

Conferencias LIDECO 2007

“RELACIONES LABORALES, UN DESAFÍO PAÍS: DEL CONFLICTO A LA COOPERACIÓN”

28 de Agosto de 2007 – Auditorio del BCU

**Exposición del Ing. Agr. Diego Balestra
(Presidente Cámara de Industrias del Uruguay)**

Las relaciones laborales en Uruguay: análisis de un nuevo escenario y su impacto en la competitividad.

Decía Michael Porter que “las ventajas competitivas son el resultado de una efectiva combinación de circunstancias nacionales y estrategias de las empresas. Las condiciones de un país pueden crear un entorno en que las Empresas puedan alcanzar una ventaja competitiva internacional, pero luego ya es cosa de la Empresa aprovechar la oportunidad.”

Consideramos interesante referiremos a algunos elementos incorporados en esta cita. Esas “*circunstancias nacionales*”, no son otra cosa, que las siempre mencionadas “*reglas de juego*”, que tal como reclama el Sector Empresarial en forma permanente, deben ser “*claras*”.

Más allá de lo amplio que pueda resultar el concepto de “reglas de juego claras”, lo que deben transmitir como conjunto, es que exista un alto grado de previsibilidad sobre el comportamiento del entorno en el que los agentes económicos van a desarrollar sus actividades.

A partir de esa previsibilidad, estos, deberían poder estimar con un alto grado de certeza, lo que va a acontecer para un determinado período de tiempo, desde el punto de vista económico, comercial, político, etc.

Está claro que estimar, no quiere decir adivinar.

Está referido a la posibilidad de que los agentes económicos, en especial los empresarios, a partir de la información disponible, y en un mundo, en que existen más variables fuera

de nuestro control que las que podemos administrar, puedan imaginar cómo será el entorno competitivo, en el que tienen que asumir riesgos y tomar decisiones.

Los cambios en la estructura de la economía mundial han generado, entre otras consecuencias, una mayor dinámica del mercado de trabajo, que impactó notoriamente en las Empresas, en los trabajadores y, consecuentemente, en las condiciones de trabajo y en las relaciones laborales.

El mundo, como contexto, ha cambiado. Esto hace que cambiemos la forma en que hacemos las cosas, lo cual termina por influir en el entorno. Este proceso de retroalimentación continua, nos exige ser muy cuidadosos al tratar de evaluar las causas del cambio, la dirección que ese cambio ha tomado y cuales son nuestras posibilidades de incidir en ambos aspectos.

En relación al mundo del trabajo, sería inútil tratar de que el mismo permaneciera al margen de esos cambios, manteniendo su “statu quo”, tanto en lo que hace a legislación, como a condiciones y formas de trabajar.

En los últimos años, las empresas uruguayas han vivido varios sacudones que les demostraron que, efectivamente, el mundo había cambiado. Muchas de ellas, en ese proceso de aprendizaje, quedaron por el camino por una conjunción de factores: falta de visión, desaparición de ciertos beneficios de las economías cerradas, condiciones desfavorables para producir, falta de control sobre la informalidad y competencia desleal de las empresas ilegales, incapacidad de los Gobiernos de mejorar la competitividad global, etc.

Cuando desde la óptica del mundo del trabajo se piensa que podemos mantener criterios de economía cerrada, y propios de hace 30 años, deberíamos recordar algunas cosas que pasan: la globalización sigue avanzando; el proceso de integración de los mercados aumenta; el formidable desarrollo de la tecnologías informáticas, y de las vinculadas a los procesos productivos no se detiene, al igual que en el caso de las telecomunicaciones y de la robotización; crece la interdependencia y volatilidad de los mercados financieros; las demás economías también forman parte del juego y siguen avanzando, etc. etc..

En fin, son fenómenos que han llegado tan rápido, que muchos de nuestros compatriotas aún no se han dado cuenta.

Todos estos cambios y transformaciones, han afectado la conformación misma de los aparatos productivos clásicos, y han llevado, a su vez, a dejar más desprotegidas a las empresas frente a la competencia internacional, la cual no siempre se desarrolla en igualdad de condiciones.

Hasta aquí, una constatación de hechos que son innegables, que deberían considerarse supuestos básicos, sobre como es la realidad en la que se deben administrar las relaciones laborales.

La finalidad del Derecho Laboral, que en su origen sólo tendía a la protección de la vida y salud de los trabajadores, también ha cambiado. En la actualidad, las relaciones laborales son instituciones lo suficientemente complejas e inciertas, que afectan el entramado social, que les impiden estar al margen del contexto económico en que ellas se desarrollan.

En éste sentido, se expresa que el derecho laboral, como dice Karol Jasper en "Origen y meta de la historia" "regula el trabajo desde que éste alcanza un grado de complejidad tal que su organización se convierte en un problema social y político".

En el mundo moderno, la esencia del trabajo productivo es, por definición flexible, aunque algunos insistan en negarlo.

Si los derechos de los trabajadores son variables, dado que a lo largo del tiempo, se defienden intereses y posiciones que cambian, por que cambia el contexto en el que se mueven. Si las condiciones en las que compiten las empresas cambian radicalmente. Si el mundo es diferente, nada es más ilusorio que pensar en un derecho laboral pétreo e inmutable y en condiciones de trabajo que no varían.

El Derecho del Trabajo -un instrumento útil de gestión de la empresa y de protección del trabajador- debe expresar una ponderación adecuada de aspectos sociales, económicos y políticos.

La razón de un sistema normativo, es ser instrumental, funcional y coherente con sus objetivos, permitiendo su adecuación a la realidad, a la vez que contempla otros aspectos.

Su fin es ordenar y regular, con mayor o menor intensidad, dependiendo de las circunstancias que se viven. Y la necesidad de su modernización, aparece en función de que no hay peor dicotomía que un sistema jurídico apartado de la realidad.

Entendemos que es válido intentar una modificación del derecho del trabajo, porque los intereses de los actores sociales también se modifican al impulso de las transformaciones políticas, económicas, sociales y tecnológicas.

Pero es claro que esas modificaciones al Derecho Laboral, deben necesariamente ser el resultado de un acuerdo global sobre lo que se quiere lograr, teniendo en cuenta los derechos de Empleadores y trabajadores a preservar.

En nuestra opinión, es innegable que por su fuerza e incidencia, estamos condicionados a seguir un camino influenciado por los cambios económicos que a nivel internacional se nos van marcando.

En ese sentido, la transformación del sistema de las relaciones laborales no debería desconocer que más allá de lo que se pretende lograr, debemos condicionar esos resultados esperados a la capacidad de competir con otras economías para captar inversión, para crear empleo y para vender nuestros productos o servicios al mundo.

Coincidimos con quienes afirman que es necesaria una adecuación normativa de las relaciones laborales. También creemos, aunque en esto el sector empresarial no encuentra demasiado eco, que es imperioso encarar este tema a partir de una “*visión global*” de las relaciones laborales.

Esa visión global implica que el marco en el que se desarrollan las Relaciones Laborales, como decía al principio, esté definido con claridad. A ese respecto, nos parece necesario que se incluyan en la discusión temas que, hasta ahora, casi siempre se han mantenido ausentes, como el respeto a la libertad de empresa, al derecho de propiedad, la libertad de trabajo y el libre mercado.

La pregunta que todos nos hacemos, es cómo se logra ese marco, ese conjunto de reglas. En ese sentido, como lo expresa muy bien la OIT “ la lucha contra la necesidad debe proseguirse mediante el esfuerzo continuo y concertado de los trabajadores y los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los Gobiernos.”

La consulta Tripartita que promueve la OIT y a la que ha recurrido el Gobierno, debería tener como objetivo permitir el examen conjunto de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar a soluciones aceptadas de común acuerdo.

Como bien lo ha expresado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas en profundidad por las autoridades sobre las cuestiones de interés mutuo, incluido la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses.

Ello contribuye a que las leyes, programas y medidas que las actividades públicas tengan que adoptar o aplicar, tengan un fundamento más sólido y sean respetados y aplicados por todos.

En la medida de lo posible, los gobiernos deberían apoyarse en el consentimiento general, ya que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen el deber de asumir la responsabilidad de procurar el bienestar y la prosperidad de la comunidad en general.

Ello es particularmente válido si se tiene en cuenta la complejidad creciente de los problemas que se plantean en las sociedades. Ninguna autoridad pública puede concentrar la totalidad del conocimiento, ni suponer que lo que propone ha de cumplir en forma plenamente adecuada los objetivos perseguidos.

Pero para que sea válida, la consulta tripartita debería darse antes de que el gobierno someta un proyecto al Parlamento o establezca una política laboral, social o económica por algún otro mecanismo legal.

Dicha consulta debe formar parte de los elementos previos de conformación de la voluntad del gobierno, precisamente, porque las centrales representativas de trabajadores y de empleadores, son la que reflejan los intereses de los verdaderos implicados, como se consigna en el informe N° 334 del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Es importante que en las consultas reine la buena fe, la confianza y el respeto mutuo y que las partes tengan suficiente tiempo para expresar sus puntos de vista y discutirlos en profundidad, con el objeto de poder llegar a un compromiso adecuado.

Los gobiernos deben tener en cuenta estos principios en las cuestiones que atiende y, en particular, en la determinación de los salarios mínimos, en la redacción del código procesal del trabajo y en la elaboración de las leyes tributarias, garantizando que se dé, el peso necesario a los acuerdos a los que las organizaciones de trabajadores y de empleadores han llegado, como se expresa también en el informe N° 338 del Comité de Libertad Sindical.

En definitiva, efectuar una consulta verdaderamente Tripartita y tener en cuenta las opiniones de los consultados, es lo que le dará sustento y legitimidad a la nueva normativa que regule las Relaciones Laborales.

La Cámara de Industrias del Uruguay y otras organizaciones empresariales, han asistido a todos los ámbitos a los que fueron convocados. Al menos nosotros, consideramos que hemos realizado aportes valiosos, los cuales lamentablemente, no han sido tomados en cuenta.

A pesar de que las Relaciones Laborales son, por definición, bilaterales, desde la Cámara de Industrias del Uruguay sentimos que ni en esos ámbitos ni fuera de los mismos, se ha expresado interés por considerar los Derechos de los Empleadores.

Como ejemplo, basta ver, que la normativa dictada hasta el momento solo ha regulado, reglamentado y consagrado derechos de una sola de las partes, el sector de los trabajadores.

Un verdadero Sistema de Relaciones Laborales debería preocuparse también por contemplar los Derechos de los Empleadores, los cuales están consagrados en la Constitución de la República, en buena parte de la normativa vigente y en la Declaración Socio laboral del MERCOSUR, como forma de equilibrar los principios y derechos de que se trata.

La evaluación que hacemos de nuestra participación no es muy alentadora. Tal vez la multiplicidad de ámbitos que se fueron creando por parte del Gobierno, haya conspirado contra la obtención de mejores resultados.

Hasta ahora, por la forma en que se fueron dando los acontecimientos, creemos que el país ha perdido la posibilidad histórica de transformar un sistema de Relaciones Laborales no regulado como el nuestro, en un verdadero Sistema de Relaciones Laborales.

De todas formas, creemos que es posible revertir esta situación, si se tienen en cuenta los puntos de vista de todos los participantes.

Los actores sociales debieron ser los protagonistas de la creación del sistema, y no, participantes accidentales para incidir en la elaboración y aprobación de normas aisladas. De haberlo hecho así, se hubiera logrado crear un sistema coordinado, armónico y funcional.

El análisis en forma aislada, de cualquier aspecto de una relación bilateral conlleva algunos riesgos.

No resulta aconsejable el análisis, ni la discusión, ni mucho menos el dictado de normas referentes a temas como la Protección y Promoción de la Libertad Sindical, las Tercerizaciones, la Reglamentación del Derecho de Huelga, Ocupación de lugares de Trabajo o Negociación Colectiva, si esta no es total, sistémica y enmarcada en un Sistema de Relaciones Laborales que respetuosamente contemple el delicado equilibrio entre los dos actores sociales.

La consideración, análisis y tratamiento parcial del tema, determina soluciones parciales y por tanto arbitrarias y produce inevitablemente la atomización del sistema de Relaciones Laborales, evitando la creación de una visión global y única del tema que permita las soluciones integrales, efectivas y permanentes.

Debió evitarse pasar de un Derecho Colectivo no regulado, a una “catarata normativa” sin armonización alguna. Estimamos que esta actitud no permitió ser ponderado a la hora de regular situaciones que afectan al empresario, a la empresa, a los empleados, a las relaciones laborales y, en definitiva, al país en su conjunto.

En su momento, coincidimos con el Poder Ejecutivo cuando realizó la convocatoria al ámbito denominado Compromiso Nacional por el Empleo, el Ingreso y las Responsabilidades en mayo de 2005 y cuyos criterios operativos comunicados en junio, establecían entre otras cosas que “...*el gobierno tiene la voluntad de otorgar un rol protagónico a los sectores sociales a través de sus organizaciones.....*”. En otro apartado

del citado documento se mencionaba que *“...el gobierno..... se compromete a reflejar lo que se acuerde en el diseño e implementación de las políticas”*.

Lamentablemente, es casi inexistente lo que se ha logrado en relación a esas declaraciones. Y, como era de esperar, ello ha tenido repercusiones negativas en las relaciones laborales en las empresas.

Parece difícil lograr la necesaria armonía y cooperación en las relaciones empleador-trabajador, si el marco no ha sido consensuado para lograr desde su génesis una sola visión.

La cooperación entre los actores en pos de una mejor y cada vez más necesaria competitividad, también se hace difícil de alcanzar cuando los actores se fijan objetivos personales, que tienen más que ver con defender posiciones filosóficas o políticas, que con defensa de intereses legítimos.

Hace dos semanas, en un Seminario Bipartito sobre Igualdad de Género y Oportunidades organizado por la OIT en Montevideo, representantes del Pit-Cnt allí presentes expresaron que ... *“nunca se debe olvidar que, a pesar de estar sentados en una misma mesa, la lucha de clases existe y esto hace que estemos en veredas opuestas.”*

Declaraciones de este tipo nos hacen pensar que la magnitud del problema es mucho mayor que la que realmente debería ser. ¿Cómo lograr que se modifiquen este tipo de pensamientos? ¿De qué lucha de clases se habla? ¿Cuál es el resultado que esperan obtener en esa lucha? ¿Qué pasara con el que pierda?

El empresariado no ve en los trabajadores una clase contra la que hay que luchar. Ve en los trabajadores a los colaboradores indispensables para lograr los objetivos empresariales y el desarrollo de la empresa.

La inmensa mayoría de los trabajadores piensa lo mismo, a pesar de que se intente dar una imagen diferente.

Mientras no se dejen de lado este tipo de pensamientos, que claramente postergan el verdadero interés colectivo de los empresarios y los trabajadores uruguayos de prosperar

en este país, seguiremos retrasando nuestro desarrollo y perdiendo el tiempo en las mismas discusiones estériles.

La lucha, la deberíamos dar juntos, empresarios y trabajadores, para lograr que el Estado sea más eficiente y no ahogue a las empresas, permitiéndoles ser más competitivas con su producción en el mundo, lo cual repercute directamente a favor de más ocupación, más salario y mejores condiciones de trabajo.

La lucha, la deberíamos dar juntos, para que el Gobierno se proponga lograr acuerdos comerciales cada vez mejores para el Uruguay, sin que las ideologías o las banderas de nuestros posibles socios se constituyan en una traba para lograrlo.

La lucha, la deberíamos dar juntos, para tener gente cada vez más capacitada y diseñar políticas de promoción del empleo que los contemplen, para que no se vayan los jóvenes a buscar afuera lo que aquí no les supimos dar.

Quienes verdaderamente están en la vereda opuesta, peleando por ganar mayor presencia en los mercados y colocar su producción para aumentar el bienestar de sus empresas y sus trabajadores, son el resto de los países y sus ciudadanos.

Nosotros creemos en la cooperación como forma de mejorar la competitividad de nuestras empresas y aumentar la calidad de vida de los uruguayos.

En la medida que se mantengan estas posiciones de antagonismo, el que pierde es el país. Para evitarlo, lo que primero que se debe hacer es tomar conciencia del problema y de que se evalúe con justicia que todos tenemos responsabilidades y derechos.

Es hora de que se enfrenten los asuntos de interés colectivo con imparcialidad, haciendo saber a todos por parte del Gobierno, que los derechos de unos son tan dignos de respeto como los derechos de los otros.

Los Derechos de los Empleadores consagrados en la Constitución, deben quedar a resguardo de cualquier normativa o decisión del Poder Ejecutivo que los comprometa, aunque esa no haya sido su intención.

Para finalizar, la realidad nos muestra que los países del mundo se dividen entre aquellos que persiguen el desarrollo y diseñan mecanismos e instrumentos para ser más competitivos y aquellos que no son capaces de lograrlo.

Y que para lograr mayor competitividad el problema no es entre empresarios y trabajadores sino de empresarios y trabajadores, que el problema no es entre izquierdas y derechas sino de la izquierda y de la derecha.

Volviendo al principio de nuestra exposición, generemos las “mejores condiciones nacionales”, aprovechemos las circunstancias internacionales y demostremos que como nación somos inteligentes y pragmáticos para lograr un objetivo común: el bienestar de todos los uruguayos.