

Alternativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ante una nueva negociación con los actores sociales en torno a la queja de los Empleadores ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT

En atención a la nueva ronda de negociaciones con los actores sociales en referencia a la queja de los Empleadores ante el Comité de Libertad Sindical, se realizan las siguientes consideraciones de las cuales podrían ser las alternativas para una eventual propuesta del MTSS.

Para su elaboración se toman en cuenta los temas tratados con los interlocutores sociales en las reuniones realizadas en 2016 y los contenidos en las observaciones de la OIT respecto de la queja promovida por los empleadores.

1. **Modificación del art. 4° sobre deber de información**

El tema ya fue parte de la propuesta del MTSS en diciembre de 2015, en la que se adicionaba una frase final al art. 4° de la ley 18566 en el sentido de exigir personería jurídica a los sindicatos que reciban información por parte de las empresas, de modo que los mismos puedan ser eventualmente responsabilizados en caso de mal uso de dicha información:

Artículo 4° (Deber de negociar de buena fe).- En toda negociación colectiva las partes conferirán a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

En cualquier caso, deberán fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación.

Las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan. El deber de información de la parte del sujeto empleador solo será exigible por aquellos sindicatos que cuenten con personería jurídica.

El tema ha sido incluido por el PIT CNT en el acuerdo suscrito recientemente con el MTSS y las Cámaras Empresariales.

La propuesta del PITCNT es modificar la ley de negociación colectiva para ir hacia una solución similar a la vigente para el caso de la negociación colectiva en el sector público (art. 6° de la ley 18508), la que debería adaptarse al caso de la negociación entre privados:

Derecho a información.- Las partes tienen la obligación de proporcionar, en forma previa y recíproca, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa.

Y luego la ley de negociación colectiva en el sector público indica cuales son los temas que deberán ser objeto de derecho de información: situación económica del organismo, cambios tecnológicos y reestructuras funcionales, planes de formación y capacitación y posibles cambios en las condiciones de trabajo, seguridad, salud e higiene laboral.

2. Potestades del Consejo Superior Tripartito

Los empleadores han planteado la derogación del art. 10 lit. D de la ley N° 18566 que prevé la competencia del Consejo Superior Tripartito para “considerar y pronunciarse” sobre los niveles de negociación colectiva bipartita y tripartita.

El proyecto de ley del Poder Ejecutivo presentado en la pasada legislatura, y el proyecto del MTSS presentado a los actores sociales en diciembre de 2015 preveían la derogación de la referida disposición.

3. Derogación de la parte final del art. 14°

Tanto el proyecto de ley presentado en la legislatura pasada, como la propuesta del MTSS presentada a los actores sociales en diciembre de 2015 preveían derogar la parte final del art. 14° de la ley de negociación colectiva, que es la que permite que a nivel de empresa pueda negociar el sindicato de rama en caso de inexistencia del sindicato de empresa.

El resto del artículo quedaría con la misma redacción actual:

“Artículo 14. (Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización”.

4. Aclarar el alcance que tiene el registro y la publicación de los Convenios Colectivos y Resoluciones de Consejos de Salarios

En el proyecto de ley presentado en la legislatura pasada y en la propuesta del MTSS presentada a los actores sociales en diciembre de 2015 se propone adicionar un nuevo artículo que aclare el alcance del registro y publicación:

“El registro y publicación de las resoluciones de los Consejos de Salarios y de los Convenios Colectivos dispuesto por los arts.5 de la ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943; en la redacción dada por el art. 12° de la ley N° 18.566 de 11 de setiembre de 2009 y 16° de la última norma, no constituirán requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo”.

5. Sobre la inclusión de condiciones de trabajo en la negociación colectiva tripartita

Se reiteró el planteo de los Empleadores de suprimir la posibilidad que los acuerdos celebrados en Consejos de Salarios pudieran incluir condiciones de trabajo en caso que se pacten entre los actores sociales.

A nuestro juicio, la actual redacción de la ley 18566 no afecta la libertad de negociación ni los principios que en esa materia guarda la OIT, por lo cual no existe razón alguna para su supresión.

Por otra parte, la eliminación de dicha posibilidad limitaría fuertemente el elenco de posibilidades de acordar entre los actores, que verían reducido su "menú" de elementos de intercambio a l solo caso de los salarios mínimos, generando así menores instrumentos de negociación.

6. Ultractividad de los contenidos de los convenios colectivos

Se trata de uno de los puntos de más difícil resolución, ya que las diferencias de concepción entre trabajadores y empresarios se ha planteado desde la iniciativa que sobre el tema de la negociación colectiva se generó en el segundo gobierno del Dr. Sanguinetti.

La ley 18566 optó por una solución intermedia y bastante tradicional, consistente en atribuir ultractividad al contenido de los convenios colectivos hasta que una nueva negociación sustituya la vigente.

Se entiende que esa norma debería mantenerse, por lo cual no se comparte su derogación.

7. Ocupaciones de lugares de trabajo en ejercicio del derecho de huelga

En este punto el PITCNT manifestó que podía coincidir en la necesidad de regular la interposición de piquetes, pero mantiene una posición contraria a limitar la medida gremial de ocupaciones.

Por otra parte, el informe N° 2699 del Comité de Libertad Sindical sobre la queja de los Empleadores, indica que en caso de ocupaciones debería asegurarse la libertad de trabajo de los no huelguistas y la posibilidad de ingreso de los titulares del establecimiento

Tomando como base los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre piquetes de huelga, podría plantearse una propuesta de este tipo, que contemplara la libertad de trabajo y el ingreso a la empresa, pero haciéndolo desde la reglamentación del piquete y no de la ocupación:

"La realización de piquetes de huelga no podrá afectar el orden público ni impedir el acceso a las instalaciones de la empresa"