

**RELACIONES LABORALES
Y LUC: SOCIOS EXPERTOS
DAN SU VISIÓN.**



Dr. Santiago Madalena

¿EN CUANTO AL PAGO DE SALARIOS Y PARTIDAS LABORALES, QUE CAMBIOS PREVE LA MISMA Y CUAL ES SU VISIÓN AL RESPECTO?

La Ley de Inclusión Financiera (N° 19.210) establecía que el pago de las remuneraciones y toda otra partida en dinero que tengan derecho a percibir los trabajadores en relación de dependencia, cualquiera sea su empleador, deberá efectuarse a través de acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumento de dinero electrónico.

Hasta a aprobación de la Ley de Urgente Consideración, la excepción que existía era respecto de los trabajadores de zonas rurales o localidades de menos de 2.000 habitantes, mientras no existieran puntos de extracción de efectivo.

La LUC modifica este aspecto y establece que la modalidad de pago en efectivo volverá a ser una alternativa válida para el pago de remuneraciones como regla general.

¿EN CUANTO AL PAGO DE SALARIOS Y PARTIDAS LABORALES, QUE CAMBIOS PREVEÉ LA MISMA Y CUAL ES SU VISIÓN AL RESPECTO?

Entendemos que esta modificación es razonable en tanto el pago en efectivo continúa siendo una modalidad de pago de utilidad para las partes, aunque probablemente minoritaria. En cualquier caso, la LUC no modifica la regulación del pago bancario o por dinero electrónico, cuando ello lo acuerdan las partes. A modo de ejemplo, el trabajador continuará teniendo el derecho a elegir libremente la institución de intermediación financiera o la institución emisora de dinero electrónico en la cual cobrar su remuneración y toda otra partida en dinero que tenga derecho a percibir.

¿Y EN CUÁNTO A LOS DERECHOS DE HUELGA, DE TRABAJADORES NO HUELGUISTAS Y DEL EMPLEADOR?

La LUC establece que el Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente.

Si bien esto no se encontraba previsto en la normativa nacional, sí había sido la posición tradicional de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo de la que nuestro país es miembro. Incluso este aspecto formó parte de una recomendación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones al gobierno uruguayo, indicándose que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar de trabajo, debe respetar la libertad de quienes no adhieren a la huelga. Es decir, la solución que adopta la LUC se encuentra acorde lo previsto en el Convenio Internacional de Trabajo N° 87 sobre libertad sindical, ratificado por nuestro país y que se considera uno de los convenios fundamentales de la OIT.

¿Y EN CUÁNTO A LOS DERECHOS DE HUELGA, DE TRABAJADORES NO HUELGUISTAS Y DEL EMPLEADOR?

Por otra parte, la LUC también declara ilegítimos los piquetes que impidan la libre circulación de personas, bienes o servicios, en espacios públicos o privados de uso público. Esta posición ya había sido adoptada por la jurisprudencia, que en algunos casos había entendido que el piquete no conforma una extensión del derecho de huelga.

En definitiva, entendemos que es la forma correcta en que debe regularse el derecho de huelga, y que no afecta el derecho constitucional de los trabajadores sino que recoge una noción que además ya estaba asentada: el derecho de huelga no es irrestricto sino que tiene límites que derivan de otros derechos también constitucionales.

¿QUÉ OTRA VALORACIÓN LE MERECE LA LUC EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES?

Como comentario general, entendemos que ninguna de las dos previsiones que establece la LUC -tanto en materia de pago de remuneraciones como de conflictos colectivos- vulnera derechos de los trabajadores. Por el contrario, respecto del primero de los aspectos, solamente establece una alternativa adicional como forma de pago, pero mantiene los derechos de los trabajadores cuando el pago se realiza por medios bancarios o dinero electrónico; en el segundo caso, la nueva regulación cumple con las recomendaciones de la OIT al estado uruguayo.

Dr. Santiago Madalena



ADPUGH

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES
URUGUAYOS EN GESTIÓN HUMANA