

## **A propósito de las Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**Dr. Álvaro Rodríguez Azcúe**  
Asesor del Ministerio de Trabajo, Uruguay

### **1. Importancia de las Jornadas Rioplatenses**

Los días 18 y 19 de mayo del corriente, se realizaron en la ciudad de Rosario (Argentina), las XV Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Este evento académico, organizado por las Asociaciones de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social de Argentina y Uruguay, continúa una rica experiencia iniciada en 1983 por los laboristas rioplatenses, en la que se abordan los temas de interés común, al tiempo que reflejan las preocupaciones y tendencias doctrinarias en la materia.

### **2. Los temas analizados**

En esta ocasión, el programa de actividades académicas fue el siguiente:

Mesa redonda:

- "Negociación colectiva e intervención del Estado"
- Expositores: Dres. Mario Garmendia Arigón (Uruguay) y Noemí Rial (Argentina).

Temario:

- "Discriminación y estabilidad en el empleo"  
Expositores: Dres. Eduardo Goldstein (Uruguay) y Jorge Rodríguez Manzini (Argentina).
- "Sistemas previsionales y administraciones privadas y públicas. Opciones de los beneficiarios. Sistemas imperativos"  
Expositores: Dres. Alvaro Rodríguez Azcúe (Uruguay) y Walter Arrighi (Argentina).
- "Límites al derecho de huelga. Ocupación. Reglamentación de la huelga en los servicios esenciales"  
Expositores: Dres. Danubio Moreira (Uruguay) y César Arese (Argentina).

### **3. Comentarios generales sobre los temas considerados**

#### **3.1. Negociación colectiva e intervención del Estado**

En relación al tema de la negociación colectiva e intervención del Estado, los expositores examinaron las diferentes tipologías existentes en el derecho comparado, para luego centrarse en las similitudes y diferencias del modelo uruguayo y el argentino.

El modelo uruguayo, tradicionalmente caracterizado como desregulado y puro en cuanto al grado de actuación autónoma de los interlocutores sociales, fue reexaminado a la luz del

impacto de la ley de los llamados Consejos de Salarios (Nº 10.449) en el sistema de relaciones colectivas.

Precisamente, la no convocatoria de dichos Consejos por parte del Poder Ejecutivo durante el período 1991-2005, y el consecuente descaecimiento de la negociación colectiva, así como la nueva convocatoria a partir del 2005, y el resurgimiento de aquella, puso de manifiesto la importancia de esa 'discreta' intervención del Estado de claro sentido promotor.

A su vez, esa intervención promotora se ha visto robustecida con la sanción de la Ley 17.940 sobre fuero sindical.

En cambio, en la experiencia argentina, la intervención del Estado ha sido tradicionalmente mucho más fuerte y directa, en aspectos como la representación sindical, los contenidos de la negociación, como en las medidas de conflicto, tanto para potenciar la negociación colectiva como para restringirla.

### **3.2. Discriminación y estabilidad en el empleo**

La inclusión de la discriminación y sus nuevas formas asociadas a la estabilidad en el empleo dentro de la temática a considerar en las jornadas, revela una interesante evolución en la doctrina iuslaboralista rioplatense. La importancia de los derechos humanos fundamentales en el ámbito de la relación laboral, y específicamente la consideración del derecho a la no-discriminación, como inherente a la personalidad humana, irrenunciable e imprescriptible, constituye un progreso destacable en la doctrina rioplatense.

Respecto de los medios de defensa ante el fenómeno de la discriminación, se verificaron diferencias de enfoques entre los juristas uruguayos y argentinos.

Los ponentes uruguayos, sostuvieron predominantemente como solución jurídica la nulidad absoluta del acto, y consecuentemente el derecho a la reinstalación del trabajador, en base a la ley 17.940 sobre fuero sindical como fundamento de ley análogo; mientras que la posición de los laboristas argentinos consideró que, el acto de discriminación es válido, porque las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo establecen un sistema de estabilidad relativa.

Asimismo, se consideró que el despido -justificado o no- siempre produce el efecto extintivo con la eventual indemnización para el caso de injustificación.

### **3.3. Sistemas previsionales y administraciones privadas y públicas. Opciones de los beneficiarios. Sistemas imperativos.**

En materia de seguridad social, se pudo apreciar un notable paralelismo entre las evoluciones de los sistemas de pensiones de ambos países. Respaldan dicha afirmación una serie de hechos, como ser: la temprana implantación de Cajas de Jubilaciones para diferentes gremios a comienzos del Siglo XX; la adopción de los seguros sociales como técnica predominante; la universalización de la protección y cierta tendencia a la centralización de la gestión en torno a la década de los sesenta del siglo pasado; el comienzo de la crisis de sostenibilidad a fines de los ochenta; el ascenso del pensamiento neoliberal en la década de los noventa y la introducción de sistemas mixtos, bajo la influencia del modelo privatizado chileno de

seguridad social inaugurado en el año 1981; y finalmente, en nuestros días, el comienzo de un proceso de evaluación y de reformas, en los que el Estado vuelve a recobrar un rol de mayor protagonismo.

En el caso argentino, la tendencia anotada se ha expresado a través de la aprobación de la reciente Ley N° 26.222, mediante la cual se habilita la libre elección del régimen jubilatorio, entre el régimen de capitalización individual o el retorno al régimen público de reparto, hasta ahora prohibido.

La experiencia uruguaya, en cambio, parte de un sistema mixto con una mayor dosis de presencia estatal. La reforma de 1995 (Ley 16.713) al tiempo que introdujo un pilar de capitalización individual, mantuvo para todos los afiliados al sistema un fuerte componente público de solidaridad intergeneracional.

No obstante, los recientes cambios ocurridos en la política laboral, han impactado positivamente en el sistema de seguridad social, por la marcada tendencia hacia la formalización del empleo y la mejora de los salarios reales. A su vez, en ambos países, se inician procesos de evaluación y revisión del diseño del sistema, tendencia que ha dado en llamarse 'la reforma de la reforma'.

### **3.4. Límites al derecho de huelga. Ocupación. Reglamentación de la huelga en los servicios esenciales**

Como consecuencia de un nuevo tiempo, caracterizado por el resurgimiento de la actividad sindical y la negociación colectiva, reaparece el interés por el estudio de los límites al derecho de huelga. En este punto sí, ambos países tienen importantes contrastes.

En Argentina, la regulación ha sido siempre muy intensa, mientras que en Uruguay, se ha verificado exactamente la situación contraria; son muy escasas las disposiciones que se encargan de ello, concretamente las que refieren a su reconocimiento constitucional (art. 57) y la normativa que sobre servicios esenciales (Ley 13.720).

Las experiencias de la ocupación de los lugares de trabajo como forma de lucha o modalidad de huelga, ha sido un fenómeno muy marcado en los últimos tiempos en el mundo del trabajo, tanto en Argentina como en Uruguay. En cambio, se aprecian diferencias en la forma de abordar esa manifestación del conflicto colectivo. En Argentina, a nivel legal, doctrinario y jurisprudencial se observa el fenómeno con franco disfavor, a pesar de ser relativamente tolerado; mientras que en Uruguay, un sector importante de la doctrina laboral incluye esa práctica como una modalidad de huelga, inclusive una reciente norma reglamentaria (Decreto 165/006) así lo reconoce expresamente.

## **4. Balance**

Sin dudas, ha sido un nuevo y fermental encuentro de los laboristas rioplatenses, que adquiere especial importancia por ocurrir en un momento histórico en el que se han superado los embates más intensos del pensamiento neoliberal y consecuentemente el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social vuelve a recobrar un rol relevante en el diseño de una sociedad democrática e integrada.

También ha resultado interesante verificar ciertas tendencias comunes en ambos países, con mayores puntos de contacto en el ámbito de la seguridad social y menores coincidencias en la regulación de la huelga. En materia de negociación colectiva, aunque con formas de intervención estatal diferentes, ambos países viven un momento de expansión y desarrollo particularmente intenso. A su vez, la consideración de nuevos tópicos, como la discriminación, tiende puentes de conexión con los desarrollos doctrinarios del iuslaboralismo europeo.

© Álvaro Rodríguez Azcúe

© IUSLabor 2/2007

ISSN: 1699-2938