

La nueva legislación laboral uruguaya

Dr. Pr. Oscar Ermida Uriarte

Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de la República (Uruguay)

Sumario

Introducción. 1. Caracteres generales del Derecho laboral uruguayo. 2. Política laboral activa y relativamente autónoma. 2.1. El acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público. 2.2. La convocatoria de los consejos de salarios. 2.3. La ley de fuero sindical. 2.4. La regulación de los medios de solución de conflictos colectivos y de la ocupación. 3. El déficit: lo que falta por hacer. Breves conclusiones.

Introducción

Como se sabe, el nuevo gobierno, generalmente descrito como de izquierda, que asumió en el Uruguay en marzo de 2005, ha venido adoptando varias decisiones y normas en materia laboral. En estas breves líneas, trataremos de responder a la pregunta de *en qué medida asistimos a un cambio relevante en la legislación laboral uruguaya*. Para contestar esta pregunta, abordaremos cuatro aspectos. *En primer lugar*, presentaremos las características generales del Derecho laboral uruguayo – por lo menos, las que le caracterizaban hasta ahora o hasta hace muy poco tiempo - . *En segundo término*, haremos referencia a la existencia, desde 2005, de una política laboral activa o, en todo caso, de un esbozo de política laboral activa y analizaremos cuáles son los principales componentes legislativos de esa nueva política laboral activa, los que, a nuestro modo de ver, serían el acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, el funcionamiento de los consejos de salarios y la aprobación de la nueva ley de fuero sindical. *En tercer lugar*, vamos a hacer referencia a lo que desde nuestro punto de vista sería el déficit o - para decirlo de un modo menos crítico -, lo que resta por hacer, lo que aún sería necesario introducir, para que así pudiéramos hablar, sin lugar a dudas, de cambios relevantes en la legislación laboral uruguaya. *Y finalmente*, formularemos unas brevísimas conclusiones.

1. Caracteres generales del derecho laboral uruguayo

Nos referimos aquí al Derecho laboral uruguayo y no solo a la ley laboral uruguaya. Derecho es mucho más que ley. En cualquier rama jurídica, el Derecho es no solamente la ley, sino también la jurisprudencia, la doctrina, etc.

Ahora bien. El Derecho del trabajo en general - y no solo el uruguayo - tiene como finalidad central la protección del trabajador, considerado la parte más débil en la relación laboral. Esa protección, que es esencial al Derecho laboral, se puede realizar de dos maneras: *heterónomamente*, es decir, desde afuera de las partes, por el Estado, o *autónomamente*, ejercida por la propia parte que necesita la protección, o sea el trabajador.

La protección heterónoma, a cargo del Estado, es brindada a través o a partir de los tres poderes: el Poder Legislativo dictando una legislación laboral especializada y tuitiva; el Poder Ejecutivo a través de la Administración del trabajo, especialmente de la Inspección del trabajo, que debe controlar la aplicación de dichas normas; y el Poder Judicial, que debe ofrecer una Justicia especializada y un procedimiento autónomo para la solución de los conflictos que surgen del incumplimiento de esa normativa.

Este es el conjunto de la protección heterónoma, de origen estatal. Pero junto con esta protección heterónoma estatal, existe también otra clase de protección: la *autotutela* o la protección que los trabajadores se dan a sí mismos, que es paralela a la estatal. El centro, el origen y la base de esa autotutela o autoprotección, es la formación de sindicatos, agrupaciones con las cuales los trabajadores recurren a al fuerza del número para tratar de equiparar el mayor poder económico del empleador. De tal forma, la actividad sindical es la forma de ejercer la protección propia del Derecho del trabajo en el área de las relaciones colectivas de trabajo. La negociación colectiva y la huelga son, asimismo, formas de acción colectiva que responden a la misma lógica y fundamentos.

¿Cómo ha respondido, ahora sí, la *legislación* laboral uruguaya a este esquema?

En primer lugar es necesario subrayar que la legislación laboral uruguaya ha sido *asistemática, fragmentaria y puntual*. Son leyes sueltas; no hay, no hubo nunca en el Uruguay un Código del trabajo, ni siquiera una ley general del trabajo.

Como consecuencia de esto, surge la segunda característica del Derecho laboral uruguayo: esa legislación asistemática, incompleta y fragmentaria, aunque protectora, deja un *amplio margen a la creación doctrinal y jurisprudencial*. Al ser poco lo que está expresa y detalladamente previsto en la ley, es mucho lo que tienen que resolver los jueces, son muchas las lagunas a llenar por los tribunales, y es importante, también, el papel que puede desarrollar la doctrina para darle “materia prima” y “*know how*” a esos jueces.

Una prueba evidente al respecto la proporciona la difusión que ha tenido esa obra mayor de Américo Plá Rodríguez, “Los principios del Derecho del trabajo”: si se revisan los Anuarios de jurisprudencia laboral, se puede apreciar que al menos en ciertos períodos, esta obra es más citada como fundamento de los fallos que cualquier ley o decreto.

Otra demostración: la ley de despido se limita a disponer que el trabajador despedido tendrá derecho a percibir una determinada indemnización, salvo que hubiere incurrido en notoria mala conducta. Pero la ley no dice qué es un despido ni en qué consiste la notoria mala conducta que exime al empleador de la obligación de indemnizar. Todo eso (¿qué es el despido?, ¿cuándo hay notoria mala conducta?) ha tenido que ser elaborado por la doctrina y la jurisprudencia.

Otro ejemplo del mismo tipo: la noción de salario, esencial a la relación laboral, no está definida en la ley. Han sido la doctrina y la jurisprudencia las que han ido definiendo qué cosa es salario, qué cosa no lo es, cuáles son las notas del salario, etc., de modo que eso permita a un juez resolver que tal partida que ha cobrado el trabajador sí es salario y tal otra no lo es.

Pero todo esto se refiere a las relaciones individuales de trabajo, aquellas situaciones en que un trabajador individual está enfrentando individualmente a su empleador, involucrando institutos tales como la jornada de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales o el despido, entre otros. Y la Justicia del trabajo tiene competencia solamente en asuntos individuales de trabajo, en “asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”, no en conflictos colectivos, porque esta legislación asistemática pero protectora y esta Justicia especializada, se refieren exclusivamente a los conflictos individuales de trabajo, a las relaciones individuales de trabajo, al Derecho individual del trabajo y no intervienen (ni la ley, ni la Justicia) en los conflictos colectivos que enfrentan directamente al sindicato, a la

organización representativa de los trabajadores, con la empresa o la cámara empresarial u organización representativa de los empleadores.

En el Derecho colectivo del trabajo hay una aparente no-legislación - o como ha dicho Mario Garmendia, una “arregulación” - de las relaciones colectivas de trabajo. En Uruguay, aparentemente, la ley no entra a regular al sindicato (ni cómo se organiza, ni cuáles son sus facultades) y regula mínimamente algunos aspectos puntuales de la negociación colectiva y del derecho de huelga. En cierto modo, este relativo o aparente abstencionismo legislativo en materia de relaciones colectivas de trabajo se acomoda bastante bien con la concepción teórica del “pluralismo conflictivo”, conforme a la cual, los grandes actores sociales (sindicatos y empresarios) interactúan entre sí, entran en conflicto entre sí, y arreglan sus problemas directa y autónomamente, con poca intervención estatal.

Este sistema de abstencionismo aparente en las relaciones colectivas y/o de pluralismo conflictivo funcionó bien en el país durante muchos años, mientras los sindicatos eran bastante poderosos, porque había un cierto equilibrio de fuerzas entre el sector trabajador y el empleador, lo que permitía que los dos autorregularan sus divergencias sin necesidad de gran intervención estatal. Pero a partir de la dictadura (claramente durante ella, pero tampoco hubo una gran recuperación después), se produjo un desequilibrio muy grande: los sindicatos prácticamente desaparecieron durante la dictadura y el resurgimiento posterior dio lugar a organizaciones que no alcanzaron la fortaleza que habían sabido poseer en otra época y no lograron reequilibrar la balanza; no se restableció aquel equilibrio de fuerzas que permite un relacionamiento autónomo y equitativo. En los últimos años, por otra parte, no se desarrolló una política laboral activa, probablemente porque se consideraba que la mejor política laboral sería la política económica de mercado: nada habría que hacer en materia laboral, porque la política económica de mercado produciría, por el denominado “efecto derrame”, las necesarias e inevitables consecuencias en materia social.

Esa es la situación en la que nos encontramos o en la que nos encontrábamos hasta hace poco. Ante ese panorama, el gobierno que asumió en 2005 adopta o intenta adoptar una política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica, que reequilibre las fuerzas de los actores colectivos. Cabe aclarar que decimos “política laboral activa y *relativamente autónoma de la política económica*” porque en rigor, la impresión que uno tiene es que la política económica actual, hasta hoy, no se diferencia mucho que digamos, de la que se venía dando en los períodos anteriores. La nota distintiva, si es que la hay, consistiría en una especie de compensación de esa política económica, compensación que vendría a estar dada por las políticas sociales. Este intento de política social compensatoria se da a muchos niveles, pero fundamentalmente a través de dos ministerios, el de Trabajo y el de Desarrollo social. Parecería que por lo menos en el correr de 2005, de esos ministerios, el que más habría avanzado sería el MTSS, que ha estructurado un inicio de política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica.

2. Política laboral activa y relativamente autónoma

¿Cuales son los componentes básicos de esta nueva política laboral activa? Los componentes son muchos, pero nos vamos a referir a los legales, a los que pueden, eventualmente, estar constituyendo una nueva legislación laboral uruguaya. Ellos son, hasta el momento – y sin perjuicio de otros proyectos en curso pero no concretados aún y de otras normas ya aprobadas pero de impacto menor -, esencialmente los tres que se anunciaban al comienzo (la celebración de un acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, la reinstalación de los consejos de salarios y la aprobación de la ley de protección de la actividad

sindical), a los cuales habría que agregar el decreto de solución de conflictos colectivos y regulación de la ocupación de los lugares de trabajo (que en nuestra opinión, no respondió a un plan preestablecido, sino a una reacción momentánea y sobredimensionada ante una conflictividad no esperada). De ellos, los más importantes son, sin lugar a dudas, la convocatoria de los consejos de salarios y la ley de protección sindical.

2.1. El acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público

El convenio marco sobre negociación colectiva en el sector público (cuyo texto puede consultarse en la rev. Der. Lab. Nro. 219) es una novedad interesante. No se puede decir mucho más porque no ha tenido una gran aplicación, pero sin duda es de destacar el recurso a este tipo de instrumentos (en vez de dictar una ley se celebra un gran acuerdo, un superconvenio colectivo entre el gobierno, la central sindical y las organizaciones sindicales de los funcionarios públicos, en la cual se regula autónomamente cómo va a ser la negociación colectiva en el Estado). El mecanismo permite obviar las dificultades jurídicas que plantea la cuestión de la negociación colectiva con el Estado y se acomoda bien al talante reservado o cauteloso con que el laborismo uruguayo encara la reglamentación estatal del fenómeno colectivo

2.2. La convocatoria de los consejos de salarios.

La mayor novedad y la que ha tenido por el momento más repercusión – a pesar de tratarse, en realidad, de la reimplantación de un viejo instituto -, es la convocatoria de los consejos de salarios, que funcionaron durante todo el 2005 en una primera ronda de negociación y que están, en este momento, desarrollando una segunda ronda (mediados de 2006).

¿Qué son los consejos de salarios? Trátase de comisiones tripartitas integradas por el gobierno, sindicatos y empleadores, constituidas por rama de actividad, que tienen la facultad de fijar salarios mínimos por categoría y por rama de actividad. Estos consejos de salarios están previstos en una ley de 1944, que está vigente desde entonces. Han tenido, sin embargo, una vida azarosa, porque recibieron una aplicación muy intensa durante determinados períodos y durante otros no se utilizaron. Es que el gran “talón de Aquiles” de la ley de consejos de salarios consiste en que el Poder Ejecutivo ha interpretado que la ley le faculta a convocarlos o no. Por tanto, cuando la política del Poder Ejecutivo ha sido convocarlos, lo ha hecho y han funcionado muy bien, pero cuando el Poder Ejecutivo ha resuelto - por las razones que fueran y que no vienen al caso ahora -, no convocar, los consejos de salarios no funcionaron. Estos consejos tuvieron actuación en tres etapas. Primero desde su creación en 1943-44 hasta 1968, fecha en la que se inicia la etapa de subordinación de lo social a determinadas políticas económicas. En ese momento se dejan de convocar, actitud que por supuesto se mantiene durante la dictadura. Los consejos de salarios se reimplantan con la reinstitucionalización democrática de 1985, iniciándose así su segunda etapa de funcionamiento, la que se extiende aproximadamente hasta 1989-1990, ocasión en la que se dejan de convocar: segunda muerte o suspensión de los consejos de salarios, que son revividos nuevamente en 2005, iniciándose así, su tercera etapa.

¿Y que pasó cuando se reconvocaron en 2005? En un país donde casi no había negociación colectiva, de la noche a la mañana, como por arte de magia (o habría que decir “por arte de convocatoria”), tuvimos a casi todo el país negociando en casi todas las ramas de actividad. En verdad nadie había creído - ni siquiera los más fervientes partidarios de los consejos de salarios pensaron - que en el fondo “iba a ser tan fácil”, pero lo cierto es que de la noche a la mañana todo el mundo negoció y en casi todas las ramas de actividad hubo

acuerdos o decretos sustitutivos. De modo que el primer gran efecto y el mayor éxito fue que se restableció la negociación colectiva; una negociación colectiva tripartita, intervenida con la participación del Estado, pero negociación al fin, la que a su vez acarreó otros efectos adicionales sumamente interesantes.

Hubo en la primera ronda, durante el año 2005, un moderado aumento del salario real, que pudo ser mayor si el Ministerio de Economía no hubiera impuesto unas denominadas “pautas” que acotaban los incrementos salariales a negociar, lo cual al mismo tiempo, avala nuestra calificación de la nueva política laboral como activa pero *relativamente* autónoma. Pero aún así, la acción de los consejos permitió una recuperación (modesta) del salario real, luego de un largo período de disminución y estancamiento.

Otro efecto importante, fue el de mejorar la calidad del empleo, porque de hecho, en los consejos de salarios no solo se negocian los salarios mínimos por categorías, que es su competencia legal, sino que también se negocian otras condiciones de trabajo (descanso semanal, vacaciones, medidas de seguridad e higiene, etc.). Ello determinó que en muchos sectores mejorara la calidad del empleo, de las condiciones de trabajo. También mejoró el índice de formalidad como efecto del carácter *erga omnes* de los consejos, que alcanzan a todos los trabajadores y empleadores del respectivo sector y de las facultades de inspección que la ley 10.449 les reconoce. Después de muchos años, parecería haberse detenido un largo proceso de informalización de la mano de obra.

Paralelamente, se recentralizó la negociación colectiva, que había caído y se había descentralizado a negociación por empresa: El funcionamiento de los consejos de salarios restableció la estructura tradicional de la negociación colectiva uruguaya, que vuelve a ser una negociación centralizada por rama de actividad.

Del mismo modo, la convocatoria y el funcionamiento de los consejos de salarios provocó un aumento de la sindicalización, surgieron nuevos sindicatos y aumentó también la presencia y el protagonismo de los sindicatos ya existentes.

En otras palabras, en 2005 los consejos de salarios ratificaron lo que habíamos aprendido durante los períodos en que no habían funcionado: que ellos eran un gran mecanismo de promoción soporte o apoyo de la acción sindical y de la negociación colectiva. Es de toda evidencia que los lapsos de funcionamiento de los consejos fueron períodos de crecimiento de la sindicalización y de la negociación colectiva y que, a la inversa, sus etapas de hibernación lo fueron de debilitamiento sindical y negocial.

Es que en un sistema arregulado, como el de las relaciones colectivas de trabajo en el Uruguay, los consejos de salarios introducen los sustitutos de los dos principales instrumentos de todo sistema de fomento de la negociación colectiva: la obligación de negociar y el derecho de información.

La convocatoria del Poder Ejecutivo opera como sucedáneo de la obligación de negociar. Por otro lado, la ley 10.449 reconoce a los consejos atribuciones inspectivas de los libros de la empresa, lo que, sumado a la propia presencia del Poder Ejecutivo en las mesas de negociación, opera como sucedáneo del derecho de información, especialmente en un país en el cual la actividad empresarial es muy dependiente de concesiones, permisos, exenciones y otros privilegios obtenidos del Estado.

Esto explica por qué, luego de tantos años de descaecimiento hasta la casi extinción de la negociación colectiva, de un día para otro, casi como por arte de magia, se produjo el “milagro” de la negociación colectiva generalizada. Si a comienzos de 2005 sólo alrededor de un 20% de los asalariados de la actividad privada estaba cubierto por convenios colectivos, a fines del mismo año prácticamente toda la población asalariada (excepción hecha de los trabajadores rurales y domésticos) quedó alcanzada por algún convenio colectivo.

La reinstalación de los consejos de salarios fue, sin lugar a dudas, un importante instrumento de promoción o fortalecimiento de la negociación colectiva e indirectamente de la acción sindical. Esta acción fue complementada con la aprobación de la ley de protección de la actividad sindical, promulgada por el Poder Ejecutivo en los primeros días de 2006.

2.3. La ley de fuero sindical

El fundamento de la ley 17.940 de 2 de enero de 2006, denominada de protección y promoción de la actividad sindical (y cuyo texto y un primer comentario pueden ser consultados en el rev. Der. Lab. Nro. 221), es que la libertad sindical no es autosuficiente. Como muchos otros derechos humanos fundamentales, a la libertad sindical no le basta, para regir de verdad, con su mera enunciación, sino que necesita ser garantizada. De ahí que inclusive a muchos derechos fundamentales, en algunas teorías y regímenes jurídicos, se les llamen *garantías* individuales y colectivas, precisamente porque se entiende que son derechos que el ordenamiento no sólo debe reconocer, sino además garantizar. Obsérvese, por ejemplo, que el art. 7 de la Constitución uruguaya dice que los habitantes tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, salud, honor, libertad, trabajo y propiedad, del mismo modo que el art. 53 dispone que la ley “garantizará” determinados derechos laborales. No los concede ni los establece, sino que los reconoce, disponiendo que la ley deberá garantizarlos y en el caso de la libertad sindical, promoverlos. En efecto, el art. 57 dice que “la ley promoverá la formación de sindicatos gremiales”.

Este es el antecedente y fundamento de la ley 17.940: la necesidad de promoción y protección de la actividad sindical, que tenía además muy sólidos y firmes antecedentes doctrinales en el Uruguay, e inclusive internacionalmente, porque el Comité de libertad sindical de la OIT había observado reiteradamente al Uruguay porque no regía en el país un mecanismo eficaz de protección contra los despidos antisindicales y otros actos antisindicales. Del mismo modo, la misión de la OIT que visitara el país en 1986 y que publicara su informe el año siguiente, incluía la referida carencia entre los dos o tres defectos que detectaba en el sistema uruguayo de Derecho colectivo del trabajo.

Cabe consignar que si bien la mayor parte de la doctrina nacional sostuvo que el acto antisindical sería nulo y que los Jueces debían ordenar la reinstalación, en general, la jurisprudencia se mostró muy reacia a actuar en consecuencia, razón por la cual en los hechos, se carecía de una eficaz protección contra la antisindicalidad.

Es en ese marco que la nueva ley declara la nulidad absoluta de todo acto antisindical, disponiendo expresamente el reintegro efectivo o la reposición al estado de cosas anterior. Paralelamente agrega una serie de prerrogativas como la licencia sindical, la retención de la cuota sindical directa del sueldo, la cartelera sindical, etc..

En todo caso, nos parece que los Consejos de Salarios por un lado y esta ley de protección de la actividad sindical por otro, son dos hitos de esa política laboral activa, que asimismo vienen

a fundar una cierta legislación en materia de relaciones colectivas, de promoción, soporte o apoyo de la actividad sindical.

Y he aquí una pregunta que hay que dejar planteada para el futuro: ¿estamos ante un cambio de modelo? Porque veníamos de aquel modelo abstencionista conforme al cual el Estado no intervenía en las relaciones colectivas de trabajo o lo hacían mínimamente, mientras que con estas reformas, parecería que ahora estamos acercándonos o evolucionando hacia un modelo en el cual el Estado sí actúa en las relaciones colectivas, con la finalidad de proteger o promover a una de las partes que se considera más débil. El grado de implantación y perdurabilidad de las nuevas medidas por un lado y su eficacia, por otro, permitirán definir, en el futuro, si el sistema nacional de Derecho colectivo del trabajo evolucionó de un modelo abstencionista o “arregulado” a otro de promoción de la actividad sindical.

2.4. La regulación de los medios de solución de conflictos colectivos y de la ocupación

Las modificaciones hasta aquí expuestas responden a un plan preconcebido e incluso preacordado con el sector sindical antes de las elecciones de octubre de 2004. Una cuarta innovación reglamentaria, en cambio, sobrevino de forma no prevista y, a nuestro modo de ver, como reacción sobredimensionada ante una conflictividad inesperada por las autoridades que asumieran en marzo de 2005.

En el Uruguay siempre se entendió, mayoritariamente y en línea con la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que la ocupación del lugar de trabajo es una modalidad de ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, un viejo decreto, a todas luces inconstitucional, autorizaba el desalojo policial de los ocupantes, a solicitud del empleador. El Poder Ejecutivo derogó ese decreto en 2005.

El aumento del número de ocupaciones generó cierta alarma en las autoridades que, bajo una fuerte presión del sector empresarial, dictaron el decreto 165/2006 de 30 de mayo de 2006 (cuyo texto y primeros comentarios pueden consultarse en le rev. Der. Lab. Nro. 222). Este decreto, denominado de prevención y solución de conflictos colectivos y de reglamentación de las ocupaciones, contiene dos partes bien diferenciadas. Por un lado se sistematizan medios de solución de conflictos colectivos ya existentes en normas dispersas y por otro, se trata de la ocupación de los lugares de trabajo. Sobre este segundo punto, de una parte, declara, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia nacionales, que la ocupación es una manifestación de la huelga; pero de otra, autoriza al Poder Ejecutivo a disponer el desalojo de los ocupantes, ya no a iniciativa del empleador, como en el viejo decreto derogado, sino cuando la continuidad de la medida ponga en grave riesgo la vida, seguridad o salud de la población o afectare seriamente el orden público.

Tirios y troyanos impugnaron esta iniciativa. Los empleadores porque se oponían a una consagración estatal expresa de la legitimidad de la ocupación, la que en verdad ya estaba consolidada aunque a nivel doctrinal y jurisprudencial, sin el respaldo de una norma reglamentaria. Los trabajadores porque la consideraron una reglamentación limitativa del derecho de huelga que solo sería procedente por ley y no por decreto. Pero en todo caso, la crítica mayor, desde nuestro punto de vista, viene por el lado de que el aumento de conflictividad verificado, tiene múltiples causas, entre ellas, algunas deficiencias del Derecho individual del trabajo uruguayo.

3. El déficit: lo que falta por hacer

Aparentemente, la reinstalación de los consejos de salarios y la aprobación de la ley de fuero sindical – y a condición de que la aplicación jurisprudencial que de ésta se haga – son medidas apropiadas y probablemente suficientes para restablecer un cierto equilibrio de fuerzas en las relaciones colectivas de trabajo y promover la autonomía colectiva.

Lo que queda pendiente, en cambio, es la corrección de serias deficiencias en otras dos áreas: el Derecho procesal del trabajo y el Derecho individual del trabajo.

En Derecho procesal del trabajo tenemos el problema de que un juicio laboral promedio dura más de dos años, demora que a menudo lleva al trabajador a aceptar transacciones ruinosas o simplemente a no reclamar sumas debidas.

Esta circunstancia se ve brutalmente agravada por el hecho de que en el Uruguay de hoy, la deuda más barata es la deuda laboral. En efecto, un ciudadano que no paga su factura de agua corriente, de luz eléctrica o de tributos municipales, al día siguiente del vencimiento ya debe una multa del 20% y comienza a generar, en su contra, un interés moratorio del 5% mensual acumulativo. Quien debe un conforme a un banco tendrá recargos e intereses seguramente superiores. Pero el empleador que se atrasa en el pago de salarios u otros haberes del trabajador no sufre ningún recargo ni debe interés alguno, hasta tanto no se deduzca una acción judicial (la que no se resolverá sino dos o más años después). En esas condiciones, existe un descomunal desestímulo económico al pago en fecha de las deudas laborales.

Es absolutamente imperioso establecer un proceso laboral autónomo y ágil que, por lo menos para asuntos de menor cuantía, garantice la solución del conflicto en un plazo brevísimo, de no más de un par de meses. Es igualmente necesario establecer un sistema eficaz de multas y recargos – que conviertan en mal negocio el no pago a los trabajadores – , siendo también necesario desarrollar el sistema de Inspección del trabajo.

Otras correcciones se imponen en el terreno del Derecho individual del trabajo. La doctrina laboral habla de la “fuga” o “huída” del Derecho del trabajo, para referirse a la tendencia, tolerada por la jurisprudencia y a veces por la propia legislación, de hacer aparecer a los trabajadores como si no lo fueran (como si fueran empresarios independientes o trabajadores autónomos), para que no se les apliquen las normas laborales de protección. Contratos de arrendamiento de servicios en lugar de contratos de trabajo, la supuesta contratación de trabajadores constituidos en “empresas unipersonales” y diversas formas de subcontratación y tercerización, han llevado a un verdadero *travestismo* impuesto al trabajador o, al decir de Gamarra, a su “expulsión” del ámbito protector del Derecho laboral. Se hace necesario establecer reglas de mínima seriedad y transparencia, en línea con las previsiones de la recomendación 196 de la OIT.

Breves conclusiones

En definitiva, ¿cómo contestar la pregunta original?; ¿estamos en presencia de un cambio sustantivo en la legislación laboral?; ¿podemos hablar de una nueva legislación laboral uruguaya?.

Nos da la impresión de que hay un cambio en curso que se está produciendo, un cambio tendiente a reequilibrar las relaciones laborales y que los dos elementos centrales de ese cambio en curso son la reinstalación de los consejos de salarios, que ya han funcionado y la nueva ley de protección de la actividad sindical, cuya eficacia está en manos de los jueces.

Pero también nos parece que ese cambio en curso solo se consolidará y se profundizará – permitiendo, por consiguiente, que se hable con propiedad de una nueva legislación laboral uruguaya -, en la medida en que no se aborden y solucionen eficazmente los problemas del Derecho procesal del trabajo y del Derecho individual del trabajo. En la medida en que se aborden esos puntos y se corrijan esos defectos, entonces sí se podrá hablar de una nueva legislación laboral uruguaya. Lo que se hizo en materia de relaciones colectivas está bien pero no alcanza, porque no sirve de mucho tener un buen motor fuera de borda si por el otro extremo del barco hay varios agujeros por donde nos entra agua permanente.

© Oscar Érmida Uriarte

© IUSLabor 4/2006

ISSN: 1699-2938