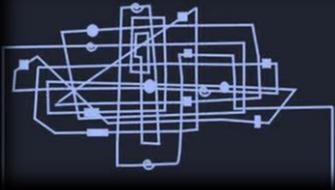
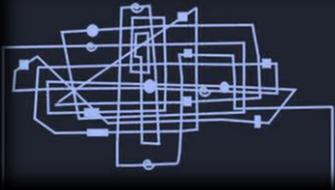


RELACIONES LABORALES

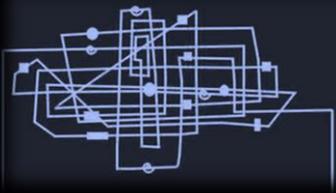


- Relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.
- Prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre los trabajadores, los empleadores y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general.
- Al conjunto de normas, instituciones y procesos sociales en el ámbito del trabajo, se le denomina Sistema de Relaciones Laborales.



Componentes del sistema de Relaciones Laborales

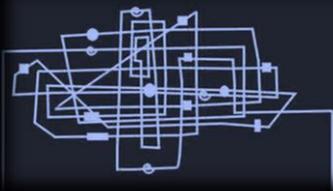
- Actores o protagonistas (organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y el Estado)
- Los mecanismos e Instituciones de relación entre ellos (negociación-conflicto)
- Las reglas que gobiernan o regulan el sistema (intervencionismo vs. Autonomía o autorregulación de las partes)



Los actores de las Relaciones Laborales

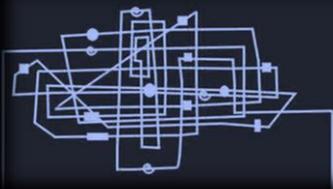
- Organizaciones de Empleadores
- Organizaciones de Trabajadores
- El Estado

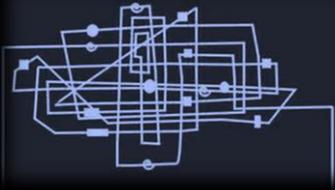




Organizaciones de Empleadores

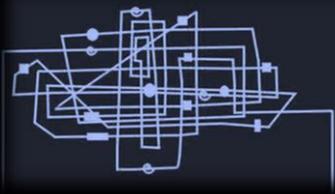
- 1867 – Cámara de Comercio
- 1871 – Asociación Rural
- 1891 – Cámara Mercantil
- 1898 – Cámara de Industrias
- 1919 – Cámara de la Construcción
- 1946 – Confederación Empresarial





Funciones de las organizaciones de empleadores

- Defensa de los intereses de los empleadores
- Representación de los empleadores
- Prestación de servicios a los empleadores



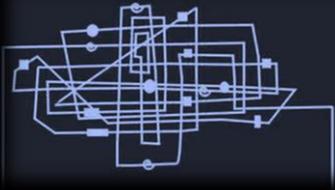
Organizaciones de Trabajadores

- Sindicato: asociación o agrupamiento estable constituido por personas que ejercen una actividad profesional, en vistas de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión.
- Estas organizaciones son las destinatarias del conjunto de derechos cuyo ejercicio habitual configura la libertad sindical.

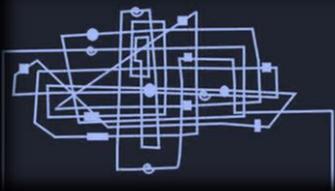


Derechos Sindicales

- a) Derecho de afiliarse.
- b) Derecho de constituir sindicatos sin autorización previa.
- c) Derecho de organizar libremente el sindicato: autonomía sindical.

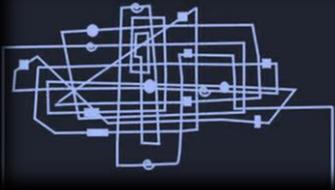


- d) Derecho de los sindicatos a obtener personería jurídica.
- e) Derechos de los sindicatos a no ser disueltos administrativamente.
- f) Derecho a constituir federaciones y confederaciones.
- g) Derecho a afiliarse a entidades internacionales de trabajadores y de empleadores.
- h) Derecho de los trabajadores al fuero sindical.



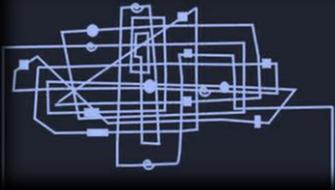
Clasificación de los Sindicatos

- Rol (concertación, contestación, revolucionario)
- Ideología (marxistas, anarquistas, socialdemócratas, cristianos)
- Autenticidad (auténticos, inauténticos: amarillos/blancos)
- Miembros (mixtos, puros)
- Estructura (horizontales, verticales: de actividad/de empresa)

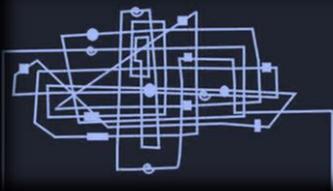


El Estado

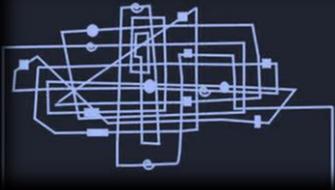
- El Estado es protagonista del sistema al determinar el modelo de relaciones existente y al dictar las condiciones sustantivas de trabajo.
- El sistema uruguayo se ha caracterizado por un modelo autónomo de relaciones laborales a diferencia de lo que ha primado en América Latina con sistemas intervencionistas y reglamentaristas.



- **El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** es el órgano a través del cual el Poder Ejecutivo actúa en el sistema de relaciones de trabajo, y si bien no es el único, sí es el principal órgano del Estado de los que tienen competencias en materia laboral, junto con el Poder Judicial.
- Es el responsable de diseñar, ejecutar, controlar y evaluar las políticas, planes y programas referidos a la actividad laboral, el empleo y la formación profesional, las prestaciones sociales y alimentario-nutricionales y la Seguridad Social.

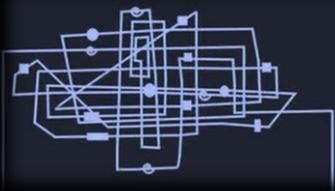


- El estudio, coordinación y ejecución de la política laboral corresponde a la **Dirección Nacional del Trabajo**. Sus objetivos generales son asegurar la justicia y la paz social en el ámbito laboral, tanto en el área de relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, como en la coordinación y conciliación de las partes en la fijación de los salarios mínimos en todo el territorio nacional.
- La Dirección Nacional de Trabajo es responsable del desarrollo, la coordinación y la ejecución de planes y programas, en materia de salarios y relaciones laborales, a ser cumplidas en todo el territorio nacional.



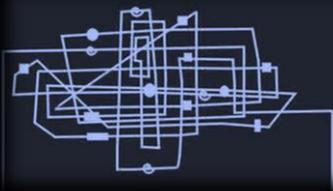
De la DiNaTra dependen 4 divisiones:

- División Consultas
- Negociación Individual
- Negociación Colectiva
- Documentación y Registro



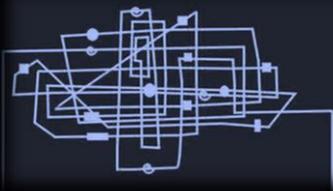
División Consultas:

- La División Consultas brinda asesoramiento en materia laboral y salarial a trabajadores y empleadores de la actividad privada en forma gratuita



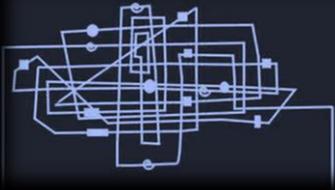
Negociación Individual

- La División Negociación Individual tiene el objetivo de prevenir y conciliar los conflictos individuales de trabajo. Interviene en acuerdos voluntarios entre las partes de la relación individual de trabajo previa intervención de la División Consultas. Y tiene a su cargo la conciliación en vía administrativa de los conflictos individuales en el trabajo, previa al juicio laboral realizando audiencias de conciliación.

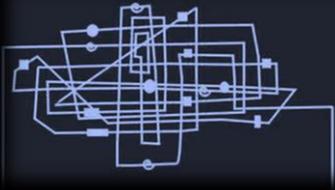


Negociación Colectiva

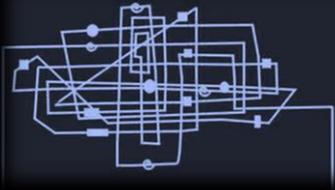
- Esta División es la responsable de la conciliación y mediación voluntaria de los conflictos colectivos.
- Colabora en el desarrollo de las negociaciones colectivas, con el objetivo de concretar convenios colectivos, regulatorios de las relaciones de trabajo en sentido amplio (incluida la negociación salarial), fomentando la generación de ámbitos para la discusión de toda la temática laboral.
- La actuación se cumple a requerimiento indistinto de empresarios (un empleador individual, un grupo de empleadores, una organización empresarial) y sindicatos (organización sindical o agrupaciones accidentales de trabajadores). Consiste en la instalación de mesas de negociación de carácter tripartito.



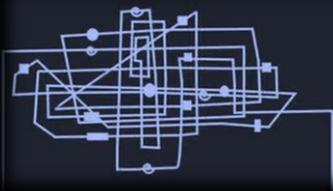
- El control de la legislación laboral y de la seguridad social compete a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.
- La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social es el organismo competente para la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general, de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo.



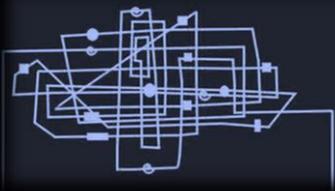
- debe controlar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y de la Seguridad Social, los contratos o Convenios Colectivos y demás normativas vigentes.
- debe promover en los lugares de trabajo, la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad de trabajo del personal
- debe investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales
- debe promover de oficio, según la gravedad o inminencia de peligro y de acuerdo con las normas legales, la adopción inmediata de las disposiciones de higiene o seguridad pertinentes o la clausura de los locales o sectores afectados, o de determinadas máquinas, artefactos o equipos que ofrezcan peligros para la vida o integridad física del trabajador.



- El servicio de recepción de denuncias del Ministerio de Trabajo es sólo para trabajadores en actividad. Empleadores y todo tercero ajeno a la relación laboral deben presentarse por nota, dirigida a la Sra. Inspectora General del Trabajo y de la Seguridad Social, por mesa de entrada del MTSS.
- Un trabajador puede hacer una denuncia ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social de cualquier situación irregular en los términos de su relación laboral.
- Estos términos comprenden los derechos referidos a la normativa laboral vigente en nuestro país (condiciones generales de trabajo o condiciones ambientales de trabajo); y también los derechos fundamentales y universales, inherentes a la personas y que son vulnerados en el lugar de trabajo (acoso moral, psicológico, antisindical, discriminación, destrato, etc.).

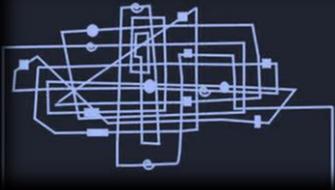


- El trabajador puede efectuar una denuncia sólo si tiene su vínculo laboral vigente y cuando las infracciones que se denuncian están ocurriendo al momento de denunciar.
- Si el trabajador fue desvinculado (ya sea por renuncia o despido) no corresponde efectuar denuncia ante la Inspección, sí canalizar por la vía del reclamo en el Centro de Asesoramiento del MTSS de la Dirección Nacional de Trabajo (Juncal 1511, Planta Baja) y en las Oficinas de Trabajo del Interior
- Si el trabajador está suspendido puede efectuar denuncia por las irregularidades que considere pertinentes una vez que se reintegre a las tareas. Si el reclamo fuese el desacuerdo en el motivo de la suspensión, éste deberá ser planteado en la División Consultas de la Dirección Nacional de Trabajo, y en las Oficinas de Trabajo del Interior
- Si las infracciones denunciadas no están ocurriendo al momento de la denuncia, y si el trabajador se encuentra en plazo para reclamar sus derechos, debe concurrir a la División Consultas, o a las Oficinas de Trabajo del Interior a los efectos de consultar con un profesional y eventualmente, canalizar el reclamo que corresponda.



Denuncias:

- Irregularidades en las Condiciones Generales de Trabajo
- Persecución sindical
- Discriminación sexual, racial o política
- Acoso sexual
- Acoso moral
- Presencia de personal ocupado inhabilitado para trabajar por ser extranjeros sin documentación, o menores sin la habilitación correspondiente del INAU (carnet de menor)
- Irregularidades en Condiciones Ambientales de Trabajo, comprendiendo toda situación que genere riesgo para la salud o la vida de los trabajadores



Accidentes - Enfermedades

- Los Decretos 64/04 y 169/04 del Poder Ejecutivo disponen la obligación de declarar enfermedades y eventos sanitarios de notificación obligatoria ante el Banco de Seguros del Estado, Ministerio de Salud Pública y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



- Son enfermedades profesionales, aquellas causadas por agentes físicos, químicos, biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el trabajo.
- Se considera accidente de trabajo a toda lesión corporal que el trabajador sufra en ocasión o por consecuencia del trabajo que realice por cuenta ajena.
 - Los que ocurran en ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, el trabajador realiza en cumplimiento de las órdenes del empleador o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
 - Los que tengan lugar en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando éstos tengan conexión con el trabajo.
 - Las enfermedades que contraiga el trabajador a raíz de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva su ejecución.

Vulneración de Derechos Fundamentales:

- Cuando el trabajador denuncia ser vulnerado en su dignidad básica como persona (por maltrato, acoso, discriminación, etc) en el lugar de trabajo, debe proceder por escrito dirigido a la Inspección General del Trabajo brindando datos sobre su identidad, ya que estas denuncias no son anónimas. No obstante, la Inspección cuenta con un servicio de asesoramiento en el cual se preserva la identidad de quien realiza la consulta respecto de estos temas.
- La denuncia por acoso moral, sexual, etc. efectuada debe poder ser probada; de lo contrario, serán escasas las posibilidades de corregir la situación planteada en el lugar de trabajo.
- La responsabilidad legal del acoso ocurrido en el lugar de trabajo -independientemente de quien lo confiera-, recae sobre el empleador (empresa, institución o sus titulares).

- 
- El estudio, investigación, fomento y coordinación de políticas de empleo y formación profesional está a cargo de la **Dirección Nacional de Empleo**.
 - Los objetivos programáticos de la DINAE son:
 - Promover la inserción y reinserción laboral de los trabajadores desempleados, priorizando a las personas con mayores dificultades de integración al mercado del trabajo
 - Impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo, incentivando también la formalización de la economía informal
 - Apoyar la dinamización de los mercados de trabajo locales
 - Existe además, la **Junta Nacional de Empleo**, de composición tripartita, organismo asesor de la Dirección Nacional de Empleo y ejecutor del diseño de programas de capacitación laboral.

Las Relaciones entre los actores.

La Negociación Colectiva

- Puede ser definida como un conjunto de discusiones sobre condiciones de trabajo, llevadas a cabo entre un empleador o grupo u organización de empleadores por un lado, y un grupo de trabajadores por otro, con miras a la realización de un acuerdo.

Convenio Colectivo

- Es la meta hacia la que convergen las negociaciones colectivas.
- Según la OIT comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre empleadores y trabajadores.

Consejos de Salarios

- Con la aprobación en 1943 de la ley 10.449 sobre **Consejos de Salarios**, se institucionalizó el primer mecanismo de negociación para la fijación de salarios mínimos y categorías en la actividad privada, creando órganos de composición tripartita a nivel de rama de actividad.
- La ley estableció la clasificación de las actividades económicas en grupos, a los efectos de que en cada uno de ellos funcionara un Consejo de Salarios. La puesta en marcha de este mecanismo condicionó el agrupamiento de los empleadores en organizaciones sectoriales o de rama, creándose incluso sub-sectores dentro de un mismo Consejo, en función de las diferencias sectoriales dentro de una misma rama de actividad económica.
- Las estructuras gremiales inducidas por esta ley se mantienen hasta el presente.

- 
- A través del decreto 105/005 del 7 de marzo de 2005, el Poder Ejecutivo convocó a los Consejos de Salarios.
 - Los Consejos de Salarios constituyen ámbitos de negociación tripartita en los que participan: el Estado, los representantes de los empleadores y los delegados de los trabajadores de cada sector de actividad.
 - Cada grupo o sector de actividad tiene un Consejo de Salarios que estará integrado por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo, dos delegados patronales y dos delegados de los trabajadores.
 - La principal función de los Consejos de Salarios es la de fijar el monto mínimo de los salarios que deben recibir los trabajadores del grupo al que pertenece el Consejo.

- 
- Las decisiones a las que arriban los Consejo de Salario se reúnen en un documento al que se lo conoce como “laudo”.
 - De acuerdo con la función principal de los Consejos, el “laudo” debe fijar el salario mínimo aplicable a cada categoría laboral alcanzada por la jurisdicción del correspondiente Consejo.
 - El Poder Ejecutivo puede homologar el “laudo” declarándolo obligatorio para una industria o rama de la industria o del comercio en toda la República o en parte de ésta. O puede también observarlo cuando a través del mismo se fija un salario que a su juicio no cumple con las exigencias de un salario mínimo nacional por ser demasiado bajo.
 - Dichos salarios mínimos comienzan a regir desde la fecha establecida en los “laudos” por los propios Consejos y rigen a partir de los 30 días de la publicación del “laudo” en el Diario Oficial, y estarán vigentes hasta que un nuevo laudo los sustituya.

Modelos de Negociación

▪ Modelo Competitivo

- ganar a toda costa - juego de suma cero: todo lo que obtenga uno de los negociadores será perdido por su oponente.
- un individuo o grupo intenta conseguir sus objetivos a expensas de un adversario.





- **Modelo Cooperativo**

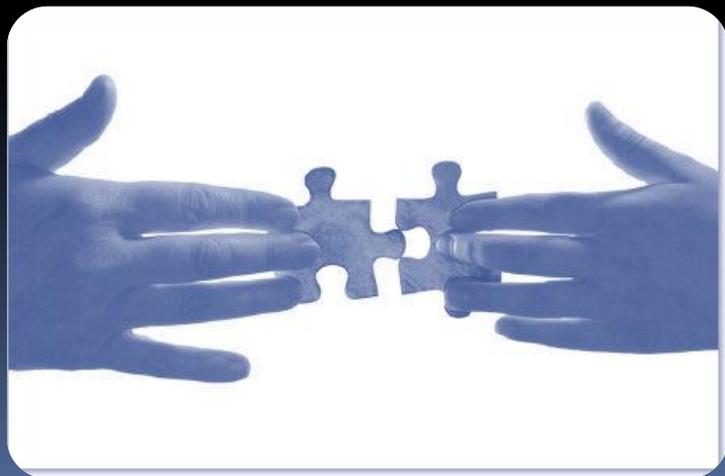
- ganar-ganar o para satisfacción mutua: los negociadores buscan un acuerdo ventajoso para ambos y no una victoria total o muy importante de uno sobre otro - los dos deben sentir que han ganado algo - el resultado de la negociación debe otorgar beneficios para ambas partes.
 - Ganar-ganar negociando : en conjunto se obtienen beneficios que no alcanzarían por sí solos.

Qué hacer:

- Tenga claro el objetivo que se persigue
- No inicie nunca ofreciendo un límite. Su adversario siempre buscará más
- No explore posibilidades que usted no desea ver transformadas en realidades
- Reconozca cuando necesita tiempo para pensar, consultar o aclarar ideas.
- Nunca exprese un rotundo “no” a menos que esté convencido del apoyo incondicional de su organización
- Jamás viole la confianza que deposite en usted la otra parte
- No llegue a soluciones demasiado rápido. Los actores piensan que si el proceso es corto, la solución podría haber sido más favorable.
- Desaliente la participación de personal no experimentado aún siendo directivos de la empresa

Eficacia de un método de negociación:

- Debe conducir a un acuerdo sensato, adecuado, de ser posible el acuerdo.
- Debe ser eficiente
- Debe mejorar o, al menos, no empeorar la relación entre las partes.



Conflictos de Trabajo

- Conflictos individuales y conflictos colectivos
- Conflictos de derecho y conflictos de interés

En los conflictos de derecho se discute la aplicación o interpretación de una o más normas jurídicas preexistentes, mientras que en los conflictos de interés se discuten asuntos de mérito, equidad o justicia o económicos en vistas a la creación de una nueva norma o a la modificación de las condiciones de trabajo.

Medios de Solución

- Soluciones directas: Sólo participan las propias partes, sin intervención de terceros. Negociación colectiva, huelga, lock-out.

Autodefensa - Autocomposición

- Soluciones indirectas: Participa un tercero, junto a las partes o en sustitución de las mismas: conciliación, mediación, arbitraje y la decisión judicial.

Tutela o Heterotutela