



Relaciones Laborales

Las relaciones laborales en Uruguay están caracterizadas por la desconfianza de los interlocutores sociales y la presencia de rigideces en el sistema, dificultándose el logro de consensos que se traduce en largas negociaciones y ausencia de responsabilidades.

Sin embargo, es necesario reconocer la diferencia de las partes en la relación de trabajo, por lo que la negociación colectiva sigue siendo el mejor mecanismo para organizar el trabajo y las remuneraciones de los trabajadores, tanto en el Uruguay como en buena parte del mundo avanzado.

Lo que buscamos es una modernización del sistema que amplíe los derechos de los trabajadores y que no tenga como resultado la destrucción de puestos de trabajo.

PROPUESTAS DE CIUDADANOS

UN SUEÑO POSIBLE: Relaciones laborales que respeten los derechos de los actores sociales y la Constitución, partiendo de un sistema equilibrado y ordenado que brinde certeza jurídica a todos los participantes. Un sistema ágil y honesto en el que la válvula de escape deje de ser la pérdida de puestos de trabajo.



Negociación colectiva

Es necesario migrar hacia un modelo de negociación colectiva que, manteniendo la relevancia de los convenios a nivel sectorial, tenga la capacidad de reflejar las realidades económicas de las empresas y las particularidades que puedan presentarse, tanto de carácter estructural como coyuntural.

Esto surge de que dos empresas del mismo sector no deberían recibir el mismo tratamiento cuando una de ellas esté pasando por dificultades económicas y la otra no, ni deberían recibir el mismo tratamiento empresas y trabajadores que enfrentan realidades diferentes.

Por lo tanto, buscaremos que los convenios sectoriales reflejen la realidad de los distintos sectores a nivel nacional, de forma de garantizar el empleo de los trabajadores y favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo, fijando salarios mínimos e incrementos acordes a la realidad económica imperante.

En la búsqueda de mayor realismo en la negociación por rama, proponemos la revisión de los grupos y subgrupos de actividad de forma que pueda contemplarse las distintas realidades empresariales en cuanto a lo económico, geográfico, cantidad de personal, facturación, entre otros.

Fijados estos salarios mínimos, empresas y trabajadores podrán, de acuerdo con su realidad particular, negociar condiciones diferentes a las pautadas a nivel sectorial o incluso adicionar otras que mejoren la situación de los trabajadores, cumpliendo así con el espíritu que animó la creación de los Consejos de Salarios en el gobierno colorado de Juan José de Amézaga.

Además, legislaremos para que los trabajadores de una empresa que libremente resolvieron no afiliarse a organización sindical alguna, recuperen el derecho a negociar colectivamente, tal como recomienda la Organización Internacional del Trabajo y dicta la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Mecanismos de prevención y resolución de conflictos

Vamos a legislar a efectos de dar cabal cumplimiento a nuestra Constitución (artículo 57) con la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, cuyo laudo será obligatorio para aquellos actores sociales que voluntariamente accedan someter a su decisión el conflicto colectivo que los enfrenta.

Con el objetivo de reducir la conflictividad, proponemos establecer mecanismos concretos de prevención y resolución de conflictos, que —en forma supletoria y en ausencia de aquellos concertados por los actores sociales— deban ser aplicados antes de la adopción de medidas gremiales. En ese sentido, se establecerá un procedimiento escalonado de manera que la huelga sea la última de las opciones y no la primera a la cual se accede.



Ocupaciones

La interpretación de la ocupación como una extensión natural del derecho de huelga fue un grave error, ha sido una piedra en el zapato para el país y constituye una flagrante inconstitucionalidad, en tanto violenta el derecho al trabajo del no huelguista, así como el derecho de propiedad y libre empresa del empleador.

En consecuencia, vamos a hacer valer los derechos de los uruguayos y recuperst el principio de legalidad, derogando el artículo 4 del Decreto 165/006. De tal forma, el Uruguay se alineará con las posiciones de la OIT que vienen reclamando esta readecuación, además de equipararse el régimen público y privado, dado que en el primero ya se encuentran prohibidas las ocupaciones de acuerdo a lo preceptuado por el Decreto 354/010.

Nuevas formas de trabajo y nuevas realidades laborales

Vamos a promover la regulación de las nuevas formas de trabajo que cada vez cobran más relevancia o que han surgido con la economía del siglo XXI, como el trabajo a distancia o el trabajo de independientes en régimen de dependencia (parasubordinados), así como la expansión de derechos de los trabajadores como el derecho a la desconexión y la videovigilancia.

Además, estudiaremos la implementación de un sistema de Cuentas de Actividad Personales, que buscan reconocer estas nuevas realidades del mundo laboral —el cambio de empleador más frecuente, el pasaje del régimen de dependencia al de independencia y viceversa, el trabajo freelance o la gig economy— y asegurar los derechos laborales y de formación de las personas a lo largo de su vida. Inspiradas en la reforma laboral francesa iniciada en 2015, estas cuentas permitirán a las personas ocupadas acumular puntos que podrán ser canjeados por formación profesional y apoyo para emprendimientos personales, facilitando así la reconversión laboral para aquellos que lo deseen, y tendiendo a reducir el tiempo transcurrido en el desempleo. Adicionalmente, estas cuentas también considerarán el trabajo voluntario en organizaciones de la sociedad civil para la acumulación de puntos, de forma de valorizar este tipo de iniciativas.