

Las nuevas reglas del sistema uruguayo de relaciones laborales y perspectivas para el crecimiento económico y el desarrollo social.

Santiago Pérez del Castillo

28 de agosto de 2007

Liga de Defensa Comercial

Auditorio del Banco Central

Sumario

- Nuevo marco del sistema de relaciones de trabajo uruguayo
- El conflicto en las relaciones de trabajo
- Los medios de solución del conflicto
- Cooperación y paz social
- ¿Qué debe tener una ley de convenios colectivos?
- Recomendaciones para nuestro país

I. Nuevas reglas

- Ocupación: decreto 165/006
- Consejos de Salarios: ley 10.449?
- Fuero sindical: ley 17.940
- Tercerización: ley 18.099
- Prescripción: ley 18.091
- Servicios esenciales

Sistema de relaciones laborales

- Disminución de la conflictividad
- Seguridad jurídica
- Reglas claras
- Entendimiento y participación
- Consenso social
- Negociación colectiva

II. Conflicto y conflictividad

- Algo aberrante?
- Algo normal?
 - Exacerbarlo
 - Canalizarlo

Medidas de conflicto

- La extensión del derecho de huelga
- ¿que muestra la realidad uruguaya?
- Una calificación jurídica de las medidas es indispensable.

Medios de solución del conflicto

- Arbitraje
- Vía jurisdiccional
- Negociación colectiva

III. Paz social

- Como instrumento: ¿de qué manera un sistema de relaciones laborales intenta construir la paz social?
- Como paradigma:
 - radical
 - liberal
 - funcional

Paz, orden, conflicto y justicia.

- La paz social es consecuencia del orden social. Y no hay orden social sin justicia. Por consiguiente, para obtener ese orden social se requiere que primen relaciones justas. Y estas se logran si cada uno obtiene lo que corresponde .
- Cuanto menos conflicto mejor porque el conflicto conspira directamente contra el orden y la seguridad. Pero el orden se apoya en la justicia y para obtenerlas no habrá más remedio que aceptar medidas de conflicto si las partes no se avienen a un reparto adecuado del producto por medio de la negociación.
- De manera que las medidas de conflicto se justifican en tanto y en cuanto sirvan a la justicia

III. Negociación colectiva

- Niveles
 - centralización o descentralización
 - articulación o coordinación de niveles
- Contenido del convenio colectivo
 - empleo
 - organización del trabajo
 - distribución del tiempo

Que otras cosas debe contener una ley de negociación colectiva

- Sujetos intervinientes
- Alcance personal de sus efectos
- Alcance temporal
- Obligación de negociar
- Denuncia

V. Recomendaciones

- Formación de los actores
- Conocimiento recíproco
- Incremento de la negociación macro
- Independencia de los actores
- Corporativismo y bien común
- Estructura de la negociación colectiva
- Políticas de empleo

Instrumentos de política de empleo

- Políticas activas y pasivas
- Empleabilidad: educación y capacitación
- Empresarialidad: fomento del espíritu emprendedor
- Inversión: factor decisivo para que haya creación de empleo
- Sanas políticas macroeconómicas
- Seguridad jurídica: reglas claras y estables

FIN

Políticas pasivas

- Subsidio por desocupación
- Intermediación en el mercado de trabajo
 - Orientación vocacional
 - Agencias de colocación
 - Bolsas de trabajo
 - Servicios públicos de empleo
- Creación de empleos directos

Fomento de la pequeña empresa

- Promoción de las Mypymes
 - Asistencia crediticia
 - Fondos de garantía colectiva
 - Asesoramiento técnico (gestión y comercialización)
 - Tratamiento tributario específico (monotributo)

Reglas del mercado de trabajo

- Flexibilidad laboral
- Movilidad de entrada:
 - contratación con plazo
 - contratos de formación o de empleo joven
- Movilidad de salida: IPD es neutro
- Movilidad interna: polivalencia y flexitime
- Convenios colectivos de adaptación

Deducción incrementada del IRAE (I)

- Título 4 del T.O. 1996 en red. dada por ley 18.083, art. 23 lit. G
- Sin perjuicio de la deducción de los gastos salariales de acuerdo al régimen general, se deducirá como gasto adicional en concepto de promoción del empleo, el 50% de la menor de las siguientes cifras:

Deducción incrementada (II)

- 1) El excedente que surja de comparar el monto total de los salarios del ejercicio con los salarios del ejercicio anterior, ajustados en ambos casos por el IPC.
- 2) El monto que surja de aplicar a los salarios totales del ejercicio, el porcentaje de aumento del promedio mensual de trabajadores ocupados en el ejercicio respecto al promedio mensual de trabajadores ocupados en el ejercicio anterior.
- 3) El 50% del monto total de los salarios del ejercicio anterior actualizados por el IPC.