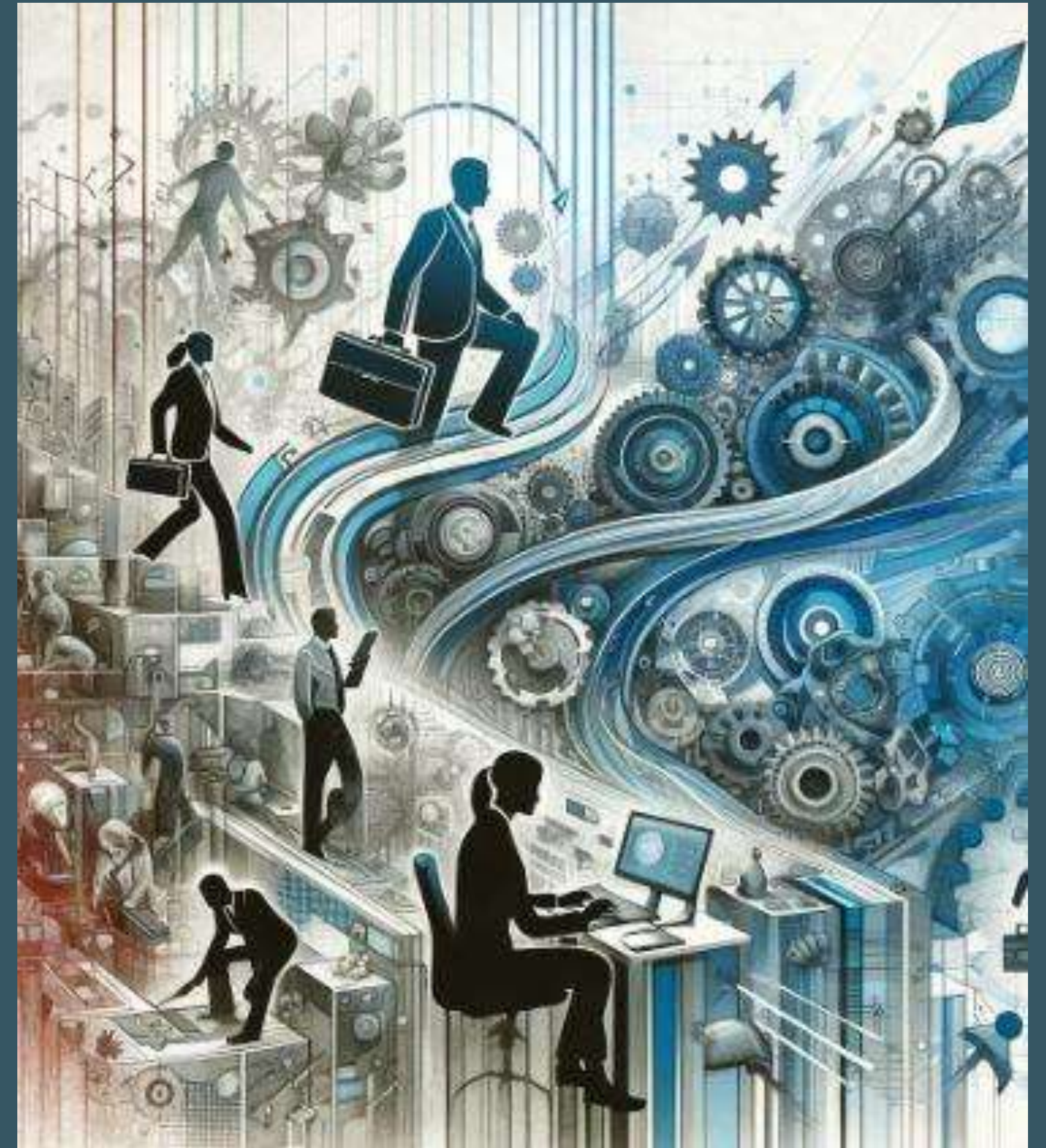


CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO, SU IMPACTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL



Organización
Internacional
del Trabajo

ACTRAV



CUESTA DUARTE

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DEL PIT-CNT

ÍNDICE



01 Introducción

02 Regulación del trabajo en la
legislación Uruguaya

03 Retos de la Organización
Sindical

03 Desafíos de la
Negociación Colectiva

04 En Suma

Introducción





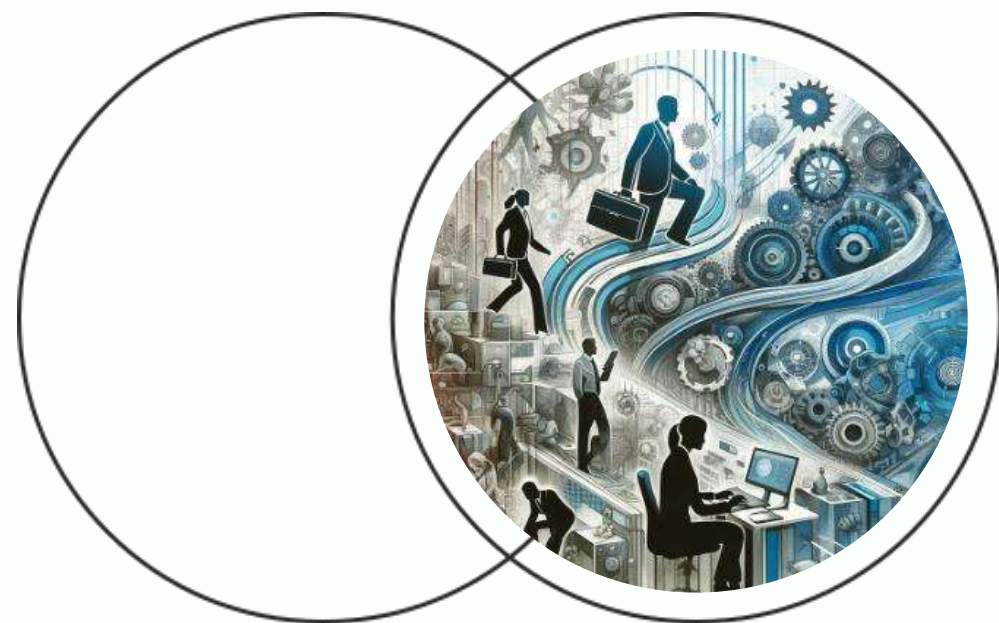
Un mundo en transformación.-

- **Importantes cambios en el ámbito laboral:** nuevas modalidades de realizar y organizar el trabajo, surgimiento de nuevas formas de contratación de trabajadores.
- En los 90: surgen las tercerizaciones, contratación de unipersonales y contratos de servicios que sustituyen el trabajo dependiente, con fuerte incidencia en el sector público.
- Más recientemente: teletrabajo, trabajo a distancia, trabajadores de plataformas.
- Provoca desafíos para el sistema de negociación colectiva y también en la organización sindical en nuestro país.

Regulación del trabajo en la legislación Uruguay.-



REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN URUGUAYA



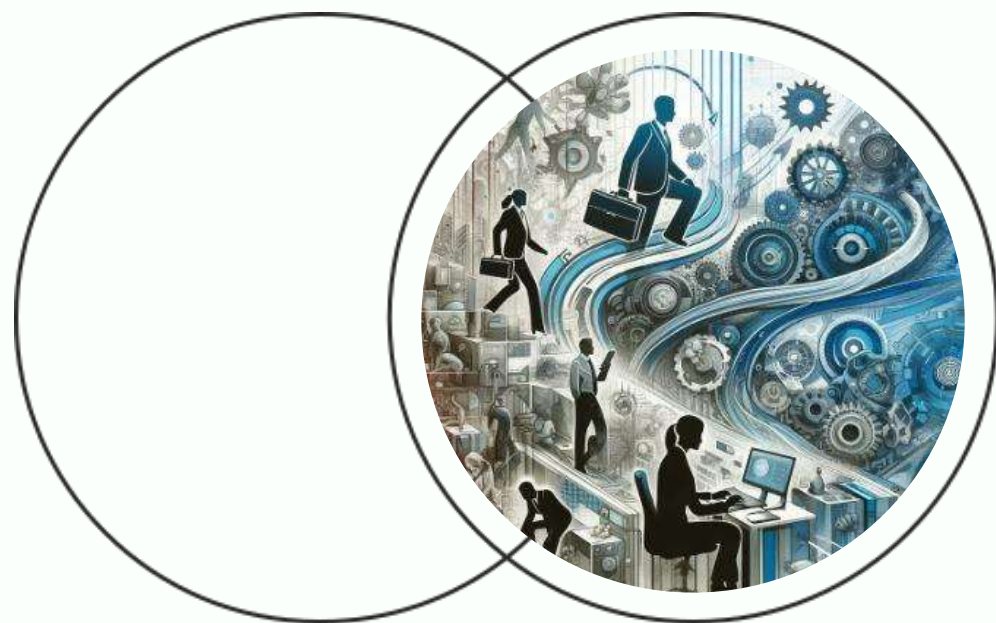
LA DEPENDENCIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

**A- ABSTENCIONISMO EN LA TIPIFICACIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL**

**B-DISTINCIÓN EN EL CASO CONCRETO A PARTIR DE
PRINCIPIOS CONSTRUIDOS POR LA DOCTRINA.
RASGOS CARACTERÍSTICOS DE LA RELACIÓN
PERSONAL**

C- INDICIOS DE LABORALIDAD REC. 198 OIT (2006)

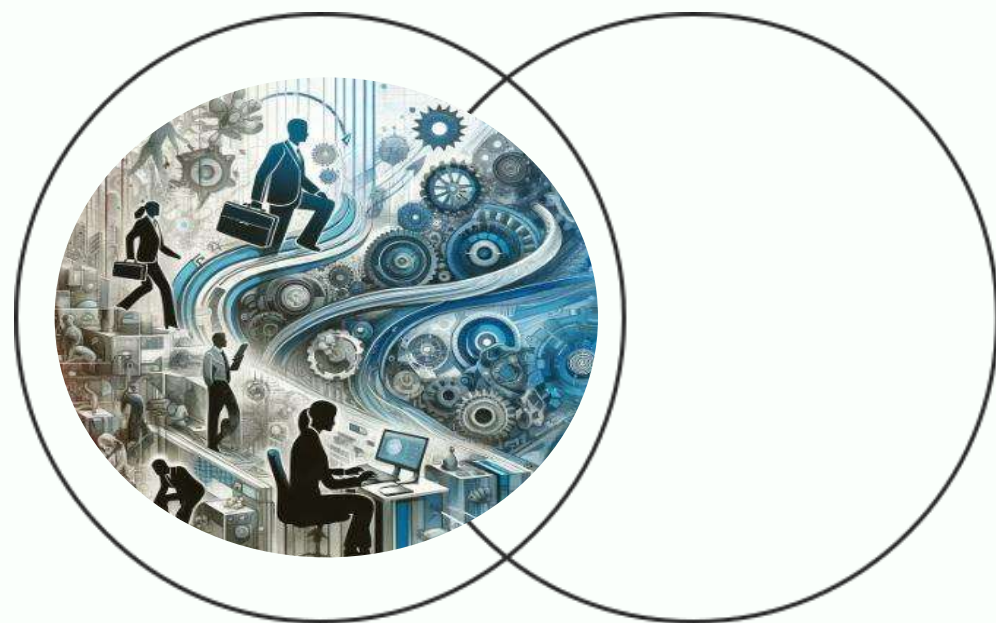
REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN URUGUAYA



LA INDICIOS DE LABORALIDAD REC. 198 OIT (2006)

- el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona
- que implica la integración del trabajador en la organización de la empresa
- que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona
- que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador (horario, lugar, continuidad)
- suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.
- el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador

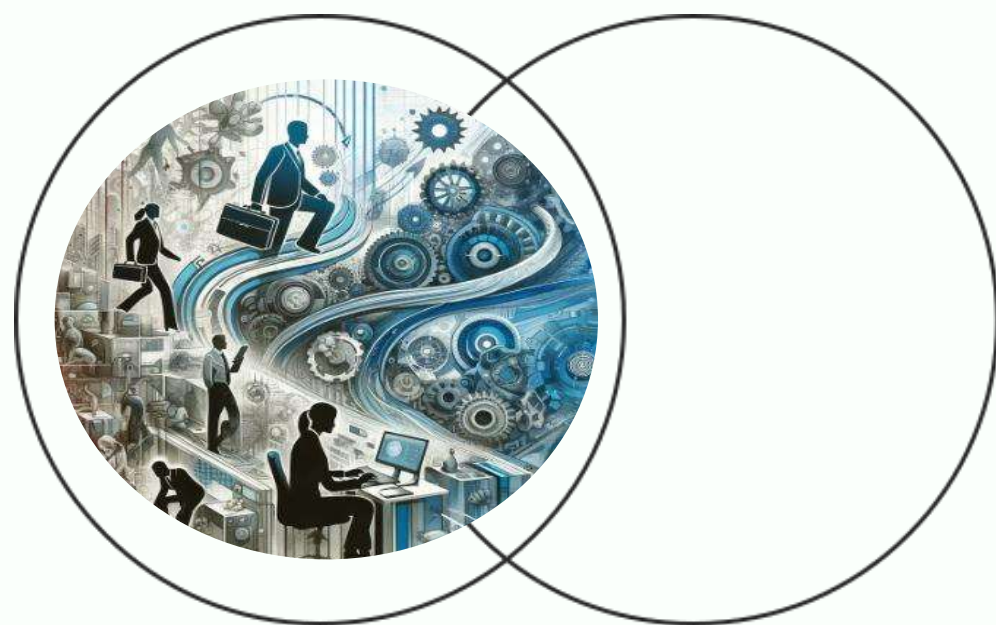
REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN URUGUAYA



LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO

- El trabajo a domicilio, regulado por la la Ley 13.555 de 1966.
- En el mismo sentido, la Ley 18846 sobre Fortalecimiento y desarrollo de la industria nacional de la vestimenta, estableció que los trabajadores asalariados y talleristas a domicilio estuvieran comprendidos en las normas del derecho laboral común.
- Establecimiento de tarifas mínimas de los talleristas se fijarán de acuerdo con lo establecido en la ley 18.566 (Ley de NC)
- Desde 2012 las tarifas mínimas de los trabajadores a domicilio de la industria de la vestimenta se determinan en el Consejo de Salarios del sector de la vestimenta.

REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN URUGUAYA



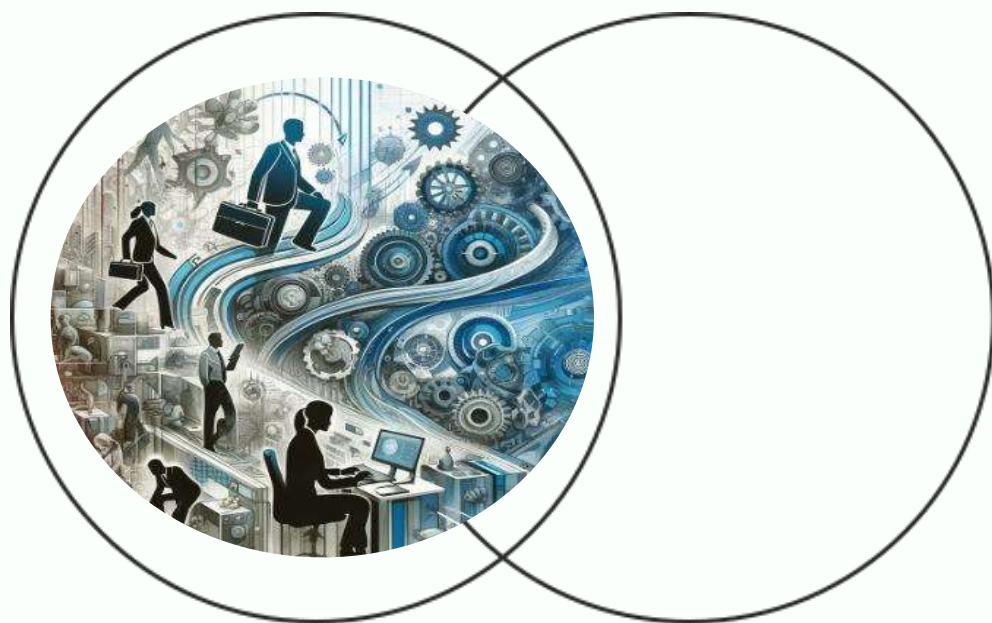
El trabajo no dependiente, el trabajo por cuenta propia o autónomo, y el régimen de monotributo

- el término “autónomo” es un giro lingüístico que no ha sido usado en nuestro país.
- El trabajo independiente tiene fuente de obligaciones en diversos tipos contractuales como son las empresas unipersonales y la contratación bajo la modalidad de arrendamiento de servicios o arrendamiento de obra.
- En Uruguay, la modalidad o régimen de trabajo conocida como “unipersonal” es la figura más cercana a lo que en el mundo se identifica como trabajo autónomo
- El régimen del monotributo, hace referencia a una forma simplificada de aportar a la seguridad social y abarca a determinadas actividades de reducida dimensión económica.

REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN URUGUAY

El trabajo en plataformas, propuesta de regulación en Uruguay.

- Proyecto enviado al Parlamento por parte del Poder Ejecutivo que cuenta con media sanción parlamentaria, la de la Cámara de Representantes.
- No existió consulta a los actores sociales.
- Debilidades: a -plataformas digitales centrado en los trabajos geolocalizados. b- Establece dos capítulos uno sobre condiciones de trabajo “independiente” y otro sobre “autónomo”
- En el caso de las demandas contra UBER, a la fecha, la jurisprudencia mayoritaria entendió que estamos ante trabajadores dependientes.
- ¿Es necesario establecer un “estatuto” específico para este tipo de trabajos?



DESAFÍOS PRESENTES Y FUTUROS PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

1	Organización sindical de trabajadores en sentido amplio
2	Mujeres, representación y participación
3	La confluencia en Grandes Confederaciones y/o cadenas productivas.
4	Nuevas demandas y nuevas formas de participación

Desafíos y tensiones del Sistema de Negociación Colectiva



DESAFÍOS DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA en el Sector Privado

Unidades de negociación existentes y su adecuación a la realidad productiva:

1

- Gran cantidad de unidades de negociación (atomización)
- Solapamiento de actividades
- Importante número de trabajadores en los subgrupos residuales
- Necesidad de pensar la negociación por cadena productiva

2

Rol del Consejo Superior:

- ¿Órgano de gobernanza de las relaciones laborales o rol meramente consultivo formal (lineamientos, plazos, SMN, entre otros)?

3

Rol de los grupos “madre” de negociación:

- Importancia de incorporar a la discusión de estos grupos temas generales del sector en lugar de vaciar su contenido y asignarles un rol administrativo

DESAFÍOS DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA en el Sector Privado

4	<p>Fomento y promoción de la negociación por empresa:</p> <ul style="list-style-type: none">• No en sustitución de la negociación sectorial sino de manera complementaria.• Más preponderancia en las empresas de mayor porte.• Clave en momentos de fuerte incorporación tecnológica y cambios internos en la organización del trabajo.
5	<p>Contenido no salarial de la negociación (acuerdo de partes):</p> <ul style="list-style-type: none">• Incorporación en las distintas rondas de cláusulas no salariales o de condiciones de trabajo.• Importante en la determinación de la normativa sectorial• En ocasiones ha precedido a la regulación general.
6	<p>Necesidad de resolver aspectos centrales del trabajo cuando no se alcanza acuerdo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Casos de la reglamentación del uso de la libertad sindical y cambios en las categorías

DESAFÍOS DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA en el Sector Privado

Lineamientos y sofisticación de la negociación salarial:

7

- Lineamientos rígidos otorgan un rol preponderante al Poder Ejecutivo en la negociación.
- Dificultades para incorporar otras variables a la negociación, limitando su potencial distributivo.
- Necesidad de incorporar indicadores de desempeño.
- Requisito: circulación de información y confianza entre los actores
- Contribución del Estado en proveer fuentes de información

Dificultades para la negociación colectiva en el sector público:

8

- Estructura normativa del Estado y rigidez del Sistema presupuestario dificulta la incorporación de demandas de los trabajadores.
- Ausencia de tripartismo obliga alcanzar consenso con asimetría de poder en la negociación, limitando el margen de los sindicatos.

DESAFÍOS DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA en el Sector Privado

Cobertura de la negociación:

- ¿Cómo abarcar a los trabajadores no dependientes, en particular cuando las nuevas formas de contratación encubren relaciones de dependencia?
- Contratación de unipersonales, contratos de servicios y trabajadores de las plataformas.
- **Objetivo:** derecho a la negociación protección de todos aquellos cuyos ingresos provienen de su trabajo sin que sean ellos quienes fijen las condiciones del mismo y dependan económicamente de un empleador

EN SUMA

Los cambios en el mundo del trabajo plantean desafíos tanto para la negociación colectiva como para la organización sindical.

Entendemos que del abordaje de estos desafíos y las estrategias que se adopten marca el futuro de las mismas.

Esto representa una oportunidad para su fortalecimiento, dada la importancia institucional que ambas tienen para la democracia y para la mejora en la calidad de vida de las personas.

