
DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR TRADE UNION ORGANIZATIONS IN THE EXERCISE OF FREEDOM OF ASSOCIATION

Marianela BOLILOLO

Abogada, Técnica Asesora en Relaciones Laborales y Profesora de Teoría de las Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Uruguay. Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

mboliolo@yahoo.com

Zulmira SILVA

Licenciada en Relaciones Laborales, Técnica Asesora en Relaciones Laborales y Profesora de Organización del Trabajo y Organización Empresarial, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Uruguay.

zulmisilva@gmail.com

Fecha de envío: 15/03/2021

Fecha de aceptación: 17/03/2021

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Marianela BOLILOLO

Universidad de la República (Uruguay)

Zulmira SILVA

Universidad de la República (Uruguay)

Resumen: En Uruguay, la consagración del derecho al trabajo a través de diversos mecanismos de reconocimiento y protección genera en los operadores del derecho y actores sociales el interés y preocupación por mantener la valoración del mismo. Nuevas formas de ejecutar el trabajo, determinan que algunos empleos pierdan relevancia en una proporción mayor, respecto de otros, que surgen y cobran una actualidad inevitable.

El derecho al trabajo se ha visto constreñido y en ocasiones amenazado, el riesgo de la inestabilidad, la precariedad y el menoscabo en el ejercicio de derechos fundamentales están presentes. En este contexto nos proponemos analizar uno de los derechos fundamentales por antonomasia: *la libertad sindical*. Un primer acercamiento a los sindicatos, nos conduce a enfatizar sus programas de acción colectiva, los desafíos y las oportunidades frente a las invenciones tecnológicas. La acción sindical hoy más que nunca adquiere un rol preponderante para afrontar la difícil tarea de fortalecer el diálogo social, la formación profesional, y la búsqueda constante de caminos tendientes a vigorizar la organización, pero sobre todo, proteger el trabajo humano. Son las mismas organizaciones sindicales de trabajadores que ostentan en sus manos la oportunidad de participar y lograr un viraje en el sistema de relaciones laborales.

Palabras clave: Derecho del trabajo - Trabajo - Libertad sindical - Sindicatos

Sumario: 1. Nuestra propuesta: bajo la égida de un precepto guía. 2. Breve referencia a la evolución de las organizaciones sindicales desde la perspectiva de las relaciones laborales. 2.1. Una noción de sindicatos. 2.2. El pensamiento neoliberal frente a la consolidación del nuevo constitucionalismo del siglo XX. 2.3. Modificación de roles de los actores sociales y el advenimiento consecuente de nuevas formas de organizar el trabajo. 3. La obligada relectura de los derechos humanos vinculados al trabajo. 4. Libertad sindical: desde el reconocimiento constitucional a la realidad imperante y el tiempo del revisionismo. 4.1. Un marco jurídico institucional promotor de las relaciones laborales y de las organizaciones sindicales. 4.2. Alcance de la protección de la libertad sindical en la normativa internacional y regional. 4.3. La impostergable adaptación del Derecho del Trabajo. 5. Desafíos de las organizaciones sindicales y los recursos de poder en el ejercicio de la libertad sindical. 5.1. El debilitamiento sindical. 5.2. La dimensión supranacional. 5.3. Oportunidad de trabajo decente. 6. La visión de las organizaciones sindicales de trabajadores. 7. Reflexiones finales.

Abstract: In Uruguay, the consecration of the right to work through various mechanisms of protection and recognition generates in the operators of the right and social actors the interest and concern to maintain the valuation of the same. New ways of executing work, determine that some jobs lose relevance in a greater proportion, compared to others, which emerge and become unavoidable today.

The right to work has been restricted and sometimes threatened, the risk of instability, precariousness and impairment in the exercise of fundamental rights are present. In this context, we propose to analyze one of the fundamental rights par excellence: freedom of association. A first approach to the unions, leads us to emphasize their collective action programs, the challenges and opportunities in the face of technological inventions. Union action today more than ever acquires a preponderant role to face the difficult task of strengthening social dialogue, professional training, and the constant search for ways to invigorate the organization, but above all, protect human work. They are the same workers

union organizations that hold in their hands the opportunity to participate and achieve a change in the labor relations system.

Key words: Labor Law - Labor - Freedom of Association - Trade Unions

Summary: 1. Our proposal: under the aegis of a guiding precept. 2. Brief reference to the evolution of trade union organizations from the perspective of labor relations. 2.1. A notion of unions. 2.2. Neoliberal thought in the face of the consolidation of the new 20th century constitutionalism. 2.3. Modification of roles of social actors and the consequent advent of new ways of organizing work. 3. The compulsory rereading of human rights related to work. 4. Freedom of association: from constitutional recognition to the prevailing reality and the time of revisionism. 4.1. An institutional legal framework that promotes labor relations and trade union organizations. 4.2. Scope of the protection of freedom of association in international and regional regulations. 4.3. The urgent adaptation of Labor Law. 5. Challenges of trade union organizations and power resources in the exercise of freedom of association. 5.1. Union weakening. 5.2. The supranational dimension. 5.3. Decent job opportunity. 6. The vision of the workers' union organizations. 7. Final thoughts.

1. Nuestra propuesta: bajo la égida de un precepto guía

Hemos sido convocados a rendir homenaje al Profesor Oscar Ermida, quien tuvo una trayectoria académica e intelectual excepcional, a nivel nacional e internacional. Un jurista con firmeza jurídica y dedicación, formador de prestigiosos expertos con sentido práctico apegado a los más caros principios fundamentales de la libertad sindical y a los convenios de la OIT. Un gran laboralista de todos los tiempos, que ha incidido e incidirá en sus discípulos, colectividad académica y operadores del derecho en general.

Nos proponemos hacer eco de la enseñanza del Profesor Ermida, procurando dar respuestas a algunos temas en debate, desde una óptica interdisciplinaria con asiento en el Derecho del Trabajo y las relaciones laborales.

A los efectos de dar cumplimiento a la propuesta, realizamos un análisis de carácter descriptivo. Obtuvimos información de diferentes fuentes mediante el relevamiento de datos secundarios emergentes de publicaciones, sitios web, disposiciones normativas en general y otras bases doctrinarias contemporáneas de carácter nacional e internacional. Asimismo, presentamos datos primarios procedentes de opiniones destacadas de algunos actores sindicales, que poseen una decidida labor en las relaciones laborales del Uruguay y que nos permitirá comprender el rol de los sindicatos en el ejercicio de la libertad sindical frente al avance de nuevas tecnologías. Por último, esbozamos algunas reflexiones finales con la intención de ser fermental, dejando abierta la instancia para la valiosa contribución de colegas y estudiosos de las relaciones laborales.

Un precepto guía erigirá nuestro trabajo, extraído del pensamiento del Profesor Ermida: *el Derecho del Trabajo está inspirado en la idea suprema de igualdad, no la mera igualdad ante la ley, sino una igualdad compensadora y por ello emancipadora a la subordinación del empleador. La dignidad, la protección y la libertad de la persona que trabaja, son obligaciones que emergen para las partes de la relación laboral, y el Estado, para su garantía y protección.*

En el capítulo siguiente, abordamos concisamente la historia de los sindicatos en nuestro país - y una rápida mirada al ámbito internacional - con la

finalidad de determinar su origen, desarrollo, rupturas y programas de acción. Consideramos imprescindible realizar una reseña básica de los mismos, con la convicción y certeza que los acontecimientos acaecidos sustenta nuestro presente y permite construir con mayor acierto el tiempo venidero. La historia solo resulta comprensible y aceptada si se observa el contexto político, económico y social en el que se encuentra inmersa y con el que se retroalimenta.

2. Breve referencia a la evolución de las organizaciones sindicales desde la perspectiva de las relaciones laborales

En los preámbulos del sindicalismo moderno, principios del siglo XV, con la organización de los primeros gremios artesanales, ya se detectaban acciones reivindicativas. La primera revolución industrial con los nucleamientos en sociedades de beneficencia, mutuales, clubes de amigos, va perfilando un objetivo que tiene que ver con la lucha de los intereses directamente relacionados con los asociados.¹

Desde el surgimiento del asociacionismo de los trabajadores uruguayos, sus organizaciones han adoptado diferentes formas. Se considera el año 1870, como punto de partida del movimiento obrero uruguayo, al conformarse de manera permanente una organización formada exclusivamente por trabajadores como fue la Sociedad Tipográfica Montevideana. Desde entonces se formaron sociedades de socorros mutuos vinculadas a diferentes oficios o actividades y orígenes. Algunas de éstas terminaron constituyendo verdaderas organizaciones de clase. También hubo cooperativas de producción, como la de los tipógrafos entre 1889 y 1892.²

En el año 1905, se funda y afirma la implantación del movimiento anarquista a través de la FORU (Federación Obrera Regional Uruguay), conformada por sindicatos de oficios y sectores urbanos, pero

¹ Guerra, Pablo. Gestión participativa y nuevas relaciones laborales en empresas uruguayas, FCU, 1º edición, Montevideo, Uruguay, mayo 1996, pág. 93.

² Porrini, Rodolfo. Curso de Formación sindical 2015. Módulo básico. Movimiento sindical Uruguayo. El sindicalismo Uruguayo en el proceso histórico nacional 1870/2006, pág. 4.

predominantemente artesanos. Tengamos presente que en esa época estructuralmente nuestro país no contaba con grandes industrias.

En esa época, la estructura organizativa de sindicatos era “por oficios”, en un contexto en el cual el desarrollo de fábricas aún era débil. Existía en ese entonces, importantes concentraciones de obreros en los saladeros, y en los frigoríficos, conjuntamente con la existencia de talleres de producción artesanal. Se visualizaba en la época, la incidencia del avance tecnológico, suficiente para movilizar una masa considerable de trabajadores que intentaba acomodarse con el devenir de los cambios. Entre otros: el transporte, los tranvías, los ferrocarriles, sectores que poseían un importante número de trabajadores.³

Desde 1875 se creó en Montevideo la Federación Regional de la República Oriental del Uruguay, con una ideología política más definida que los promotores de las “sociedades mutuales”; intentaron organizar y concientizar a los trabajadores de luchar contra la “explotación del hombre por el hombre”. A partir de 1890 se fueron formando sociedades de resistencia, con ideologías anarquistas. También surgían las organizaciones socialistas, de origen “marxista”. A comienzos del siglo XX, emergían los católicos, además de otras organizaciones en las que participaban conjuntamente obreros y patronos.⁴

Recordemos que los primeros sindicatos en Uruguay fueron conformados por inmigrantes españoles e italianos, los cuales influidos por la corriente anarquistas, se mantenían renuentes a cualquier intervención del Estado, sin perjuicio de reconocer la fortaleza sindical de la época.

Entre 1919 y 1920, se constituyó la Federación Sindical Internacional, integrada con representantes de doce países europeos. Su creación permitió la participación sindical de los trabajadores, junto con la representación patronal y gubernamental, en la Organización Internacional del Trabajo. En 1968, se funda la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), de origen cristiano. Junto con las grandes internacionales sindicales que se constituyeron antes de la Segunda Guerra Mundial, aparecieron otras organizaciones obreras internacionales, que

³ Porrini, Rodolfo, ob cit, pág. 5.

⁴ Porrini, Rodolfo, ob cit, pág. 4

han desempeñado un papel importante en el ámbito socioeconómico internacional.⁵

La crisis económica mundial de 1929, provocó una depresión financiera mundial que desde los Estados Unidos se extendió al resto de los países del mundo. Tuvo efectos aniquiladores de manera que hubo una caída del comercio internacional, la agricultura y la industria, con un marcado deterioro de las condiciones de vida, rebaja salarial e importante desocupación. Fueron elementos que incidieron a debilitar más el sindicalismo.

En tanto que, en Uruguay, se produjo un golpe de estado en el mes de marzo 1933, del Presidente Gabriel Terra, la represión antisindical se acentuó en esos años sumado al debilitamiento de los sindicatos de años previos. A mediados de los años 30, hubo un impulso de las políticas de industrialización y cierta amortiguación de la represión, comenzó a producirse, un crecimiento de la clase obrera industrial - un nuevo movimiento organizativo y de luchas de los trabajadores. Los gobiernos en los años cuarenta y parte de los cincuenta, intentando volver a una concepción de “estado de bienestar” desarrollaron políticas de integración y concentración social, aprobándose en noviembre de 1943 la ley de Consejos de Salarios.⁶

Podemos afirmar que la ley 10449, facilitó la formación de sindicatos de industria o por rama de actividad de manera masiva y con vasto poder. Ello trajo aparejado un fomento de la negociación colectiva tripartita, aceptada y bien recibida por parte del sindicalismo y a la que participaron las patronales.

En términos generales, destacamos que hubo diversas iniciativas de participar en la conformación de federaciones y organizaciones regionales, finalizada la Segunda Guerra en 1945, por ejemplo: la Federación Sindical Mundial (FSM), en 1949 la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).⁷

⁵ Caldush, Rafael, Relaciones internacionales, Ediciones Ciencias Sociales, Madrid, 1991, págs 14- 21.

⁶ Porrini, Rodolfo, ob cit, pag 7.

⁷ Porrini, Rodolfo, además de la UGT, se constituyó en enero de 1951 la Confederación Sindical del Uruguay (CSU), afiliada luego a la CIOSL y a la ORIT, centralinteramericana orientada por los sindicatos de EEUU (AFL-CIO) y oficinas del gobierno de ese país, ob cit-pág 7.

Desde mediados de los años cincuenta y comienzos de los sesenta también se dieron luchas y huelgas entre los trabajadores pertenecientes a distintos sectores en los años sucesivos se produjo el alza del costo de vida y la baja del salario real, problemas económicos que implicaban al mismo tiempo intensos reclamos populares. Desde condiciones de trabajo y salarios fueron los temas primordiales de reivindicación sindical.

En este sentido, se afirma que la clase obrera y sus organizaciones sindicales opone reivindicaciones de seguridad particularmente legítimas y aún las reivindicaciones de salarios son en gran medida de seguridad.⁸

La historia del movimiento sindical en los años 1959-1965, es la historia de los esfuerzos realizados para lograr el agrupamiento. En mayo 1959, es la fecha de la primera asamblea consultiva sobre central única. Las primeras centrales sindicales se crearon en momentos que existían pocas organizaciones sindicales y las propias centrales actuaban como centros organizadores de nuevos sindicatos o como promotores del desarrollo de los pequeños sindicatos existentes.⁹

Una visión similar sostiene Barret, al decir que la historia del trabajo está estrechamente ligada a las permanentes aspiraciones de las masas de trabajadoras hacia un futuro mejor. Por ejemplo, la revolución de la técnica tuvo también como consecuencia desplazar el trabajo de los campos a las ciudades, en Europa (años 60) el desarrollo de las manufacturas exigían grandes mercados.¹⁰

En Uruguay, en el marco de la nueva Constitución de 1967, se intensificaron las luchas sociales, se produjo el descaecimiento de las formas de convivencia pacífica y el aumento de la violencia política. Se vivió intensas luchas populares entre los años 1968 y 1969: represión estatal, baja salarial, eliminación de mecanismos de concertación en los Consejos de Salarios. En lo inmediato el periodo dictatorial desde el mes de junio de 1973 a comienzos del año 1985.

⁸ Le Brun, Pierre. Problemas actuales del sindicalismo, editorial Nova Terra, 1º edición setiembre 1967, Barcelona, España, págs. 24 y 25.

⁹ Rodríguez, Héctor. Nuestros sindicatos, Centro estudiantes de derecho, 2ª edición 1966, Montevideo, Uruguay, pág. 75.

¹⁰ Barret, Francois. Historia del trabajo. Editorial Universitaria de Buenos Aires, 2º edición abril 1963, Argentina, pág. 34 .

En 1964, se funda la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). En el año 1983 las actividades sindicales, se reanudaron bajo el nombre de Plenario Intersindical de Trabajadores. El sindicato fue restablecido con el nombre actual en marzo de 1985, PIT CNT. La reinstalación democrática generó, entre otras consecuencias, la inmediata convocatoria de los Consejos de Salarios que funcionó en términos generales, hasta el año 1991 (con el cambio de gobierno). Un contexto de cambios en la clase trabajadora, de fuerte desindustrialización y de crecimiento de la exclusión social, se produjeron cambios en el sindicalismo perdiendo peso los sindicatos fabriles y ganando espacios el de los funcionarios públicos y servicios.¹¹

2.1. Una noción de sindicatos

El Diccionario de la Real Academia Española (RAE), define al Sindicato como una "Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros".¹²

Son innumerables las definiciones de sindicato, los aportes, por ejemplo: de Bueno Magano, De Ferrari, Martins Catharino, entre otros. Ermida, logra reunir magistralmente los elementos principales de las nociones brindadas por importante doctrina. De esta manera, destaca el *elemento colectivo*, como una asociación o agrupamiento, marcando la naturaleza asociativa. Califica a esa asociación como un *grupo permanente o estable* para distinguir al sindicato de la mera coalición que implica reunión más o menos organizadas de cierto número de personas con un fin concreto y común pero sin vocación de permanencia. Dicha colectividad puede incluir a *personas físicas o entidad colectivas*, se incluye al sindicato, federaciones y confederaciones. Agrega que sus integrantes deben desarrollar una *actividad profesional* con lo cual se excluyen las organizaciones culturales, gremios estudiantiles, etc. Una referencia a la

¹¹ Porrini, Rodolfo, ob cit. pags10 y 11.

¹² Extraído: <https://dle.rae.es/sindicato>.

finalidad u objetivo del sindicato y eventualmente las actividades que puede o debe desarrollar.¹³

La representación de los intereses colectivos es una función instrumental del sindicato, verdaderamente esencial. Es importante el papel político que desarrolla el sindicato, sean en el plano de la democracia material o formal.¹⁴

El derecho sindical es connatural al sindicato y a su actividad. Existe como fenómeno espontáneo, sin embargo, como señala Supervielle, cualquier debilitamiento de la actividad sindical implica un debilitamiento del sindicato como actor colectivo.¹⁵

En definitiva, el sindicato es sujeto del derecho del trabajo y protagonista fundamental del derecho colectivo del trabajo. Su cometido radica en llevar adelante fenómenos participativos y reivindicativos, para ello se requiere un sindicato poderoso, auténtico y libre. Son aspectos que considerados en su conjunto permitirá al movimiento sindical desarrollar no solo su acción contestataria y reivindicativa, sino que accederá a garantizar el compromiso y el cumplimiento de cualquier acuerdo.

2.2. El pensamiento neoliberal frente a la consolidación del nuevo constitucionalismo del siglo XX

La corriente neoliberal registra un marcado impulso por la desregulación y flexibilización de la legislación laboral, que se traduce desde la disminución de protección hasta la pérdida de derechos. Además, la descentralización de las relaciones colectivas, genera un pronunciado individualismo y un creciente abandono del fenómeno colectivo. Se señala que los impulsores de dicha corriente fue Friedrich von Hayek y Milton Friedman, y el principal objetivo fue el de crear empleos mediante la concesión de mayores oportunidades a las empresas para contratar y despedir a los trabajadores. Entendemos que la

¹³ Ermida Uriarte Oscar, *Sindicatos en Libertad sindical*, FCU, 5º edición mayo 2016, Montevideo, Uruguay, págs. 76 y 77.

¹⁴ Ermida Uriarte, Oscar. *Sindicatos.....*, págs. 65 y stes.

¹⁵ Supervielle Marcos y Gary Gabriel. *El sindicalismo uruguayo estructura y acción*, FCU, 1º edición octubre 1995, Montevideo, Uruguay, pág,114.

pretensión de las empresas por aumentar la competitividad internacional, mediante la disminución de costos laborales desmejorando derechos de los trabajadores, fue el pie para la introducción en América latina a fines del siglo XX del movimiento neoliberal.

Ermida, en referencia a la crisis sindical a fines del siglo XX, señala que se impone un pensamiento único o hegemónico, el de la doctrina económica neoliberal, que además tiene sus claras recetas para las relaciones laborales y el derecho del trabajo. La individualización de las relaciones laborales, a lo que se llega a través del retiro del Estado de la regulación protectora del trabajador individual y de la intervención estatal en la regulación restrictiva o limitativa de la acción colectiva, hasta el límite de lo políticamente posible.¹⁶

Además, la «caída del muro» o «la caducidad del mundo bipolar del siglo XX» ha operado fuertemente debilitando la posición de los trabajadores. Al decir de Ermida, un predominio de la cultura insolidaria, insensible ante los fenómenos típicamente colectivos y solidarios como el sindicato, el derecho del trabajo y el de la seguridad social.¹⁷

Ahora bien, coincidiendo con el Profesor, advertimos que existe cierta contradicción ya que el nuevo movimiento constitucionalista permitió aumentar sistemáticamente el reconocimiento de derechos sociales, que tuvo su inicio con la constitución de México de 1917 a consecuencia de la Revolución Mexicana, en Alemania con la Constitución de la república de Weimar, 1919 y en España con la constitución española, 1931. El fundamento en común de las constituciones sociales que aparecen en el siglo XX, contemplan particularmente al individuo como trabajador e incluye numerosos derechos laborales.

En tal sentido, el Profesor Ermida, afirma que parece paradójico ya que en el mismo período en que la legislación elimina o disminuye derechos, las constituciones los incrementan o mejoran. Pero tiene una explicación política, es muy difícil alcanzar el consenso necesario para la eliminación de derechos y muy fácil obtenerlo para su ampliación. Es políticamente más fácil restringir los

¹⁶ Ermida Uriarte, Oscar. Sindicatosob cit, pág 191.

¹⁷ Ermida Uriarte, Oscar. Sindicatos... ob. cit., pág 192.

derechos laborales mediante una ley que a través de una reforma constitucional.¹⁸

2.3. Modificación de roles de los actores sociales y el advenimiento consecuente de nuevas formas de organizar el trabajo

Desde fines del siglo XX se producen cambios en la tradicional relación de trabajo que genera también cambios en el papel de los actores sociales. Se comienza hablar en la doctrina de una “deslaboralización” de la relación de trabajo o fuga del Derecho del Trabajo. Surgen nuevos modos de producción, se acentúa la descentralización productiva y la diferencia entre incluidos y excluidos del sistema de seguridad social. El trabajo atípico se torna cada vez más típico, aunque aún hoy hablar de informalidad es pensar primariamente en fragmentación y debilidad del sistema.

A través de la historia el surgimiento de nuevas tecnologías ha significado transformaciones cíclicas, un motor en permanente cambio. No obstante, opinamos que hoy las nuevas formas de organizar el trabajo conllevan un aspecto positivo, que permite la creación de nuevos puestos de más alta calificación. Lo negativo sigue siendo la pérdida inmediata de empleo y el rezago en recuperar el puesto perdido, aspecto reconocido por los representantes sindicales consultados. En definitiva, tecnologías creadas por el ser humano que sustituye el trabajo de otros seres humanos. Indudablemente existe una resistencia permanente entre tecnología y empleos, ya que la sociedad se beneficia con los avances, pero también se perjudica por la pérdida inmediata de los mismos.

En tal sentido, Rodríguez, enuncia que a partir de 1970 se inicia una nueva etapa denominada revolución digital con una extensión generalizada de “chips” para computadoras, se trata de un *cambio tecnológico disruptivo* que se encuentra en un proceso de acelerado desarrollo (inteligencia artificial, Internet

¹⁸ Ermida Uriarte, Oscar. Sindicatos ... ob cit, pág.181.

de las cosas y tecnologías) que se difunden a nivel global por medio de plataformas digitales y transforma todos los sectores económicos.¹⁹

La rapidez de los cambios tecnológicos requiere la capacitación permanente y participación activa del trabajador. Destaca, la importancia creciente del conocimiento en la sociedad en su conjunto, así como en la producción y el trabajo.²⁰

La preferencia por relaciones de trabajo de carácter permanente es sustancial ya que genera una especie de retroalimentación, admitiendo la adaptación y superación de las empresas a los cambios en forma competitiva. En tanto que, la inestabilidad constante y eficaz a las empresas en corto plazo, termina siendo disfuncional para todos. Sin perjuicio que las nuevas generaciones de trabajadores se inclinarían por vinculaciones laborales temporales - al decir de los representantes sindicales - una relación de trabajo perdurable genera confianza en el trabajador y la presencia insoslayable de la formación profesional como instrumento fundamental de las organizaciones, que otorga mayor facilidad de ingreso y oportunidad de ascenso.

3. La obligada relectura de los derechos humanos vinculados al trabajo

Los derechos humanos y los derechos fundamentales según explica la Organización de Naciones Unidas (ONU) son aquellos inherentes a todos los seres humanos sin discriminación de ningún tipo, tales como derecho: a la vida y a la libertad, a la libertad de opinión y de expresión, a la educación y el trabajo.²¹

Se señala que estos derechos son *universales*, ligados indisolublemente al ser humano *inalienables* por lo que nadie puede ser privado de los mismos,

¹⁹ Rodríguez, Juan Manuel, *La Revolución Tecnológica, ¿El fin del trabajo? Opciones para Uruguay y países emergentes*. Ediciones de la Banda Oriental 2018, Montevideo, Uruguay, pág. 121.

²⁰ Ermida Uriarte, Oscar. *La Flexibilidad*. Cuadernos de Fundación Derecho del trabajo y la Seguridad Social, FCU, 1º edición mayo 2000, Montevideo, Uruguay, pag70-71.

²¹ Antúnez, Nicolás. *Manual de derechos humanos en la sociedad de la información y el conocimiento. Derechos humanos y libertades en la sociedad de la información y el conocimiento*, AAVV, FCU, 1ª edición septiembre de 2020, Montevideo, Uruguay, pág.19.

imprescriptibles e irrenunciable. Asimismo, conforma un entramado indivisible e íntimamente vinculados entre sí por lo que el goce de cada uno está necesariamente vinculado con la vigencia del resto. Al respecto un mojón trascendente fue la adopción por parte de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).²²

Atendiendo a la diferencia entre *derechos fundamentales y derechos humanos*, Ferrajoli, indica, que los primeros serían aquellos universales e indisponibles de la persona física del ciudadano del sujeto capaz de obrar más allá de los amplios debates terminológicos. La gran diferencia frente a los derechos humanos, radicaría en que los derechos fundamentales, cuentan con respaldo específico en general de carácter constitucional al estar consagrados y reconocidos en normas de derecho positivo interno de los estados. Estos últimos derechos contarían con la prerrogativa de una tutela de carácter normativo y jurisdiccional que lo pondría en una situación de prevalencia sobre los derechos humanos.²³

Los derechos humanos se suelen ordenar en generaciones, correspondiendo a la segunda generación los denominados derechos de carácter económico, social y cultural. El fundamento es el concepto de igualdad, y están vinculados al trabajo, al acceso a la educación, a la cultura y a la salud. Los mismos han sido impulsados por instrumentos internacionales, por ejemplo, el Pacto de Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Estamos ante derechos que son inherentes al ser humano que son irrenunciables y que se trasladan a la relación de trabajo, entre ellos: *la libertad sindical*.

²² Orden Cronológico: Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre 1948, Carta internacional americana de garantías sociales 1948, Pacto de derechos civiles y políticos 1966, Pacto de derechos económicos culturales 1966, Convención sobre derechos del niño sociales y 1989, Convenio 29 OIT sobre trabajo forzoso, Convenio OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación 1948, Convenio 87 y 98 de 1948/1949, Convenio OIT 100 sobre igualdad de remuneración 1951, Declaración OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento año 1998, etc.

²³ Ferrajoli Luigi. Los fundamentos de los derechos fundamentales, 4º edición 2009, Editorial Trotta, Madrid, España, pág 141.

El derecho al *trabajo* como derecho humano fundamental, tiene tres elementos básicos: libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública; derecho a tener un trabajo y dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.²⁴

Tal como lo expresa, Sanguinetti, refiere a la tutela del trabajador en tanto persona y no solo como contratante, un salto cualitativo en la construcción del moderno derecho del trabajo. Es el trabajo una necesidad social que le permite a la persona su realización individual en ejercicio de su libertad y acceder a bienes y servicios.²⁵

Los estados y la comunidad internacional, son los responsables de custodiar y garantizar el trabajo, particularmente ante los cambios incesantes que las tecnologías provocan. Enunciamos algunos derechos fundamentales relacionados con el trabajo consagrados en nuestra Carta Magna: el artículo 7, que reconoce explícitamente el derecho de todos los habitantes de la República a ser protegidos en el goce de su trabajo; el artículo 57, que reconoce el derecho de sindicalización y el derecho de huelga; el artículo 53 reconoce libertad de empresa y consagra el trabajo como función social; el artículo 55, sobre la distribución imparcial y equitativa del trabajo. Además, los derechos fundamentales inespecíficos que acompañan a la persona en todos los aspectos de la vida, como: dignidad, intimidad, igualdad, honor, no discriminación y libertad de expresión.

Los derechos fundamentales juegan como límite del poder público y del poder de la empresa, la igualdad en sus diferentes manifestaciones y niveles. Es un elemento de referencia inexcusable, como también el reconocimiento extenso y en profundidad de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, como ejes inmodificables de un sistema democrático que se proyecta a escala universal, a través de varias Declaraciones de extrema relevancia política como la de la OIT de 1998 (..).²⁶

²⁴ Derecho Humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo . Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH, 2016, México, pág 7 y stes.

²⁵ Sanguinetti Wilfredo y Cesar Carballo. Derechos Fundamentales del trabajador y libertad de empresa. FCU, 1º edición julio 2018, Montevideo, Uruguay, pags. 45-46.

²⁶ Baylos, Antonio y Perez Joaquin. Sobre el libro verde: modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI, Madrid, Fundación sindical de estudios, cuadernos de la

Creemos que los derechos antes referidos si bien son el producto de intensas luchas sociales y políticas llevadas a cabo por las organizaciones profesionales a través del tiempo, se encuentran en continua revisión. Es así, que se requiere que las organizaciones sindicales realicen un análisis intrínseco y verifiquen aspectos centrales de las relaciones laborales que deben ser revalorizados en vista a una política social basada en la igualdad e inclusión.

4. Libertad sindical: desde el reconocimiento constitucional a la realidad imperante y el tiempo del revisionismo

El multicitado artículo 57 de nuestra Carta Magna dispone que “La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica”. El constituyente sabiamente no sólo se limita a reconocer el derecho a constituir sindicatos, sino que además, obliga a promover la actividad sindical y proteger su desarrollo. Es una disposición trascendente, paradigmática y que incluye las tres aristas medulares del Derecho colectivo de trabajo.

A propósito, el Profesor Ermida señala, que el Derecho colectivo de trabajo tiene una estructura triangular, cuyos tres elementos esenciales e interconectados son: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. La inexistencia o el mal funcionamiento de cualquiera de estos tres pilares determina que el derecho colectivo del trabajo y consecuentemente, el cumplimiento sea insuficiente.²⁷ Agrega que la libertad sindical, es “un derecho para tener derechos” y “generador de otros derechos”.

A modo de ejemplo: la libertad sindical comprende entre otros: el derecho de sus titulares a constituir sus organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa, ya sea organizaciones de primer, segundo o tercer grado, nacionales o internacionales; afiliarse, desafiliarse, o no afiliarse a las mismas;

Fundación N° 5, extraído: <https://baylos.blogspot.com/2007/02/nuestra-opinión-sobre-el-libro-verde>.

²⁷ Ermida Uriarte, Oscar. Apuntes sobre la huelga, FCU, 3° de julio de 2012, Montevideo, Uruguay, págs 9 y 10.

darse sus propias normas, definir las directrices de su organización, establecer su programa de acción; entre otros aspectos.

El Profesor expresa que la libertad sindical es un instrumento de desigualdad, compensatoria o igualación en tanto constituye o permite constituir un contrapoder que limita, acota o compensa el poder económico del empleador.²⁸

La libertad sindical, en su amplia acepción, como derecho humano fundamental es el elemento central, porque el sindicato y la negociación colectiva son instrumentos de gobierno del sistema de relaciones laborales y alcanza a la viabilidad de la flexibilización en un sistema democrático.²⁹

La libertad sindical comporta un derecho que debe garantizarse en su ejercicio. Los empleadores también son sujetos pasivos de esta obligación. La libertad sindical “interactúa” con otros derechos colectivos.³⁰

En sintonía con lo indicado, Jiménez de Aréchaga señala, que en el estado actual de evolución del Derecho, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical se ha generalizado entre los países que no han adoptado para su gobierno sistemas fuertemente autoritarios. Y es incluido entre los “derechos fundamentales” o “derechos humanos”(....).³¹

4.1. Un marco jurídico institucional promotor de las relaciones laborales y de las organizaciones sindicales

El modelo de relaciones laborales uruguayo, se caracteriza por la centralización de la negociación colectiva fundamentalmente por sector de actividad y por contar desde comienzo del siglo XXI con una legislación de soporte que regula el relacionamiento de los actores sociales. Mientras tanto en la mayoría de los países de América Latina prevalece un modelo descentralizado e impuesto por leyes, dictadas con claro ánimo de crear una sumisión de la

²⁸ Ermida Uriarte, Oscar. Sindicatos.....ob cit, pág 176.

²⁹ Ermida Uriarte, Oscar. La Flexibilidad, ob cit. pag 74.

³⁰ Barretto, Hugo, La libertad sindical revisitada: la autonomía como clave emancipatoria, artículo en PDF. pág 390 y stes.

³¹ Jiménez de Aréchaga. Justino. La libertad sindical., FCU, abril 1980, Montevideo, Uruguay, pág 7.

organización sindical al Estado. En dichos países, existe históricamente una clara debilidad sindical de carácter estructural. Algunas referencias legislativas laborales en Latinoamérica expresamente limitan o prohíbe la actividad del sindicato, con la imposición de obstáculos diversos para el ejercicio de la misma.

Al respecto, Mantero, señala que en Argentina las leyes estatales crearon poderosos mecanismo de protección que implicaron una negación del pluralismo sindical y la negación de la Libertad sindical en sí misma y una drástica limitación de la autonomía y la autarquía sindical.³²

En Uruguay, hasta la sanción de la ley de libertad sindical (ley 17940) existían, por ejemplo, los Convenios Internacionales de Trabajo números 87 y 98, ratificados por nuestro país. Sin perjuicio, Rosenbaum, señala que a pesar de la ratificación de los CIT 87 y 98 se ha dado en nuestro país la ausencia de una adecuada legislación de protección sindical, constituyendo un agravante al pensar que el Uruguay fue uno de los países fundadores de la OIT.³³

Históricamente la misma autonomía de nuestro derecho colectivo de trabajo hizo que no existiera reglas claras en materia de libertad sindical. Hasta comienzos del año 2006, se extraía en su mayoría de normas de alta jerarquía a nivel nacional e internacional. Es dable destacar que las organizaciones sindicales manifestaban su oposición a una intervención del sistema, debido a que suponían que una regulación legislativa o administrativa implicaría una limitación al ejercicio de los derechos colectivos. Sin embargo, se altera la corriente tradicionalmente abstencionista y se introduce - entre otras normas heterónomas - una regulación legislativa de apoyo, protectora y promotora de la libertad sindical. Extensos y fundados debates surgieron en esa época a consecuencia del surgimiento de "las nuevas relaciones laborales en Uruguay", producto del cambio de modelo y el pasaje a un Derecho colectivo de trabajo en mayor medida regulado. Sin perjuicio, la realidad indica que los renovados cambios gubernativos permitieron en general un fortalecimiento y protagonismo de los sindicatos, que impactó positivamente en la negociación colectiva. Así lo

³² Mantero, Osvaldo. Derecho del trabajo de los países del Mercosur un estudio de derecho comparado primera parte 1ª edición octubre 1996, FCU, Montevideo, Uruguay, pág.465.

³³ Rosenbaum, Jorge "La protección de la libertad sindical a los trabajadores, en Revista de Derecho Laboral N° 190,1998, Montevideo, Uruguay, pág 615.

indican numerosos estudios estadísticos, un escenario diferente que implicó además una moderada mejora de los salarios y el empleo.

4.2. Alcance de la protección de la libertad sindical en la normativa internacional y regional

La libertad sindical califica como derecho humano fundamental, y se encuentra consagrado en múltiples instrumentos internacionales; a saber: la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Preámbulo), la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la OIT (I, “b”; III, “e”), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Artículos 7, 26 y 27), la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículos 20 y 23, numeral 4), la Carta de la Organización de los Estados Americanos.), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 8), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 22). La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”, el Protocolo de San Salvador y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.³⁴

La OIT cuenta con el Comité de Libertad Sindical, cuya finalidad es promover el respeto de los derechos sindicales. Es un cuerpo tripartito, destinado especialmente al control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Todas las disposiciones indicadas le otorgan un basamento de la más alta jerarquía en el plano internacional, que debería ser asumido y aplicado plenamente por los Estados miembros, porque su vulneración o apartamiento sería una amenaza para la paz y armonía universal.

Además, la OIT se encarga de promover políticas sociales sólidas, ya que el crecimiento económico si bien es esencial no es suficiente para asegurar la

³⁴ Otros Convenios de la OIT relativos a la libertad sindical, son el Convenio número 11 sobre derecho de asociación (agricultura), el número 135 sobre los representantes de los trabajadores, el número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, el número 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, y el número 154 sobre la negociación colectiva.

equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza. La justicia y las instituciones democráticas, deben hoy movilizar la acción sobre el empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo.³⁵

Por último, en lo regional, el MERCOSUR, nace el 26 de marzo 1991 mediante la firma del Tratado de Asunción, casi simultáneamente con la caída del muro de Berlín y la creación del lenguaje html. Fue influido por La Declaración de la OIT (1998) relativa a los principios y derechos fundamentales del Trabajo (tales como: derecho a la no discriminación y la igualdad, derecho a la formación y capacitación profesional, libertad de asociación, libertad sindical, etc). Podríamos decir que existe conciencia universal centrada en la observación, investigación, control, y desarrollo de los derechos fundamentales en virtud a la existencia de normativa que trasciende fronteras.

No obstante, los instrumentos internacionales y regionales que refieren a la libertad sindical, podrían transformarse en letra inerte si no existiera normas jurídicas orientadas a garantizar el normal funcionamiento de las organizaciones sindicales. Aun así, en países como el nuestro que la regulación normativa es claramente de promoción y apoyo se requiere una actitud proactiva de los actores sociales a través de la negociación colectiva y el diálogo social. En este sentido, consideramos que es un concepto en continua transformación y revisionismo. No solamente se requiere normas protectoras de la libertad sindical dirigidas a impedir y sancionar las prácticas antisindicales, sino que además el cambiante mundo de trabajo nos obliga a repensar el alcance del ejercicio de la libertad sindical. Una puesta al día genera la iniciativa del revisionismo y el enriquecimiento de la misma. Si bien es un derecho, que se encuentra consagrado a nivel nacional e internacional, su ejercicio y efectividad depende exclusivamente de los actores sociales quienes juegan un papel preponderante.

4.3. La impostergable adaptación del Derecho del Trabajo

³⁵ Declaración de la OIT Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo en su 86° reunión Ginebra, 18 de junio 1998, 1º edición, 1998, pág. 5.

En la actualidad se discute acerca de la eficacia de la protección normativa frente a los cambios tecnológicos y el inevitable ajuste del Derecho de trabajo para responder el vertiginoso devenir de los mismos. El trabajo presente y futuro está centrado en una mirada flexible de las organizaciones profesionales y en permanente valoración, sobre la base del respeto de los derechos humanos, la justicia social, la igualdad y soberanía de los estados.

El estado ha confiado a los propios trabajadores y empleadores como a sus asociaciones la solución de problemas de orden político social en el plano colectivo. En este terreno el derecho del trabajo cumple no solo funciones de protección, sino también de organización de las relaciones de trabajo, mediante la acción conjunta del estado y las asociaciones profesionales.³⁶

Tal como venimos de expresar, nuevos empleos emergen y otros se destruyen como consecuencia de la innovación tecnológica. Sin perjuicio de ello, el Derecho del Trabajo tiene que estar alerta y ser permeable para contemplar situaciones diversas que son expresiones del trabajo humano.

De esta manera De Ferrari, destaca que la evolución de las normas es aplicable no solamente a los trabajadores, sino también a los patrones, a los dirigentes de empresas, a las organizaciones patronales y sindicales, a los aprendices, etc. El trabajo es un acto esencial, es una necesidad humana de expresión, será con el tiempo la única fuente de nuevos derechos y el fundamento de todas las construcciones políticas del hombre.³⁷

En la misma línea, Deveali, señala que el anhelo es una mayor humanización del derecho y extender las normas de amparo a un número más amplio de situaciones, reduciendo así el margen del beneficio que el ordenamiento actual asegura a los más hábiles, inteligentes y activos.³⁸

El derecho del trabajo ha experimentado una notable expansión de sus objetivos protectores. De manera constante, los últimos años han sido testigos del tránsito de la tutela exclusiva del trabajador como sujeto de una relación

³⁶ Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3º Edición Depalma, Buenos Aires, 1987, Argentina, pág. 9.

³⁷ De Ferrari, Franciso. Lección de derecho del trabajo tomo 1, edición Depalma Buenos Aires, 1961, págs 486 y 489.

³⁸ Deveali, Mario. Lineamientos de derecho del trabajo, Editorial Topográfica Argentina, 1948, pág. 5.

jurídica de dependencia, a una visión más amplia considerando como titular del conjunto de derechos fundamentales que le corresponden en tanto persona y ciudadano.³⁹

Mantero, expresa que la propia razón de ser y finalidad del derecho laboral denuncian con claridad su contenido ético básico: justicia, equidad e igualdad. (...) la finalidad de la legislación nacional e internacional del trabajo es apuntar a la realización de la justicia social. El principio protector, razón de ser del Derecho del trabajo del cual derivan los demás.⁴⁰

El derecho del trabajo protege al trabajador para reducir la desigualdad propia de la relación de trabajo. Así, la desigualdad es el fundamento último de la protección. La protección del débil es el instrumento de igualación. Se protege para corregir o aminorar la desigualdad.⁴¹

En definitiva, según indica Supiot, los más débiles son quienes padecen las consecuencias por el desempleo la precariedad o salarios de miseria, de esa doble inadaptación según los casos, la falta de trabajo de tiempo o de dinero socava las condiciones necesarias para hacer una vida equilibrada.⁴²

En suma, consideramos que el Derecho del Trabajo, intenta acompañar con cierto rezago a los empleos que actualmente se proyectan con caracteres de precario e inestable y los nuevos empleos que sin ser precarios se presentan como altamente calificados. Todos forman parte del progreso social y económico de la sociedad. Creemos que el fin protector del Derecho del trabajo, no tiene motivos para desaparecer, sino que debería ser enriquecido con la finalidad de que los operadores jurídicos y sociales estimulen la adecuación de derecho del trabajo, sin visiones distorsionadas del futuro. El trabajo asalariado de hoy tiende a circunscribir las potestades del empleador en el sentido de restituir y fortalecer

³⁹ Sanguinetti, Wilfredo y Cesar Carballo, ob cit, págs. 45-46.

⁴⁰ Ermida Uriarte, Oscar. Ética y Derecho del Trabajo, en Veinte estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Álvarez, grupo de los miércoles, FCU, 1º edición. Noviembre 2004, Montevideo, Uruguay, págs. 35 y 36.

⁴¹ Ermida Uriarte Oscar. "Meditación sobre el Derecho del Trabajo, en Cuadernillo de la Fundación Electra, 2011; Montevideo, Uruguay, pág. 8. Asimismo, Rosenbaum, afirma que la protección deriva de la constatación de la desigualdad entre trabajador y empleador ante la cuales e desarrolla la creacion de desigualdades de signo opuesto par a corregir o aminorar aquella desigualdad de base.

⁴² Supiot Alain. Introducción a las reflexiones sobre el trabajo. Revista Internacional de Trabajo, vol 115, N° 6, 1996/6 Extraído: <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/articles/int96-6.htm>.

en el plano colectivo lo perdido o restringido del plano individual, con la finalidad de mantener sintonía con las transformaciones socioeconómicas de la sociedad y sin perder la referencia conceptual que conforma su basamento. Las respuestas invariablemente tendrían que buscarse en el Derecho del trabajo, en los Principios de Derecho del Trabajo y demás institutos plenamente vigentes y eficaces

5. Desafíos de las organizaciones sindicales y los recursos de poder en el ejercicio de la libertad sindical

La introducción de nuevas tecnologías es vista como un debilitamiento de la posición de los trabajadores, un espacio dominado por el desempleo, la informalidad y la fragmentación sindical. En esta instancia intentaremos recoger la opinión de algunos operadores que se encuentran inmersos en la realidad descrita. Los aportes nos permitirán comprender la labor de los sindicatos frente al desarrollo tecnológico, las dificultades para defender y representar los intereses de su colectivo y eventualmente las oportunidades para fortalecer la organización.

5.1. El debilitamiento sindical

Es frecuente escuchar en nuestro ámbito que el sindicalismo atraviesa una serie de problemas: principalmente el descaecimiento debido a múltiples causas exógenas y endógenas y con distintas implicancias en las relaciones laborales. La pandemia mundial a consecuencia del SARS -CoV-2, ha aparejado con mayor periodicidad la consideración de temas no tradicionales como la formación profesional, el acceso al empleo, la salud, los trabajadores informales, el trabajo decente, la reducción del tiempo de trabajo, etc. Por otra parte, se profundizan los procesos de robotización que desplaza fuerza física, dejando grandes franjas de la población fuera del mercado laboral, especialmente en la fracción de los más pobres y excluidos.

Históricamente los procesos de transformación han afectado el trabajo y las relaciones laborales, involucrando una disrupción que ha impulsado la economía colaborativa. Las más diversas y novedosas aplicaciones (APP) que son utilizadas como medio de comunicación y oferta de productos y servicios. Existen periódicamente “ fenómenos” en desarrollo y con consecuencias difíciles de predecir, se requiere acciones concretas que se adecuen y sean permeables al período que transitamos. El factor capital aceptado, difundido y sobre el cual existe absoluta conformidad en su esencialidad: es la educación, una prioridad no enfocada en la enseñanza para toda la vida, sino durante toda la vida. La educación traducida, en formación profesional y el acierto en encontrar las vías adecuadas para canalizar la misma, es una cuestión que los actores sociales (incluyendo el estado) deberían tener en carpeta y proceder. Consideramos que la negociación colectiva tendría que ser utilizada como uno de los mecanismos por excelencia, ya que únicamente con diálogo y entendimiento será posible construir relaciones laborales duraderas y fortalecer a los actores sociales.

5.2. La dimensión supranacional

El mundo es un lugar cada vez con mayor interconexión, resultado de una integración mundial y el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación. Este desarrollo dinámico y sin fronteras, es consecuencia de la expansión de la economía capitalista y de la ruta comercial mundial y repercute en los cambios de modalidad y exteriorización de las relaciones de trabajo.

Baylos, expresa que a partir de las últimas dos décadas del siglo XX, es cuando las nuevas tendencias de empleo favorecidas por el nuevo empuje tecnológico diversifican los tipos de trabajo y las formas de contrato. Se ofrecen nuevos trabajos fuera de la subordinación, permitiendo recurrir a formatos contractuales que reducen el costo laboral y que por lo tanto son utilizados por los empresarios con ese fin.⁴³

⁴³ Baylos, Antonio, extraído: <https://baylos.blogspot.com/2007/02/nuestra-opinion-sobre-el-libro-verde.html>.

Es por ello que entendemos que se presenta uno de los problemas medulares, el aumento de corrientes globales que no privilegian el “factor trabajo humano” con efectos perniciosos sobre la dimensión individual y la acción sindical. Tendencias que resultan ser responsables de la imposibilidad de generar empleos genuinos, afectando al sistema de derechos y garantías y reduciendo la protección consagrada por diversos instrumentos internacionales y normas nacionales de la más alta jerarquía.

Baylos, en una visión crítica del derecho laboral europeo (derecho comunitario) del siglo XXI, culpabiliza al mismo frente a las evoluciones negativas del empleo. Indica que el mismo tiene que partir de un sistema de derechos fundamentales que lo enmarque y lo preordene (...).⁴⁴

5.3. Oportunidad de trabajo decente

Para los sindicatos la transformación del mundo del trabajo genera nuevas oportunidades laborales para un espectro más amplio de la sociedad, incluyendo colectivos de trabajadores excluidos de la sociedad. De esta manera los visualizan los representantes consultados, siguiendo la orientación de la OIT, acerca del trabajo decente; resulta imprescindible para los mismos el mantenimiento del diálogo social para impulsar políticas sociales y económicas que implique la creación de trabajo dignos, de calidad, con protección social y con ejercicio pleno de los derechos fundamentales.

6. La visión de las organizaciones sindicales de trabajadores

Con el ánimo de obtener una visión de las organizaciones sindicales de trabajadores, hemos consultado al Sr. Favio Riverón y a la Sra. Soraya Larrosa,

⁴⁴ Baylos, Antonio. Ob cit supra 45. En la actualidad se plantea una nueva ola de flexiseguridad es un binomio en el que la flexibilidad se aplicaría a la relación laboral con las consecuencias negativas para los derechos fundamentales y la seguridad se reservaría al sistema de protección por desempleo al que se desviarían los costes de permitir a los empleadores manejar con mas flexibilidad la mano de obra que otorgue ventajas competitivas en el mercado globalizado.

dos referentes representativos de su sector, quienes han aportado sus perspectivas y las que compartimos a continuación.

En consulta que realizamos al Sr. Favio Riverón,⁴⁵ señala que cierto sector de la economía -comercio y servicios - admite la incidencia que han tenido los cambios tecnológicos en la actividad sindical. Reconoce además que las transformaciones seguirán su curso, y las organizaciones sindicales deben contar con el aprovechamiento de las mismas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. También reconoce que es útil para mejorar las condiciones de trabajo (seguridad e higiene laboral), reducción de la jornada y mejorar los ingresos (capacitación, mejora en la productividad, etc). La reducción de la jornada laboral, uno de los temas en debate desde hace tiempo atrás y acordado en algunos sectores.

Expresa que desde hace tres años se viene estudiando y accionando sindicalmente a los efectos de amortiguar las consecuencias negativas del desplazamiento de trabajadores, ya que a modo de ejemplo podrían verse reflejadas eventualmente: en la afiliación de trabajadores, medidas gremiales, formación profesional, entre otros aspectos.

La Sra. Soraya Larrosa López,⁴⁶ considera muy valioso el aporte de las nuevas tecnologías. Está convencida de que el modelo tradicional debe ser complementado por las nuevas formas de comunicación entre las organizaciones y entre éstas sus afiliados. Celebra la implementación de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos, salud, enseñanza y organizaciones en general, las que se han vuelto vitales para seguir funcionando.

Afiliaciones:

1- La tecnología puede acarrear desplazamiento de mano de obra y terminar con una baja en la afiliación sindical. No obstante, señala, no se visualiza un desplazamiento como consecuencia de la incorporación de

⁴⁵ Sr. Favio Riverón Presidente de FUECYS (Federación Uruguaya de empleados de comercio y servicios) y Sec. Ejecutivo del PIT-CNT.

⁴⁶ Sra. Soraya Larrosa es afiliada a Afcasmu desde el año 1985, integró la Dirección de Afcasmu en distintos períodos, ocupó cargos de Secretaría de la Tesorería; Secretaria de Cultura de la Organización y la Secretaría General de Afcasmu. Desde el año 2012 integra el Consejo Central de FUS. Representó a FUS en la Mesa Representativa del PIT-CNT. Desde 2018 es Vice-presidenta del PIT-CNT, formando parte de su Secretariado Ejecutivo.

tecnología, sino por el contrario implica otras alternativas de trabajo y mejora de ganancias para las empresas del sector. Tampoco se observa una merma en la afiliación.

2- Nuevas modalidades de trabajo: es hablar de nuevas generaciones con perspectivas distintas del clásico trabajador⁴⁷ que hasta el momento se afiliaba al sindicato. La idea del trabajador es que el empleo temporal genera escasa trascendencia e interés en la mejora de las condiciones, implica incluso escaso interés en la afiliación. Se requiere un cambio de estrategias de parte del sindicato en lo que respecta a la comunicación con el trabajador, se requiere la incorporación de herramientas tecnológicas a los efectos de lograr una interacción y planteamiento de objetivos a corto plazo. Todo ello, sin abandonar los medios habituales de comunicación con los afiliados, como son los folletos, volantes, comunicados en cartelera sindical, etc.

Agrega la Sra. Larrosa que "...El aporte de las nuevas tecnologías ha sido positivo, resalta que, "...la organización sindical se valió de estas herramientas para el intercambio y la canalización de planteos".

Medidas gremiales:

Respecto a la posibilidad de desarrollo de medidas gremiales se dificulta la canalización efectiva, surgen varias dificultades y depende de las modalidades de contratación. En el caso de las "unipersonales", la respuesta inmediata por parte de la empresa es el cese del trabajador y existen escasas herramientas legales para la restitución. Llevar a cabo una medida gremial en un servicio de plataforma digital, es inconveniente, ya que la empresa resuelve unilateralmente cuando (oportunidad) le permite al trabajador conectarse, sin ninguna protección o resguardo.

Condiciones de trabajo pactadas en los Consejos de Salarios:

Los trabajos que se realizan a través de plataformas, se encuentran en los grupos residuales (grupo 10: Comercio en general o el grupo 19: Servicios Profesionales, Técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos) y no existe posibilidad de regular condiciones de trabajo desde el Consejo, expresa Riverón.

⁴⁷ El Sr. Riverón refiere siempre a trabajador/trabajadora.

La situación cambia cuando se logra conformar la organización sindical, por ejemplo: se incorpora la comisión de salud (según decreto), generando una mejora en las condiciones de trabajo. Precisamente el Sr Riverón, menciona la existencia de un proyecto de ley de Teletrabajo, y acota, que su sector no acompaña. La mayor diferencia al respecto, hace a las condiciones laborales de trabajadores.

Formación Profesional:

Este aspecto tiene dos particularidades referentes a las clases de capacitación que reciben los trabajadores:

- cuando existe organización sindical, se hace generalmente a través de INEFOP y aquí existen garantías para todas las partes. Agrega que incluso se logró (en algunos casos incorporar un capítulo sobre leyes laborales).

- cuando no existe organización sindical y la empresa resuelve unilateralmente, aquí los contenidos muchas veces tienen capítulos dedicados a la no sindicalización.

En términos generales el nivel de capacitación de los trabajadores en nuestro país es bueno y está comprobado con la llegada en forma permanente de grandes “empresas mundiales” (según el término utilizado por el representante de FUECYS).

Un capítulo aparte merece comentar lo relacionado con la escasa calificación de los trabajadores, y la dificultad de continuar en la empresa cuando no se incorpora tecnología, o en otras áreas incluso con requerimiento de mayor calificación.

En otro orden, consultado el Sr. Riverón acerca de las debilidades y/o fortalezas en el accionar de las organizaciones sindicales en el actual contexto, incluyendo perspectivas o proyectos durante esta pandemia, responde que:

Las principales debilidades que tienen hoy las organizaciones sindicales son:

a) el marcado individualismo, el concepto de “éxito” que hoy se tiene, está lejos del concepto de unidad para la conquista de un bien colectivo (una sociedad sin excluidos). La Sra. Larrosa agrega que una de las debilidades que presenta

es que actualmente se pretende sustituir la militancia por la discusión virtual y participación a través de las nuevas formas tecnológicas.

b) la masificación de la información verdadera, pero también las falsas noticias.

c) gran dispersión del trabajo: los mismos se realizan cada vez más, en forma solitaria (contacto virtual), cuesta entender que “mi situación es (referida a condiciones y salariales) es compartida por un conjunto de trabajadores”.

Desde que llegó la pandemia a nuestro país, las inquietudes sindicales la resume claramente en dos aspectos centrales:

1) protocolos efectivos que aseguren el funcionamiento de los lugares de trabajo con los cuidados indispensables para los trabajadores y para los clientes o usuarios, eventualmente;

2) en los casos donde se ordenó el “teletrabajo”, el planteo de FUECYS fue la cobertura de gastos extras que origina la tarea y todo lo referente a las condiciones de trabajo.

Algunas perspectivas y compromisos:

Una perspectiva trascendente y actual es la futura ley de teletrabajo, considerada como una oportunidad para el diálogo social y un compromiso institucional tanto desde el ámbito público como del sector privado. Se señala que se viene abordando desde el PIT-CNT, tomando como base la legislación existente en otros países e insistiendo en la convocatoria a todos los actores que hacen a este tema (Universidad de la República, BPS, BSE, Cámaras Empresariales, Movimiento Sindical y OIT).

Por último, agrega algunos compromisos asumidos por el movimiento sindical: en el periodo anterior de gobierno se planteó la posibilidad de *incorporar un impuesto a la incorporación de tecnología*, que origina la pérdida de puestos de trabajo. La *Capacitación y/o reconversión*: se trabajó en un proyecto que culminó hace 2 años a través de INEFOP. El estudio abarcó el impacto tecnológico en once sectores de FUECYS (tiendas, supermercados, seguridad,

limpieza, call center, repartidores, droguería, farmacias, mayoristas, free shop y trabajo tercerizado).⁴⁸

Asimismo, han extendido esfuerzos a sectores como el de plataformas informáticas en sentido amplio (aplicaciones / repartidores), insistiendo en la legislación y apertura de un subgrupo de actividad para discutir salarios y condiciones de trabajo.⁴⁹

7. Reflexiones finales

Hemos identificado algunas consideraciones finales que no son concluyentes simplemente son un resumen orientativo que reflejan el sentir y conocimiento de estas autoras y experiencias de las personas consultadas.

Importancia del trabajo humano: A pesar de los permanentes cambios de las relaciones laborales, el trabajo humano no desaparecerá. El trabajo aplicado a la producción de bienes y servicios es una necesidad no solamente personal para el crecimiento individual, sino social. Es indudable que el avance tecnológico, involucra cambios considerables respecto a cómo y el lugar donde se realiza el trabajo. El desenvolvimiento de las relaciones laborales genera cambios también en la empresa y sus fronteras, que tienen la obligación junto a los sindicatos de intervenir en las innovaciones y encauzar la minimización de los riesgos.

El rol decisivo de los sindicatos: Es inminente actuar frente al empleo, en aras de evitar el aumento del trabajo informal, la precariedad y la inestabilidad laboral. Los sindicatos son llamados a evaluar sus recursos de poder y a identificar sus capacidades y experiencias con la finalidad de realizar una elección estratégica que les permita una transformación para alcanzar sus objetivos. Observamos que se está trabajando sobre los objetivos, ello resulta de las expresiones de los representantes sindicales, quienes reconocen y

⁴⁸ El presidente expresa que el resultado no se ha hecho público aún. Los objetivos son dos, el analizar los impactos y ver la posibilidad de reconvertir trabajadores. Se solicitó a INEFOP una extensión de este proyecto.

⁴⁹ Se diseñó y presentó en el Sectorial de Informática un proyecto elaborado por los trabajadores ("compañeros") del sector que plantea la reconversión de los trabajadores que se ven impactados por el avance de la tecnología.

aceptan el desafío en el ejercicio de la libertad sindical como generadores y responsables del cambio.

Desarrollo y expansión del ejercicio de la libertad sindical: Los representantes sindicales admiten que las transformaciones seguirán su curso, y que las organizaciones que representan deben contar con el aprovechamiento de las mismas “para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias”. Consideramos que existe una expansión y desarrollo de la actividad sindical ya que se manifiesta por otros medios no tradicionales. El medio tecnológico resulta un complemento de utilidad (que no sustituye) a la comunicación habitual con sus afiliados, con algunas dificultades en lo que respecta al momento de medidas gremiales y con aciertos en relación a las afiliaciones (no hay disminución de afiliaciones). Indica que no se visualiza un desplazamiento de trabajadores como consecuencia de la incorporación de tecnología, sino por el contrario implica mejora de ganancias para las empresas del sector.

Énfasis en el diálogo social: Las opiniones relevadas destacan la importancia y reconocen que se requiere consolidar el camino del diálogo social en las relaciones colectivas de trabajo. La creatividad y razonabilidad deben primar a los efectos de incluir en la negociación nuevos temas en un marco de flexibilidad compatibilizando el trabajo con el medio en el cual se desarrolla. El diálogo como herramienta imprescindible que permita identificar y promover posibles soluciones a los eventuales efectos negativos que surjan de los nuevos procesos.

Crecimiento personal y formación profesional: Con madurez nos demuestran que la formación profesional se convierte en un factor preponderante a los efectos de obtener un modelo estable y fortalecido. La formación profesional tendría que ser el objetivo básico, sobre todo para afrontar el segmento de la población que está quedando al margen del conocimiento y el crecimiento personal. El eventual encuadre normativo deberá tener presente la tutela de la dignidad humana, como objetivo primordial y final de cualquier desarrollo de la sociedad.

Meditar el presente para construir el futuro de las relaciones laborales y el Derecho del trabajo: Del presente trabajo emerge la presencia

de nuevos escenarios y la necesidad de contar con actores comunicativos y comprometidos, procesos de trabajo y calificaciones flexibles, vías accesibles de interacción y enriquecimiento laboral. Ciertamente que los cambios son inevitables, pero se requiere ajustes en la gestión de procesos y personas que den respuesta al surgimiento de nuevas organizaciones y nuevos trabajadores. Un Derecho del trabajo, que proteja al trabajador para reducir la desigualdad propia de la relación de trabajo.

En suma, acudimos al inicio del trabajo reafirmando la enseñanza del Profesor Ermida, el Derecho del Trabajo está inspirado en la idea suprema de igualdad. La dignidad, la protección y la libertad de la persona que trabaja, son obligaciones que emergen para las partes de la relación laboral, y el Estado, para su garantía y protección.

Bibliografía

- ANTÚNEZ, N. (2020). *Manual de derechos humanos en la sociedad de la información y el conocimiento. Derechos humanos y libertades en la sociedad de la información y el conocimiento*, AAVV, FCU, 1ª edición, septiembre.
- BARRET, F. (1963). *Historia del trabajo*, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 2º edición, abril.
- BARRETTO, H. (2011). “La libertad sindical revisitada: la autonomía como clave emancipatoria”, *Alegatos*, N° 78, mayo/agosto.
- CALDUSH, R. (1991). *Relaciones internacionales*, Ediciones Ciencias Sociales, Madrid, España.
- DE FERRARI, F. (1961). *Lección de derecho del trabajo*, tomo 1, edición Depalma, Buenos Aires.
- DEVEALI, M. (1948). *Lineamientos de derecho del trabajo*, Editorial Topográfica, Argentina.
- ERMIDA URIARTE, O. (2000). “La Flexibilidad”, *Cuadernos de Fundación Derecho del trabajo y la Seguridad Social*, FCU, 1º edición, mayo.
- ERMIDA URIARTE, O. (2004). “Ética y Derecho del Trabajo”, *Veinte estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Álvarez*, Grupo de los miércoles, FCU, 1º edición, noviembre.
- ERMIDA URIARTE, O. (2012). *Apuntes sobre la huelga*, FCU, 3º edición, julio.
- ERMIDA URIARTE, O. (2016). *Sindicatos en Libertad Sindical*, FCU, 5º edición, mayo.
- FERRAJOLI, L. (2009). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, 4º edición, Trotta, España.
- GUERRA, P. (1996). *Gestión participativa y nuevas relaciones laborales en empresas uruguayas*, FCU, 1º edición, mayo.
- JIMÉNEZ DE ARÉCHAGA, J. (1980). *La libertad sindical*, FCU, abril.
- KROTOSCHIN, E. (1987). *Manual de Derecho del Trabajo*, 3º Edición, Depalma, Buenos Aires.

- LE BRUN, P. (1967). *Problemas actuales del sindicalismo*, editorial Nova Terra, Barcelona, España, 1º edición, setiembre.
- MANTERO, O. (1996). *Derecho del trabajo de los países del Mercosur un estudio de derecho comparado*, FCU, primera parte, 1º edición, octubre.
- PORRINI, R. (2015). Curso de Formación sindical 2015. Modulo básico. Movimiento sindical Uruguayo. El sindicalismo Uruguayo en el proceso histórico nacional 1870/2006.
- RODRÍGUEZ, H. (1966). *Nuestros sindicatos*, Centro estudiantes de derecho, Montevideo, 2ª edición.
- RODRÍGUEZ, J. (2018). *La Revolución Tecnológica, ¿El fin del trabajo? Opciones para Uruguay y países emergentes*, Montevideo, Uruguay, Ediciones de la Banda Oriental.
- ROSENBAUM, J. (1998). “La protección de la libertad sindical a los trabajadores”, *Revista de Derecho Laboral*, N° 190, Montevideo.
- SANGUINETTI, W y CARBALLO, C. (2018). *Derechos Fundamentales del trabajador y libertad de empresa*, FCU, 1º edición, julio.
- SUPERVIELLE, M. y GARY, G. (1995). *El sindicalismo uruguayo estructura y acción*, FCU, 1º edición, octubre.

Recursos electrónicos

- BAYLOS, A. y PÉREZ, J. (s/f). *Sobre el libro verde: modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Madrid, Fundación sindical d estudios, cuadernos de la Fundación N° 5. Disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2007/02/nuestra-opinion-sobre-el-libro-verde>.
- SUPIOT, A. (1996). “Introducción a las reflexiones sobre el trabajo”, *Revista Internacional de Trabajo*, vol 115, N° 6, 1996/6. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/articles/int96-6.htm>.