebrechet Roggio Stiller y el S.U.N.C.A. Determinación de aproximadamente un delegado cada 50 obreros.

Se procura que cuando haya reducción de personal los representantes sindicales cesados guarden proporción con el número de los demás operarios en relación al total.

IPUSA Industria Papelera Uruguay S.A c/Sindicato de trabajadores de IPUSA. Pando. N° registro 1167, con fecha 9/5/03. G.11.

Se establece que la asistencia del personal involucrado en el convenio a asambleas gremiales durante el horario de trabajo (con autorización del empleador) con o sin detención de la fabricación no es causa de descuento de la prima establecida en el instrumento.

**Otras facilidades sindicales a delegados
(uso de teléfono de la empresa, salida del lugar de trabajo, etc)**

La empresa Lanera Santa María y el Sindicato de obreros de la Lanera Santa María. Fecha de registro 9/04/03:

Se autoriza a los dirigentes sindicales a dejar sus puestos de trabajo para reuniones de la Comisión de relaciones laborales, reuniones con la Dirección de la empresa y en las otras circunstancias que se determinan.

HISUD S.A Unión de Trabajadores de HISUD –Pando- N° registro 1210, con fecha 2/10/03:

Se autoriza a los dirigentes sindicales a dejar sus puestos de trabajo para reuniones de la Comisión de relaciones laborales, reuniones con la Dirección de la empresa y en las otras circunstancias que se determinan.

El tiempo máximo de ausencia se establece en 2 horas con salario pago y 4 horas sin que se devengue salario.

Lanasur (Industrializadora de Lanass Uruguayas SA. C/ Centro Obrero Lanassur. Se establece que con autorización previa los dirigentes del Centro Obrero Lanassur podrán dejar sus puestos de trabajo para concurrir a reuniones con los representantes de Lanassur.

Oca y AEBU. Uso del teléfono interno, remisión de boletines a diferentes sucursales a través del mecanismo de remesas de documentos de la empresa.

Consortio Odebrechet Roggio Stiller y el S.U.N.C.A. Ingreso a los diferentes frentes de trabajo de los dirigentes del SUNCA para charlas con los delegados en los horarios de Asamblea o en horario de descanso de los mismos.

Obligación de negociar:

Soofrica asistido por el Foica y el Frigorífico Canelones. Se establece la obligación de formalizar una mesa de negociación salarial en un plazo no superior a 30 días de extinguido el convenio que se celebra.

Lanasur (Industrializadora de Lanass Uruguayas SA) c/ Centro Obrero Lanassur. *Obligación de Negociar* al término del convenio.

Realización de Asambleas:

Migranja y Sindicato de obreros de Migranja. Autorización en el lugar de trabajo con carácter excepcional con preaviso y solicitud por escrito.

La empresa Lanera Santa María y el Sindicato de obreros de la Lanera Santa María. Dichas Asamblea deberán tener lugar en los lugares de descanso o autorizados por la Dirección de la empresa, y tener lugar fuera de los horarios de trabajo.

Lanasur (Industrializadora de Lanass Uruguayas SA. C/ Centro Obrero Lanassur. Realización con previa comunicación a LANASSUR fuera del horario de trabajo en el Comedor del Personal.

Convenio colectivo entre Banco de Galicia del Uruguay y AEBU. Asambleas en los locales de trabajo. Con autorización de la empresa. No se descuenta salario cuando las Asambleas se realicen fuera del horario de atención al público hasta un máximo de 12 horas anuales.

Convenio colectivo entre Consorcio Odebrechet Roggio Stiller y el S.U.N.C.A.

Se autoriza la realización de una Asamblea de media hora cada 15 días, pagándose media hora extra.

IPUSA Industria Papelera Uruguay S.A c/Sindicato de trabajadores de IPUSA. Pando. N° registro 1167, con fecha 9/5/03.

Se establece que la asistencia del personal involucrado en el Convenio a asambleas gremiales durante el horario de trabajo (con autorización del empleador) con o sin detención de la fabricación no es causa de descuento de la prima establecida en el instrumento.

Derecho a la información: Médica Uruguay y Sociedades Anestésico Quirúrgicas

Formación de comisiones que implican cierta participación en el desarrollo de las relaciones colectivas:

Tenisegur y AEBU. Establecimiento de una Comisión de aplicación e Interpretación del Convenio.

Empresa Lanera Santa María y el Sindicato de obreros de la Lanera Santa María.

Establecimiento de una Comisión de Relaciones Laborales *bipartita que se ocuparía del desarrollo de las relaciones colectivas en la empresa.*

Cámara de la Industria Curtidora Uruguay la Unión de Obreros Curtidores.

Comisión mediadora

Oca y AEBU.

Tribunal Arbitral designado por las partes para la aplicación e interpretación del convenio.

Médica Uruguay y Sociedades Anestésico Quirúrgicas.

Comisión Bipartita para la Interpretación de los Convenios Colectivos, laudos y demás normas.

Banco de Galicia del Uruguay y AEBU

Comisión de Aplicación e Interpretación de convenios. Bipartita.

Comisión bipartita transitoria con el cometido de buscar fórmulas que permitan el mejoramiento de las relaciones laborales en el sector.

Cine Universitario del Uruguay y delegados del sector trabajador. Comisión de Conciliación bipartita para la aplicación o interpretación del convenio

Consortio Odebrechet Roggio Stiller y el S.U.N.C.A. Comisión Paritaria con reuniones quincenales.

Formación de C.I.P.A (Comisión Interna de Prevención de Accidentes), con el propósito de prevenir accidentes se forma la citada Comisión integrada con un Técnico prevencionista, un Supervisor de Seguridad, un delegado de seguridad por cada frente de trabajo designado por Asamblea y autorizado por el SUNCA y será presidido por el Gerente Administrativo y Financiero del Consorcio.

En el Convenio Colectivo celebrado entre Industria Papelera Uruguaya S.A. (IPUSA) c/ Sindicato de trabajadores de IPUSA. Pando, (9/5/03)

Comisión de interpretación del convenio. Bipartita.

6. NORMAS AUTÓNOMAS DE REGLAMENTACIÓN SINDICAL

Como se indicara anteriormente es indispensable distinguir las normas de protección de la libertad sindical de aquellas que limitan en alguna forma, aspecto o manifestación la libertad sindical.

En la negociación colectiva uruguaya se encuentran desarrolladas los dos tipos de cláusulas.

Las cláusulas más comunes de reglamentación de la libertad sindical en nuestro país están representadas por aquellas que imponen el deber de paz.

Este tipo de cláusulas ha adquirido superlativa importancia, tanto por la frecuencia con que se incorporan a los convenios colectivos, como por los alcances que muchas veces se les atribuyen.

Constituyen cláusulas de paz, aquellas que insertas en un convenio colectivo tienden a prohibir o a limitar el ejercicio de la huelga.

El contenido o alcance de este deber de paz es variado. Así este deber de paz puede ser absoluto, esto es, se excluye la posibilidad de adoptar tipo alguno de medidas de fuerza, cualquiera que sea la índole del conflicto y haya sido o no contemplada la cuestión en el curso de la negociación de la que surgió el convenio, o relativas.

La característica principal de las cláusulas de paz relativas es el que circunscribe o limita la posibilidad de adoptar medidas de autotutela a las materias expresamente negociadas en el convenio o que limitan solamente cierto tipo de medidas

En nuestro país en general encontramos presentes cláusulas de paz relativas, y es bastante común que se estipule que quedan fuera de la prohibición de promover conflictos, aquellas medidas de huelga decretadas por el PIT- CNT.

No obstante ello puede observarse una tendencia a la ampliación de los alcances de la prohibición y a conferirle efectos especialmente relevantes, tanto en cuanto a la diversidad de medidas de conflicto que pretender proscribir, como en lo referente a las consecuencias que trae aparejado su incumplimiento.

Así por ejemplo en algún convenio reciente se ha condicionado la permanencia de los beneficios pactados al hecho de que hasta la finalización del plazo de vigencia, no se lleven a cabo medidas gremiales, cualquiera sea su naturaleza paros asambleas etc.

En otros se ha determinado que la negativa por parte del personal a realizar horas complementarias, en tanto se entienda que estas son necesarias para el cumplimiento de la producción necesaria se considerará medida gremial.

A tal grado puede llegar la trascendencia que los sujetos pactantes parecen otorgar a estas cláusulas, que son prácticamente las únicas respecto de las cuales se determina expresamente que su cumplimiento determina la extinción anticipada del convenio. Ninguna otra cláusula (sea esta referida a ajustes salariales o a cualquier otra condición de trabajo) contiene la explícita referencia a la extinción del convenio, como sí resulta cada vez más habitual que esté presente respecto de las cláusulas de paz.

Como ejemplo del tipo de cláusulas de paz que suelen negociarse destacamos:

En el Convenio colectivo entre Soofrica asistido por el Foica y el Frigorífico Canelones de fecha 17 de octubre de 2000 se dispone: la abstención de la realización de medidas gremiales que directa o indirectamente discutan los puntos tratados o discutidos en el convenio. Y en caso de violación de la cláusula, posibilidad de denuncia unilateral.

En el Convenio colectivo entre Tenisegur y AEBU. Fecha 15 de agosto de 2000.

Se establece que: Durante la vigencia del Convenio y salvo los reclamos que puedan producirse por incumplimiento de lo dispuesto en el mismo, no se realizarán medidas gremiales originadas en los aspectos acordados en el documento.

El Convenio colectivo entre Migranja y Sindicato de obreros de Migranja. Fecha 30 de agosto de 2000 dispone que: Las partes se comprometen mutuamente a prescindir de disponer de medidas sindicales (huelgas, paros, lock- out) que puedan afectar la seguridad del trabajo y el normal desenvolvimiento de la producción durante su vigencia. Se exceptúan las medidas que con carácter general resuelva el PIT-CNT.

El Convenio colectivo entre La empresa Lanera Santa María y el Sindicato de obreros de la Lanera Santa María. Fecha 12 de mayo de 2000. Determina que: Las partes se obligan a prescindir de la realización de medidas sindicales colectivas que puedan afectar la regularidad del trabajo.... Se establece el deber de influencia en tal sentido respecto de sus afiliados.

Se exceptúan las medidas de carácter general convocadas por el PIT-CNT.

En caso de incumplimiento se establece expresamente la pérdida de la prima por productividad y la extinción del convenio.

Convenio colectivo entre Consorcio Odebrechet Roggio Stiller y el S.U.N.C.A. Fecha 26 de enero de 2000. Cláusula de Paz. Se obligan a no adoptar ninguna medida de conflicto total o parcial por temas no acordados, por diferencia de interpretación o aún por incumplimiento, sin agotar procedimiento de prevención de conflicto que se establece.

Salvo para el caso de medidas adoptadas con carácter general por el PIT-CNT.

Curtiembre París S.A c/delegados del personal jornalero de Confección y clasificación. N° registro 1165, con fecha 8/5/03.

Se establece que "Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores no realizarán petitorios, acciones o movilizaciones gremiales tendientes a modificar directa o indirectamente los aspectos acordados en este documento, ni con referencia a otros beneficios salariales, con excepción de las medidas dispuestas con carácter general por el PIT-CNT."

En el Convenio Colectivo celebrado entre Industria Papelera Uruguay S.A. (IPUSA) c/ Sindicato de trabajadores de IPUSA. Pando. N° registro 1167, con fecha 9/5/03.

"Durante la vigencia del presente convenio, el Sindicato de trabajadores de IPUSA (Pando) no realizará petitorios referidos a condiciones de trabajo resultantes del 4to. Turno convenido, ni acciones gremiales o supuestos de trabajo irregular de ningún tipo vinculados a dichos petitorios, con la única excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT y/o por la FOPCU, que involucren a todas las empresas del sector.

La producción injustificada de tales supuestos durante la vigencia de este convenio dará derecho a la otra parte a la denuncia unilateral del mismo.

HISUD S.A Unión de Trabajadores de HISUD –Pando- N° registro 1210, con fecha 2/10/03.

Se establece una Comisión de Relaciones Laborales bipartita, a través de la cual se canalizarán las relaciones colectivas en la empresa.

Tiene entre sus cometidos..... Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación de los acuerdos o convenios laborales internos vigentes para el personal obreros de la empresa...

.....Participará con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva...

A estos efectos se establece todo un mecanismo de prevención y solución de conflictos con distintos plazos y notificación al COT y al Ministerio de Trabajo en caso de no llegarse a una conciliación.

En definitiva surge del análisis de la negociación colectiva actual, que se ha desarrollado más intensamente cuantitativa y cualitativamente la reglamentación de la actividad sindical.

que su protección. Ello está en total concordancia con el creciente poder negociador de los empresarios y la correlativa debilidad del movimiento sindical.

7. A MODO DE CONCLUSIÓN

Destacamos que

1. Un ordenamiento jurídico en que no existan garantías para la acción sindical, es un ordenamiento en que el ejercicio efectivo de la libertad sindical es imposible ya que, aunque la libertad sindical exista formalmente, su ejercicio por los trabajadores es imposible.

2. Son esenciales las normas de protección sindical a fin de asegurar su efectivo desarrollo y como elemento democratizador de la sociedad.

3. Existe la obligación del Estado uruguayo de establecer estas normas protectoras, lo que deriva de la propia Constitución Nacional y de numerosos tratados internacionales ratificados por nuestro país.

4. Tanto las normas de fuente heterónoma como las de fuente autónoma que integran nuestro orden jurídico, se han revelado insuficientes para tutelar adecuadamente la acción sindical.

5. En nuestro país son relativamente frecuentes los despidos incausados de dirigentes sindicales; los de trabajadores a causa de acción sindical lícita, y en especial los despidos de trabajadores por intentar constituir una organización sindical. No obstante ello y a pesar de lo establecido por el art. 57 de la Constitución, de las obligaciones contraídas por los Convenios Internacionales 87 y 98, así como de los dictámenes que a este respecto ha emitido el Comité de Libertad Sindical y las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; nuestro país aún carece de normas eficaces de protección de la libertad sindical.

6. Sin perjuicio de las otras medidas que puedan ser adoptadas en aras de lograr una eficiente protección de la libertad sindical, lo central está ubicado en la reinstalación del militante o dirigente sindical despedido por su tarea gremial complementado con la creación de organismos y/o procedimientos capaces de actuar con rapidez y confiabilidad en dicha materia.

7. Corresponde tener presente en este sentido que el Comité de Libertad Sindical ha expresado: "Cuando un gobierno se ha comprometido a garantizar con medidas apropiadas el libre ejercicio de los derechos sindicales, para que esa garantía sea realmente eficaz deben establecerse, de ser necesario medidas de protección a favor de los trabajadores contra los actos de discriminación en el empleo." (14). Aclara además dicho Comité que "es necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra actos de discriminación antisindical y contra los actos de injerencia de los empleadores dirigidos contra las organizaciones de trabajadores con objeto de asegurar la eficacia práctica del art. 1° del

(14) La Libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 3° edición Ginebra, párrafo 539, pág. 105.

Convenio N° 98 (15), y especialmente debe recordarse que para la OIT uno de las principales mecanismos de protección es la reinstalación. Así ha solicitado específicamente al Gobierno uruguayo que “si se comprueba que los despidos fueron por motivos sindicales, tome medidas urgentes con miras a (16) la reintegración de los despididos

8. Uruguay es el único de los cuatro integrantes del Mercosur que no ha incorporado a su derecho interno ninguna norma que garantice la reinstalación del trabajador que haya sido objeto de un despido antisindical.

- a) En efecto la legislación argentina es amplia en el estatuto protector. Se protege al trabajador o a la asociación sindical contra todo impedimento u obstáculo en el ejercicio de la libertad sindical pudiendo recurrir a una acción de amparo judicial contra el acto lesivo.
- b) Se consagran las llamadas facilidades gremiales (licencia gremial, cartelera, etc.)
- c) Se consagra el fuero sindical de los delegados y de los integrantes de comisiones internas o comisiones similares, frente al despido, suspensión y/o modificación de condiciones de trabajo o en su caso el despido indirecto con indemnización agravada

La legislación brasileña por el art. 8° de la Constitución establece el fuero sindical, prohibiendo el despido del trabajador sindicalizado titular o suplente, debiendo la organización sindical comunicar la candidatura y en su caso la elección.

Y por su parte en Paraguay los arts. 371 y ss. reconocen la estabilidad sindical, esto es “la garantía de no ser despididos, trasladados o alteradas sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente admitida por juez competente (17).

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Barbagelata*, Héctor-Hugo, Régimen de los Convenios colectivos, Fundación de Cultura Sindical, 1955.
- Barbagelata*, Héctor-Hugo. Los convenios colectivos en el derecho uruguayo Revista «Derecho del Trabajo», B. Aires, año XIV, N° 9, pág. 522 y ss.
- Barbagelata*, Héctor-Hugo, Derecho del trabajo, Tercera Edición Actualizada, 2002, T. I. vol. 1, FCU. Montevideo.
- Barbagelata*, Héctor-Hugo - *Garmendia*, Mario- *Rosenbaum*, Jorge «El contenido de los convenios colectivos», FCU, Montevideo 1998.
- Ermida Uriarte*, Oscar, «La flexibilidad», FCU, Montevideo 2000.
- Giuzio*, Graciela - *Xalambri*, Adriana, «Contenido Actual de los convenios Colectivos en el Uruguay, con especial referencia a la productividad «IX Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» (Minas, Lavalleja, diciembre de 1997) en Cuadernos de la Biblioteca de Derecho Laboral N° 14, (pp. 236 a 250).

(15) OIT ob cit. párrafo 543. pág. 105.

(16) Caso 1596 Promovido por el Centro Unión de Obreros y Papeleros y Celulosa (Cuopyc) en relación con violaciones a la libertad sindical en la empresa Fábrica Nacional de Papel S.A.

(17) FALTA TEXTO??

Giuzio, Graciela Reflexiones generales acerca de la protección y promoción de la libertad sindical en el Uruguay. Ponencia para la XII Jornada de Derecho Laboral realizado en La Paloma el 24 de noviembre de 2001.

Plá Rodríguez, Américo en "Curso de Derecho Laboral". Derecho Colectivo T. IV, vol. I, Ediciones Idea, Montevideo, 1999

Mantero de San Vicente Osvaldo «Derecho Sindical, FCU, Montevideo 1988.

Rosenbaum, Jorge «Estructura y niveles de negociación colectiva en procesos de transformación en los sistemas de relaciones laborales», en rev. Derecho Laboral, N° 167, 1992.

Rosenbaum, Jorge - Garmendia, Mario «El discreto proceso de reforma laboral en el Uruguay», rev. Judicatura, N° 40, agosto 1999

Rosenbaum, Jorge - Garmendia, Mario «Nuevos contenidos de la negociación colectiva IX Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» (Minas, Lavalleja, diciembre de 1997) Cuadernos de la Biblioteca de Derecho Laboral N° 14 (pp. 169 a 210)

Rosenbaum, Jorge - Garmendia, Mario, «Comparación entre los modelos de regulación estatal y autorregulación en materia de negociación colectiva», Rev. Derecho Laboral, N° 177.

Sanguinetti, Julio «Los convenios colectivos a través de una década. Rev. Derecho Laboral, T. III, pág. 211 y ss. Montevideo.

Sarthou, Helios, "El Derecho Laboral del Mercosur Ampliado", Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho- Universidad de la República. edición Fundación de Cultura Universitaria- Cinterfor. 2da Edición, año 2000.

Varela, Raúl H., «Contenido de los convenios colectivos» en VV.AA., Veintitrés Estudios sobre convenios colectivos», FCU, Montevideo, 1988.
XXXII, p. 710 y ss.

Villavicencio Ríos, Alfredo "La libertad Sindical en Perú", Oficina Internacional del Trabajo, 1999.