

## RELATS- FORO RLT 2017

### LA IRRELEVANCIA DEL REPRESENTANTE DEL PERSONAL EN LAS RELACIONES LABORALES EN URUGUAY

Hugo Barretto Ghione

2015

El perfil más idiosincrático de los sindicatos en Uruguay es la marcada autonomía de las organizaciones respecto de empleadores y gobiernos, lo cual, unido al tradicional abstencionismo legislativo en lo referente a la reglamentación de la actividad gremial, ha generado una virtuosa sinergia que dibuja un sistema peculiar de relaciones colectivas de trabajo en América Latina.

Para corroborarlo, nada mejor que una mirada externa, como la que proporcionó la propia OIT en 1986. En concreto, una misión de la Organización Internacional del Trabajo integrada por Efrén Córdova, Arturo Bronstein y Oscar Ermida Uriarte dejó en ese año constancia de esta peculiaridad autonomista y abstencionista, cuando constató en su informe final que en nuestro país no existe ley sindical y que el resultado histórico ha sido. a) la inexistencia de un registro sindical obligatorio; b) la automaticidad de la organización sindical sin ninguna clase de intervención estatal y c) el reconocimiento de una personería laboral de facto “consistente en la idea – y sobre todo en la práctica – de que, por el solo hecho de existir, la organización está legitimada para desarrollar todo tipo de actividad gremial y sindical”<sup>1</sup>.

La afirmación de la unidad sindical por decisión propia de las organizaciones, materializada a mediados del decenio de 1960, reforzó los rasgos autonómicos y fuertemente refractarios a toda reglamentación que reconociera vías institucionales de participación paritaria con representación del personal por fuera de los mecanismos naturales del sindicato.

En este panorama, basado en lo normativo por los Convenios Internacionales 87 y 98 y en la disposición constitucional de fomento de la organización sindical (art. 57º), resulta incomprensible y extemporánea la ratificación del Convenio Internacional núm. 135 de la OIT, que como era de prever, no ha alterado el desarrollo histórico de la representación, que sigue sosteniéndose en la

---

<sup>1</sup> Relaciones de Trabajo en Uruguay. Serie Relaciones de Trabajo, núm. 66, OIT, 1987.

organización sindical y en el convenio colectivo como mecanismo apto de participación en la empresa.

Esto no significa que no podamos hallar algunos sesgos de participación vía representación a nivel normativo, aunque debe decirse desde ya que estos instrumentos se presentan de manera muy atenuada, son casi inaplicados, y en casi todos los casos en que se utilizan (como en materia de prevención de riesgos laborales), terminan siendo asumidos directamente por la organización sindical.

Así por ejemplo pueden citarse:

- a) La vía de participación paritaria con “representación de los trabajadores” por empresa, que como quedó dicho no ha tenido desarrollo en Uruguay, fue tratada de ser inducida a través de alguna disposición adoptada durante la dictadura 1973 a 1985, que preveía la creación - voluntaria o por el Ministerio de Trabajo - de comisiones paritarias por empresas. Lo curioso del asunto es que ni siquiera durante el período político autoritario el Ministerio hizo uso de su facultad para imponer la creación de dichas comisiones;
- b) Tienen en cambio origen legal legítimo las comisiones que regulan las licencias ordinarias en aquellas empresas con más de 15 trabajadores. La misión de OIT a que se hizo referencia constató que “los sindicatos no veían con buenos los a estas comisiones, cuyos miembros eran elegidos directamente por el personal; los convenios sobre licencias perdieron a su vez importancia y así estas comisiones, cuya reglamentación se remonta a 1958, carecen hoy de relevancia”. En muchos casos, las comisiones fueron integradas con representantes del sindicato, “corrigiendo” así la organización sindical lo que era una representación otorgada por otra vía;
- c) Retrotrayéndonos más, puede citarse el caso de la ley núm. 10913 de 1947, que prevé la constitución de consejos paritarios en toda empresa concesionaria de servicios públicos, con competencia en materia disciplinaria y en cuestiones de higiene y seguridad industrial, otra disposición de casi nula aplicación;
- d) El período de reforma laboral iniciado en 2005 bajo el gobierno del Frente Amplio y que se prolonga hasta nuestros días no modificó esta situación, salvo en lo relativo a la reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo núm. 155 por Decreto 291/97. En su art. 5º establece que “en cada empresa se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores, y cualquiera sea la forma de cooperación acordada (Delegado Obrero de Seguridad, Comisión de Seguridad)”, la labor se orientará a asegurar el logro de determinados cometidos que se enumeran. La norma establece que las comisiones que estuvieren funcionando mediante acuerdos colectivos o por un

sistema preestablecido, se mantendrán en actividad, y “los empleadores y trabajadores podrán establecer, de común acuerdo, otras formas de información, consulta y cooperación, tendientes a implementar las medidas que contribuyan a limitar y erradicar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo”. La práctica muestra que los delegados en seguridad son en general miembros designados por el sindicato de empresa o de rama de actividad;

- e) Finalmente, el muy reciente decreto 125 de 2014, sobre prevención de riesgos en la industria de la construcción establece en su art. 403 que “en cada obra (...) deberá designarse por parte de los trabajadores de la misma un Delegado de Obra en Seguridad e Higiene. La cantidad de Delegados de Obra, de acuerdo al tamaño de la misma, se regirá por lo establecido en los convenios colectivos de rama”. Igualmente debe decirse que, pese a que la representación sindical no está expresamente reconocida, en los hechos son los sindicatos los que se ocupan del vital tema de la seguridad de parte de los trabajadores, circunstancia reforzada si tenemos en cuenta la referencia que la propia norma contiene al convenio colectivo.

Concluyendo, parece muy claro que la autonomía y la representación sindical tienen prevalencia casi absoluta en las relaciones colectivas de trabajo, pudiéndose ver esas escasas normas sobre “representación en la empresa” como excepciones que o son inaplicadas, o son utilizadas por los propios sindicatos para dar entidad a las comisiones sobre prevención de riesgos y salud y seguridad en el trabajo.

Por ello puede adherirse perfectamente a lo observado en la misión de la OIT de 1986 y al estudio sobre las relaciones laborales en Uruguay de RELASUR (1995) cuando se dice que “en Uruguay, sin duda, la fuente formal más importante en materia de participación son los convenios colectivos, tanto por su número cuanto por la variedad de materias reguladas. Ellos actúan como mecanismo de participación directa de los trabajadores al regular numerosas materias que afectan el poder de dirección, y a la vez, proveen de normas para el funcionamiento de órganos internos de participación”.