

ENTENDIMIENTO Y COLABORACION EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Julio Bayce, autor de este artículo, acaba de regresar de Ginebra, donde intervino en un seminario de la O.I.T. sobre problemas sociales, junto con representantes de 20 países de Europa, Asia, Africa Negra, el Cercano Oriente y América Latina. Expone en esta nota su opinión sobre la situación social del país y sugiere algunas medidas para mejorar las relaciones laborales.

EL URUGUAY, A LA DISTANCIA

Visto a la distancia, con más perspectiva, el panorama nacional se dibuja con mayor claridad, sus grandes líneas aparecen más nítidas y precisas. Y a la luz de su confrontación con los problemas de otros países, nuestros propios problemas adquieren proporciones diferentes, quizá más verdaderas.

Así, he tenido la satisfacción de corroborar muchos aspectos que son motivo de nuestro legítimo orgullo. Tenemos instituciones democráticas, cultura cívica, estabilidad política. No tenemos conflictos religiosos, ni raciales, ni de castas. No existen divisiones profundas entre nuestras clases sociales. En términos generales, puede afirmarse que la población goza de un nivel de vida relativamente elevado, y que no hay hambre ni miseria. También podemos enorgullecernos de una legislación social avanzada y de un progreso constante en nuestras condiciones de trabajo. Todo esto, que lo sabemos desde aquí, que lo hemos repetido tantas veces, adquiere en el exterior una especial validez. Allí aprendemos a apreciar nuestras propias virtudes y a valorar lo que hemos construido en poco más de un siglo de vida independiente.

Pero también a la distancia observamos mejor nuestros defectos. Y vemos con profunda pena a nuestro pequeño país, a este país que tiene tantas posibilidades de ser feliz, sumergido en medio de una ola de conflictos laborales, convulsionado su clima social por una serie ininterrumpida de paros, huelgas, cierres, ocupación de fábricas, coacción y violencia.

¿Es lógica esta situación en un país de cultura democrática y de avanzada legislación social?

LA EVOLUCION DE LA O.I.T.

Veamos primero cómo ha evolucionado la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y quizá encontremos allí alguna orientación para la solución de nuestros problemas.

Creada en 1919 como parte integrante del Tratado de Versalles, con el propósito de promover la justicia social en el mundo, la O.I.T. desarrolló durante su primera etapa una intensa tarea en el sentido de crear normas internacionales y realizar estudios e investigaciones en el ámbito laboral.

No puede negarse la eficacia de esta obra, que difundió los principios de la justicia social e impulsó su aplicación práctica en todas las regiones del mundo. En muchas partes despertó la conciencia gremial de los trabajadores, pugó por el reconocimiento de la libertad sindical, enseñó a los obreros a conocer y defender sus legítimos derechos. En otras partes, donde imperaban ya esos principios, estimuló la aplicación de normas de justicia, propendiendo a mejorar las condiciones generales de trabajo. Nadie puede negar la contribución que la O.I.T. ha hecho en ese sentido al progreso de la humanidad.

Pero le ocurrió un poco a la O.I.T., lo que al "aprendiz de brujo" del cuento que divulgó Dukas. Desencadenó fuerzas que no estaba luego en condiciones de controlar. Y fué así que a pretexto de la justicia social se ha producido en muchas partes una profunda alteración de la paz social. Y sin paz social, no ha posibilidad de convivencia.

En 1955, en la Memoria que presentó a la Conferencia realizada en junio de ese año, el director general de la O.I.T., David A. Morse, se ocupó específicamente del problema de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y preconizó la necesidad de una mayor colaboración entre ambos sectores por medio de lo que llamó "la reflexión en común". Desde entonces, y sin desconocer la obra realizada anteriormente en ese campo, la O.I.T. ha demostrado comprender la necesidad de encauzar racionalmente las inquietudes que había despertado, y ha dedicado a estos problemas los mayores esfuerzos. En 1958, la Conferencia resolvió intensificar su programa en materia de relaciones de trabajo, y recientemente, en junio de 1959, decidió inscribir en el orden del día de la Conferencia de 1960 un proyecto de recomendación sobre la cuestión de la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito industrial y en el ámbito nacional. A fines de 1960, es también muy probable que se realice en América Latina un congreso especial interamericano destinado al estudio de las relaciones de trabajo.

¿Qué conclusiones pueden sacarse, pues, de esta evolución?

Que no es posible impulsar indefinidamente el avance de las condiciones de trabajo sin atender paralelamente el mejoramiento de las relaciones de trabajo. En otras palabras, que la justicia social debe avanzar junto pero no en detrimento de la paz social.

LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL URUGUAY

Algo similar ha ocurrido en el Uruguay. El avance de la legislación social, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, no ha sido acompañado de un perfeccionamiento de las relaciones de trabajo, sino al contrario. A medida que se dan mayores ventajas a los trabajadores, empeora el clima social del país. Crece el número de los conflictos laborales, ocasionando graves pérdidas a los dos sectores del trabajo y a la economía nacional. Por razones fútiles se llega a medidas de fuerza. Problemas parciales, que requieren soluciones parciales, han llegado a paralizar servicios esenciales de la vida del país.

¿Por qué sucede esto?

En gran parte, porque el Uruguay carece de instrumentos adecuados para preservar la paz social. No tenemos normas apropiadas sobre sindicalización, sobre huelgas y lock-outs, sobre negociaciones colectivas, sobre conciliación y arbitraje, sobre colaboración entre los empleadores y los trabajadores. Planteado un conflicto, no existe un mecanismo técnico que lo encauce y lo conduzca hasta la solución correspondiente. Todo queda librado a la improvisación, a la fuerza de las partes en pugna, a la presión de los hechos. Generalmente, los conflictos terminan por desembocar en el Ministerio de Industrias o en una comisión parlamentaria. Es decir, en organismos que no tienen competencia específica en esos problemas y que arbitran soluciones políticas y provisionales en lugar de soluciones técnicas y permanentes.

El resultado de esta situación lo está padeciendo el país. Es pues necesario crear instrumentos que prevean, desde la iniciación de cualquier discrepancia laboral, los procedimientos que deben seguirse para resolverlos. Y es necesario promover el entendimiento entre los trabajadores y los empleadores, de suerte que el trabajo nacional no se vea interrumpido por una cuestión nimia o incidental.

No es posible admitir que por una futilidad, los obreros pierdan sus jornales, se ponga en peligro la estabilidad de una empresa o se paralice un servicio esencial de la comunidad. Así como los partidos políticos, luego de largas luchas, terminaron por dirimir democráticamente sus discrepancias por los mecanismos electorales es preciso que el capital y el trabajo aprendan a entenderse por la vía de los mecanismos laborales preestablecidos. El totalitarismo marxista no cree en este entendimiento, ni lo quiere. Por el contrario, la democracia depende en gran parte de este entendimiento.

ENTENDIMIENTO Y COLABORACION EN OTROS PAISES

En muchos países, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales se fijan por la vía legislativa o administrativa. En otros, existe la costumbre tradicional de que tales problemas se resuelvan directamente entre las partes, mediante convenios libremente pactados. En nuestro país, y en general en toda América Latina, estamos acostumbrados a esperar todo de la ley y del Estado. Existen abundantes ejemplos que nos aconsejan confiar también en lo que pueden hacer las partes interesadas cuando actúan con lealtad y patriotismo.

En Dinamarca, desde 1899, por el "Acuerdo de Setiembre", celebrado entre la Confederación de Empleadores y la Confederación de Sindicatos, se fijaron las bases de las relaciones obrero-patronales, que regulan hasta hoy la solución de los conflictos laborales. En Suecia, el "Pacto transaccional" de 1906 echó los cimientos del sistema de negociaciones colectivas entre patronos y obreros. En Noruega, el "Acuerdo Básico" de las relaciones profesionales fué firmado en 1935. El "Pacto de Paz del Trabajo" de 1937, regula en Suiza los conflictos sociales de la industria relojera y de la metalúrgica. Existen innumerables convenios colectivos que rigen en Europa y en América del Norte los problemas laborales, incluso el incremento de la productividad.

En el preámbulo del acuerdo que reglamenta las relaciones patronales y obreras de Suecia, se dice: "Las organizaciones centrales del mercado del trabajo tienen plena conciencia de la necesidad de regular, en la medida de lo posible, sus divergencias de intereses, sin recurrir a conflictos declarados. Los empleadores y los obreros han comprobado a menudo que los resultados obtenidos no compensan los gastos y los sacrificios que originan los conflictos declarados. Las partes contratantes están preocupadas de salvaguardar la paz del trabajo, tan útil a la vida económica nacional".

En 1955 durante el Congreso de la Industria Americana el señor George Meany, Presidente del Sindicato de Mecánicos, dijo: "Tenemos tantas cosas que nos son comunes, que resulta más bien tonto seguir riñendo por las que no tenemos en común". En los Estados Unidos, son tantos los ejemplos de colaboración entre los obreros y los patronos, que sería imposible reseñarlos en esta nota. Baste recordar que existen sindicatos obreros que conceden préstamos a las empresas de su gremio que se encuentren en dificultades económicas.

Si esto es así en otras partes del mundo, si existe entendimiento y colaboración en muchas partes entre los empleadores y los trabajadores, en beneficio mutuo y del país, por qué no puede existir en el Uruguay? ¿Qué podemos hacer por que exista?

ALGUNOS METODOS PRACTICOS

La O.I.T. no se ha limitado a promover normas internacionales en favor de la colaboración entre los sectores profesionales, sino que ha ensayado también algunos métodos prácticos para favorecer el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

En 1957, un funcionario técnico de la O.I.T. fué enviado al Perú, para prestar asistencia a una comisión mediadora en la solución de un conflicto particularmente agudo

que afectaba los ferrocarriles del sur. Las recomendaciones presentadas por dicho funcionario, luego de haber estudiado el caso en el terreno, contribuyeron a encontrar una solución que fue aceptada por todas las partes interesadas.

En 1956 y en 1957 se ensayó con respecto a Bolivia el procedimiento de las "misiones bipartitas", consistente en el envío de misiones compuestas por un dirigente sindical y otro patronal de un país con experiencia en las relaciones de trabajo. En un caso fue una misión sueca y en otro una misión belga, que tomaron contacto con las organizaciones patronales y obreras de Bolivia, a las que sometieron a recomendaciones básicas sobre las medidas tendientes a mejorar el clima social del país. Este método tiene la ventaja de utilizar la experiencia de dirigentes avezados de países muy evolucionados socialmente, los que se compenetran con facilidad de los problemas de sus respectivos sectores y encuentran luego la forma de llegar a soluciones de conveniencia mutua.

También se ha ensayado últimamente el procedimiento inverso, es decir, misiones bipartitas de determinados países, que realizan visitas a países de mayor evolución para recoger enseñanzas en esa materia. Una misión bipartita, integrada por seis dirigentes patronales y seis dirigentes sindicales de países asiáticos, acaba de realizar una visita a Inglaterra y Alemania para conocer allí el funcionamiento práctico de las relaciones de trabajo y estudiar luego su aplicación a sus respectivos países.

Se trata de experiencias prácticas y novedosas, cuya aplicación a ciertos problemas de nuestro país podrían ser dignas de estudio.

ENSAYAR LOS PRIMEROS PASOS

Estamos pues en una encrucijada de la evolución social del país. Luego de haber realizado grandes progresos en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, debemos, a riesgo de perderlo todo, empezar a mejorar las relaciones de trabajo. Es decir, luego de habernos ocupado de la justicia social, debemos preocuparnos un poco de la paz social.

Es necesario promover un entendimiento entre los empleadores y los trabajadores para crear normas de convivencia laboral. Tenemos varios caminos para elegir. La legislación o la acción administrativa; las negociaciones directas entre las organizaciones representativas del capital y el trabajo; la asistencia técnica de la O.I.T. en materia de relaciones profesionales. Cualquiera de ellos es bueno, si se emprende con convicción y buena fe. Quizá también podría ensayarse una combinación de ellos, adaptada a nuestra situación y a nuestra psicología. Por ejemplo, el Estado, por vía legislativa o administrativa podría crear las condiciones adecuadas para que se realicen consultas y negociaciones directas entre las organizaciones profesionales, asistidas por los servicios técnicos de la O.I.T..

Pueden distinguirse tres etapas en la evolución de las relaciones de trabajo: la "tregua", cuando ambas partes piensan que sus intereses son contrapuestos pero admiten que es preciso convivir; la "armonía" cuando las partes estiman que es posible conciliar sus intereses, y la "colaboración" cuando las partes comprenden al fin que tienen más intereses comunes que contrapuestos y que, por lo tanto, la cooperación es mutuamente conveniente. Debemos confesar que no estamos ni siquiera en la etapa inicial. Es urgente ensayar los primeros pasos.

JULIO BAYCE