PROPUESTAS EN DEBATE

Número 3 / abril 2020

Fotomontaje: Carlos Lebrato

Ley de Urgente Consideración

- Los artículos de esta ley tienen como objetivo llevar adelante una fuerte reducción del gasto público en recursos humanos
- Es una enorme reforma del estado a favor del capital y en contra de los intereses de los trabajadores y que generará retrocesos en los derechos y libertades civiles en diversos ámbitos
- En el contexto de la desigualdad material entre el titular de los medios de producción y el estado por un lado y el trabajador por el otro, la ocupación ha evitado que la huelga se vea desarticulada por el poder patronal

INESUR
INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES "UNIVERSINDO RODRIGUEZ"
Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado
PIT-CNT
Plenario Intersindical de Trabajadores
Convención Nacional de Trabajadores
CLATE

Índice

La ley presentada es contraria a los intereses de lo trabajadores 4

La Ley de Urgente Consideración y el derecho de huelga 10

A todas nuestras filiales y al pueblo 14

Presentación

El tercer número de nuestra revista se presenta en el marco de una crisis sanitaria y económica, que afecta fuertemente la calidad de vida de la población, en particular, de los sectores más vulnerables.

En la campaña electoral, la coalición de partidos que gobierna el país desde el primero de marzo realizó propuestas, muchas de las cuales atentan directamente contra los intereses de los trabajadores y responden a los reclamos de las cámaras empresariales, tales como, entre otras, favorecer al capital a través de la limitación al derecho de huelga, la prohibición de las ocupaciones y piquetes, la reducción del aparato del Estado y su papel regulatorio, la eliminación de monopolios y la pérdida de derechos en la seguridad social.

Durante la campaña electoral anunciaron que, el primero de marzo, iban a presentar una Ley de Urgente Consideración para implementar los elementos fundamentales de su programa de gobierno. Se presentó el anteproyecto de la Ley el 22 de enero, desde el movimiento sindical se plantearon múltiples cuestionamientos al articulado.

El 9 de abril, se hizo público el proyecto de Ley con 502 artículos, el cual fue presentado al Parlamento el jueves 23. Esta ley, que ha sido cuestionada como inconstitucional por no cumplir los requisitos que marca el artículo 168 la Constitución, se presenta en las peores circunstancias que ha vivido nuestro país, cuando no existen las mínimas condiciones para que los parlamentarios y los sectores sociales afectados puedan participar.

Cabe destacar que los reclamos y modificaciones del PIT-CNT y los movimientos sociales no fueron atendidos.

La COFE se reunió e interactuó con Pablo Mieres, Mario Arizti y Rodrigo Ferrés, a los cuales se les presentó un documento solicitando que se precisara cual era el alcance de artículos que referían al funcionamiento del Estado, en particular, los referidos a las garantías y derechos de los trabajadores públicos. El proyecto presentado, salvo en lo que respecta a la eliminación de la reducción de vacantes, se mantuvo en todos sus términos.

En la instancia parlamentaria la COFE volverá a presentar sus propuestas de modificación y/o eliminación de todos aquellos artículos de la Ley de Urgente Consideración que considera inconvenientes para los intereses de los trabajadores y de la población, particularmente la más vulnerables, que requieren y utilizan los servicios del Estado.

A partir de ahora y mientras se mantengan la emergencia sanitaria, "Propuestas en Debate", se publicará solo en forma digital y su periodicidad se adecuará a las necesidades del trabajo sindical en el marco de la emergencia sanitaria, la crisis económica y social, así como, del análisis de las políticas que lleven adelante el Poder Ejecutivo y el Legislativo.

En este número de la revista se presentan dos notas referidas al impacto de los artículos de la Ley de Urgente Consideración que afectan al conjunto de los trabajadores: Antonio Elías, describe y analiza los principales aspectos cuestionados por la confederación en lo referido a las normas sobre reclutamiento, selección, traslados y redistribución de funcionarios; Daniel Parrilla, analiza y cuestiona las limitaciones al derecho de huelga y ocupación que establece este proyecto de Ley.

Se presenta, en tercer término, una declaración del Consejo Directivo Nacional de COFE respecto al trabajo solidario que se está realizando ante el aumento sustancial de la pobreza y la indigencia, preparando canastas de alimentos y colaborando con múltiples ollas populares y merenderos, para lo cual se destinaron recursos del Fondo de Promoción Social de los trabajadores.

PROPUESTAS EN DEBATE

Es una publicación oficial de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE), destinada a la difusión y formación de los funcionarios públicos y sus organizaciones sindicales.

Dirección Responsable: Consejo Directivo Nacional de COFE.

Producción realización y edición de la publicación: Instituto de Estudios Sindicales Universindo Rodríguez (INESUR).
Director: Antonio Elías. Equipo de Redacción: Daniel Parrilla, Ángel Amestoy, Marcos Pennino y Andrea Fernández.
Diagramación y diseño: Carlos Lebrato.

Los artículos firmados no comprometen la opinión de COFE ni de INESUR.

Domicilio: 18 de Julio 2190; teléfono: 2400 02 25; e-mail: cofe@adinet.com.uy
inesur.formación@gmail.com

La ley presentada es contraria a los intereses de lo trabajadores

Antonio Elías*

El 22 de enero se hizo público el anteproyecto de Ley de Urgente Consideración, que contenía 457 artículos divididos en 10 Secciones. Fue muy fácil darse cuenta de que no cumplía con los requisitos para ser una ley de urgencia. El Constituyente previó que no podía tratarse más de una ley de urgencia en simultaneo, cosa que este proyecto viola totalmente, al abarcar una cantidad enorme de temas, tales como, seguridad, educación, economía, regla fiscal, empresas públicas y unidades reguladoras, funcionamiento del estado, relaciones laborales y seguridad social, políticas sociales. Cada uno de estos temas sería merecedor de, por lo menos, una ley.

Se observó, además, que contenía una enorme reforma del estado a favor del capital y en contra de los intereses de los trabajadores y que incorpora medidas que generarán retrocesos en los derechos y libertades civiles en diversos ámbitos y que merecen ser analizadas con sumo cuidado, con la participación de los sectores sociales involucrados.

La COFE analizo el anteproyecto y planteo una serie de preocupaciones el 3 de febrero a los gobernantes electos y participo en varias reuniones donde se debatieron los temas planteados por la confederación.

Los artículos que se incluyen en el capítulo VI, de la sección V, *"Normas sobre reclutamiento, selección, traslado y redistribución de funcionarios"* tienen como objetivo llevar adelante una fuerte reducción del gasto público en recursos humanos. Se pretende cubrir una sola de cada tres vacantes, pero solo en determinados escalafones, quedan excluidos el escalafón administrativo y el de servicios. A la vez, se incluyen en ésta restricción a los servicios descentralizados y entes del artículo 220 de la Constitución, que con la ley vigente estaban excluidos.

Se agregan, además, artículos para redistribuir personal y realizar traslados entre la Administración Central y los demás incisos del Gobierno Central.

* Director de INESUR, Mter. en Economía, docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad de la República (1985-2017).

La aplicación de los artículos de este capítulo redundará en una reducción sustancial de personal que tiene vínculos laborales directos con el Estado a través de la eliminación de vacantes y de las contrataciones de servicios no personales. Por su parte, en otros artículos del anteproyecto se plantean restricciones para la contratación de trabajadores tercerizados a través de empresas y ONGs.

Todo ello afectará fuertemente la calidad de los servicios públicos que se brindan a la población, lo cual se agravará con un presupuesto que se plantea una fuerte reducción de los gastos en insumos, inversiones, etc.

Por último, la redacción del anteproyecto no garantiza los derechos de los trabajadores, por lo cual debe reconocerse y aplicarse la Ley 18.508 de negociación colectiva del Sector Público y el vínculo estatutario de los funcionarios públicos.

Los principales planteos específicos se refirieron a los artículos referidos a las normas sobre el reclutamiento, selección, traslado y redistribución de funcionarios.

Los artículos tienen como objetivo llevar adelante una fuerte reducción del gasto público en recursos humanos

1.- El Artículo 297 - que sustituye el artículo 1 de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990 y sus modificativas – define la designación de personal presupuestado o contratado del Gobierno Central en todos los escalafones, con la siguiente restricción: debe recaer en personas que ya sean funcionarios públicos, a razón de una designación por cada vacante generada.

El literal B define que solo podrán llenarse vacantes con funcionarios redistribuidos o en su defecto "designar" a no funcionarios para los escalafones A, B, D y E, allí expresamente se excluye el escalafón C (Administrativo) que es un alto porcentaje de funcionarios, los cuales realizan tareas sustantivas para el correcto funcionamiento de la administración.

En tal sentido y teniendo en cuenta que en el próximo quinquenio en algunos incisos el porcentaje de posibles jubilaciones puede alcanzar hasta un 40% del funcionariado, si no habilita iguales condiciones para el escalafón "C", se va a generar un vaciamiento de funcionarios en las estructuras de esos ministerios.

Cabe señalar, que en el proyecto de Ley que se hizo público el 9 de abril, que incluye once secciones y 502 artículos, existen múltiples cambios. Sin embargo, en lo que refiere a las consultas realizadas por COFE solo tiene dos cambios, ambos en el artículo 297 del anteproyecto, que esta numerado como 338 en el proyecto de ley.

En el literal B, se incluye el escalafón C (Administrativo) y se elimina la restricción de una designación por cada tres vacantes. Ambas cosas propuestas por COFE.

La importancia relativa de los cambios

Debe considerarse, sin embargo, qué en el decreto 90/020, del 11 de marzo, el artículo 4°, que rige obligatoriamente solo para los incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional,

determina que: *"Los cargos vacantes generados al 31 de diciembre de 2019 no podrán ser provistos y de los que se generen durante el ejercicio 2020 solo podrán ocuparse un tercio"*.

Una primera diferencia, entre el Decreto y el anteproyecto LUC que fijaba el tope de vacantes, es que éste último fijaba la limitación para todos los incisos del Gobierno Central, lo que a nuestro entender era inconstitucional porque violaba la autonomía de, entre otros, los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados.

Una segunda diferencia, es que el decreto exceptúa del tope a los *"cargos vacantes del personal docente, profesional, técnico y especializado de la salud, y del personal dependiente del Ministerio del Interior (escalafón L, subescalafón ejecutivo y especializado), abocado directamente a las funciones de seguridad (…)"*

Esto es mucho más concreto que lo que decía el anteproyecto y se mantiene en el proyecto definitivo: *"salvo las excepciones que establezca el Poder Ejecutivo (…) a efectos de asegurar el correcto funcionamiento de los cometidos esenciales y sociales del Estado""*, *texto que se mantiene en el proyecto.*

Una tercera diferencia, es que el decreto estaría limitado: *"Quedan asimismo exceptuados aquellos casos que exista norma legal que obliga a llenar las vacantes (…)"* Al respecto, se entiende, que sigue vigente el Art.4, de la ley 16.127, que fija múltiples excepciones a los límites al llenado de vacantes.

Es por todos conocido, que para imponer una restricción a la ejecución de los créditos presupuestal o a las designaciones para ocupar las vacantes, no es necesaria una ley, ni un decreto, basta un instructivo. En el caso de las Empresas Públicas, se emitió un instructivo el 3 de abril por el cual se eliminan el *"100% de las vacantes existentes al 31 de diciembre de 2019 y el 67% de las que se generen a partir de esa fecha*". Cabe señalar, que el decreto aplicable a los incisos 2 al 15, se refieren a las vacantes "generadas" y el instructivo para la Empresas Públicas a las "existentes", o sea, todas las vacantes.

Los artículos que fueron cuestionados por COFE y no se modificaron

En el Artículo 298 (actual 339), se establece la posibilidad de que funcionarios profesionales y técnicos se puedan inscribir en una lista para ser redistribuido. Al respecto no queda claro cuáles serían los criterios de selección para los que estén inscriptos en esa lista, si será discrecional o se designará a los mejor preparados. Tampoco queda claro que pasa con la vacante original del funcionario que sea redistribuido; si bien se entiende que del lugar donde lo absorben, debería haber una vacante, no queda claro que pasa con el vacante que se genera en el lugar de origen del funcionario redistribuido y, si esas vacantes se cubren con la restricción de una designación cada tres, quien cubrirá la acefalia que genera en el lugar de origen.

El artículo 299 (actual 340), plantea el traslado de funcionarios entre Entes Autónomos y Servicios Descentralizados e Incisos de la Administración Central. No especifica las garantías del trabajador en el traslado: no enumera taxativamente que sucede con la carrera administrativa; ni si la remuneración incluye partidas y compensaciones.

Como no indica, cuáles serían los criterios para la redistribución, habilita la posibilidad de usar este instrumento para favorecer o perjudicar a quienes se estime conveniente. No tiene mecanismos garantistas, tales

como la aceptación por escrito del trabajador. para que el traslado no se transforme en una sanción indirecta. En particular, no deberían trasladarse dirigentes sindicales respetando la Ley de Libertad Sindical.

Otro problema, que pueden generar estos traslados, es que dada la fuerte diferenciación salarial entre organismos se pueden generar situaciones en las que a igual tarea diferente remuneración A título de ejemplo, el funcionario trasladado: a) gana menos o más que los que están en el lugar de destino por el nivel de las compensaciones; b) tiene diferente carga horaria, aunque tenga el mismo nivel de ingresos.

Por otra parte, como ha señalado Daniel Parrilla, la aprobación de estas normas requiere una mayoría especial so pena de incurrir en inconstitucionalidad. En efecto, como puede verse esta normativa de ser aprobada, incluye en la temática que regula a los entes autónomos y servicios descentralizados. Ello implica avasallar la autonomía de estos, consagrada constitucionalmente.

Los entes autónomos son personas públicas estatales que poseen poderes plenos de administración y actúan con autonomía. El capítulo XI de la Constitución regula a los entes autónomos y servicios descentralizados, estableciéndose la autonomía a que referimos, en su artículo 185. En forma unánime la doctrina administrativista ha sostenido que los entes autónomos ejercen exclusivamente función administrativa y su grado de autonomía implica el ejercicio de todos los poderes de administración. Si bien el Poder Ejecutivo puede ejercer control de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 197 y 198 de la Constitución, ello no autoriza a invadir dichas autonomías.

El más importante exponente de la doctrina administrativista, Enrique Sayagues Laso, señala que el nombramiento y destitución de los funcionarios es un poder jurídico de administración fundamental en cabeza de los consejos o directorios de los entes respectivos. Lo que se señala resulta incluso establecido en el artículo 64 de la Constitución, según el cual, el establecimiento de normas generales aplicables a funcionarios públicos, que incluya a todos los Gobiernos Departamentales y a todos o algunos de los Entes Autónomos requiere dos tercios de votos del componente de cada cámara.

La situación de los servicios descentralizados es más discutible ya que los mismos poseen amplios poderes de administración, pero están sujetos a un control relativamente más intenso del Poder Ejecutivo. El grado de su autonomía es establecido en su ley de creación según lo dispuesto por los artículos 185 y 186 de la Constitución, por lo tanto, según los casos se puede estar violentando un mandato constitucional.

Por lo tanto, el régimen regulado por los artículos 297 a 299 del proyecto de ley debe excluir a los entes autónomos y servicios descentralizados de su regulación.

Algo similar sucede con el artículo 300

Esta normativa de ser aprobada implica avasallar la autonomía de los entes autónomos y los servicios descentralizados consagrada constitucionalmente

Foto: Carlos Lebrato

(actual 341), el cual estipula que el Poder Ejecutivo podrá comunicar a los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados del dominio industrial y comercial del Estado su criterio sobre la fijación de pautas técnicas para la mejora de gestión en materia de Recursos Humanos y la justificación de los traslados correspondientes.

En sintonía con lo que venimos de desarrollar anteriormente, esta norma implica un avasallamiento de las autonomías de los entes autónomos y servicios descentralizados, trasgrediendo lo establecido por la Constitución de la Republica (artículo 197). El cual establece que el Poder Ejecutivo podrá hacer observaciones cuando considere inconveniente o ilegal la gestión o los actos de los Directorios o Directores Generales de dichos organismos, o incluso disponer las rectificaciones, correctivos o remociones, comunicándola a la Cámara de Senadores, la que en definitiva resolverá.

El artículo del proyecto de Ley en cuestión en cambio, es una injerencia en la competencia específica de las autonomías, creando un mecanismo en el cual primero se le comunican a los entes y servicios y se les da un plazo a los Directorios para que indiquen si están o no de acuerdo, ampliando inconstitucionalmente el régimen de control, deviniendo el mismo en una especie de supra control del Poder Ejecutivo, que es incompatible con el sistema de autonomías consagrado por la Constitución de la República en su Capítulo XI.

En los artículos de la llamada protección a la libre circulación (antes 448-450, ahora 492-494), que fijan medidas anti-piquete. La COFE solicitó que se incorporara en la redacción que previo llamado a la fuerza pública se dé una notificación, ya sea por parte de Fiscalía o por el Poder Judicial, respecto de que en el caso de persistir con el piquete actuará la policía. En el caso de tratarse de medidas sindicales, que previo al actuar policial intervenga el MTSS a efectos de persuadir la disolución de la medida y generar un ámbito de negociación con el espíritu de solución de conflictos. Lo cual, tampoco, fue tomado en cuenta por el Poder Ejecutivo.

A modo de conclusión

Lo anteriormente reseñado, muestra claramente que si bien ha existido un dialogo con el nuevo gobierno, el mismo no está dispuesto a aceptar las propuestas de los trabajadores públicos. En efecto, la negativa a realizar modificaciones a su proyecto programático de reforma y reducción del Estado - tanto, en el número de funcionario presupuestados y contratados, como, en lo que refiere a la reducción de gastos de funcionamiento e inversión - se expresa en: el Decreto 90/020, del 11 de marzo; el Instructivo presupuestal de la OPP para las Empresas Públicas, del 3 de abril; el contenido y el momento del envío al parlamento, en medio de la crisis sanitaria, de la Ley Urgente Consideración.

Tomando en consideración lo señalado, solo cabe trabajar en todos los frentes para defender los derechos de los trabajadores, las necesidades de la población y la búsqueda del desarrollo con justicia social. En ese marco vamos a exigir en todas las instancias el respeto a la Ley 18.508 de Negociación Colectiva en el Sector Público y el reconocimiento de que el vínculo con los funcionarios públicos es estatutario, en tanto aplica el Derecho Administrativo y por tanto todo lo que la norma no diga, no se aplica a los trabajadores.

Solo cabe trabajar en todos los frentes para defender los derechos de los trabajadores, las necesidades de la población y la búsqueda del desarrollo con justicia social.

La Ley de Urgente Consideración y el derecho de huelga

Daniel Parrilla*

El derecho de huelga en la mira

El artículo 398 de la Ley de Urgente Consideración -LUC- remitida por el Poder Ejecutivo al Parlamento nacional, constituye una suerte de reglamentación del derecho de huelga, en sentido claramente restrictivo, respecto de los términos en que dicho derecho fundamental ha sido consagrado a nivel constitucional.

El artículo 57 de la Constitución declara a la huelga un derecho gremial. La opción por "declarar" al derecho, responde a la convicción de que éste preexiste a la norma constitucional. Es decir que no se crea el derecho, sino que se reconoce su existencia previa como fenómeno social. Por su parte, al referir a su reglamentación, la Constitución lo hace en el sentido de garantizar su ejercicio y efectividad.

Sin embargo, el artículo 398 de la LUC ha sido redactado en forma limitativa del derecho de huelga, ya que se propone claramente evitar cualquier posibilidad de ocupación del lugar de trabajo, prohibiendo de esta manera una clásica y reconocida modalidad de su ejercicio, tal como veremos seguidamente.

La huelga y sus modalidades

Todo análisis sociológico y jurídico de la huelga conlleva necesariamente el abordaje de las formas atípicas y las modalidades de ésta.

La huelga, concebida como una manifestación de lucha sindical o gremial con un fin reivindicativo de naturaleza política o económica, se ha expresado a través de diferentes modalidades: Desde la interrupción o paralización general y por tiempo indeterminado de todas las tareas, a un abanico de modalidades posibles y variado de su ejercicio, como la interrupción por tiempos breves, sorpresivas, escalonadas, o formas tales como el trabajo lento o a reglamento, paro administrativo, etc. Es decir, todas manifestaciones del ejercicio del derecho de huelga que buscan adecuarse a la naturaleza y características del giro económico y productivo, y cuya finalidad es su mayor eficacia -lo cual implica necesariamente un daño en los intereses del empleador- con el menor costo salarial posible.

* Abogado, asesor sindical, integrante del Consejo Asesor de Instituto de Estudios Sindicales Universindo Rodríguez (INESUR).

Foto: Carlos Lebrato

En posición de Oscar Ermida Uriarte los tres caracteres básicos de la huelga son: 1.- Omisión de trabajar, continua o interrumpida o alteración del trabajo; 2.- Con voluntad de reclamo o protesta; y 3.- De carácter colectivo.

La huelga se vincula a la noción de autotutela, concepto fundamental del Derecho del Trabajo consistente en la acción de los propios trabajadores tendiente a la protección de sus intereses. Ésta, junto a la Negociación Colectiva y al sindicato, conforman la figura triangular del Derecho Colectivo del Trabajo. Estructura en la que, el debilitamiento de uno de sus componentes repercute ineludiblemente en los otros (sin huelga efectiva no hay una autentica negociación colectiva. Sin sindicato, difícilmente pueda articularse la huelga). La estrategia de los representantes del capital ha sido siempre apuntar contra uno de estos elementos, con la finalidad de quebrar el sistema todo.

La ocupación de los lugares de trabajo

El análisis de la huelga con ocupación de los lugares de trabajo exige un abordaje específico. Ello en virtud de que la referida modalidad (ocupación) se conecta con un aspecto esencial de dicho derecho fundamental (huelga), **cuál es su eficacia.**

La posición mayoritaria de la doctrina y jurisprudencia laboralista ha sostenido que, salvo los daños directos sobre los bienes del empleador, cualquier otra forma de lucha gremial puede ser vista como una manera de huelga. Entre ellas, indudablemente la ocupación de la unidad productiva, y en consecuencia objeto de protección constitucional y por parte de las normas internacionales. Osvaldo Mantero de San Vicente, analizando la obra de Ricardo Mantero, señala que la palabra huelga es comprensiva de varias formas diferentes de lucha colectiva.
El recordado jurista Rubén Caggiani, sostenía genialmente que ninguna definición sobre huelga brindada a nivel nacional como internacional, incluía entre

sus elementos esenciales, el abandono del lugar de trabajo. Todas las definiciones refieren a la interrupción, detención o la negativa concertada de trabajo, o alteración del mismo, pero ninguna indica que los trabajadores deban retirarse físicamente del lugar como elemento esencial para la materialización del derecho de huelga. Por lo tanto, la detención del trabajo, con un fin reivindicativo, con permanencia de los trabajadores en su lugar de trabajo, no es otra cosa que huelga, tal como ha sido definido en términos teóricos, sin que se genere la mas mínima contradicción con lo dispuesto constitucionalmente, así como a nivel de una gran cantidad de normas internacionales.

La ocupación del lugar de trabajo no es entonces cualquier modalidad. La misma se practicó desde las primeras décadas del siglo XX y tuvo como finalidad garantizar la contundencia de la huelga. Es decir, fue y es una de las expresiones del conflicto que rodea o abraza al derecho que se ejerce, conformando parte del núcleo duro de éste y garantizando su eficacia tanto respecto del rompehuelgas, como de la intervención del empleador. Es que, en el contexto de la desigualdad material entre el titular de los medios de producción y el estado por un lado y el trabajador por el otro, la ocupación ha evitado que la huelga, instrumento fundamental para la conquista de derechos y el progreso social, se vea desarticulada por el poder patronal. Véase que el artículo 398 de la LUC apunta precisamente contra estas notas al asegurar el ingreso del no huelguista y de la dirección de la empresa a las instalaciones en el momento del ejercicio de ésta.

En el contexto de la desigualdad material entre el titular de los medios de producción y el estado por un lado y el trabajador por el otro, la ocupación ha evitado que la huelga se vea desarticulada por el poder patronal

Represión y Resistencia. Enfoques de clases en pugna

El reconocimiento o prohibición de las ocupaciones como modalidad de huelga, ha sido uno de los correlatos en el mundo del trabajo y del Derecho Laboral, del conflicto entre capital y trabajo. Podemos sostener que la represión de las ocupaciones a surcado tiempos reaccionarios, dictatoriales, como progresistas, y la diferencia entre ellos ha sido la forma explícita o sutil conque se lo ha hecho. Por lo que, el artículo 398 de la LUC se introduce en un terreno que le es propio. mediante el ataque de los representantes del capital contra el único recurso de contundencia con que cuentan los trabajadores para la defensa de sus intereses. Digámoslo claramente: Con independencia de las veces que se haya ocupado en los últimos años, lo cierto es que, en aquellos lugares o situaciones de debilidad sindical u hostilidad patronal, la huelga sin ocupación implica un ejercicio vacuo de un derecho fundamental. Es decir, una situación jurídica no querida ni promovida por la normativa de mayor rango jurídico, ni por lo mas elevado de la conciencia político-jurídica.

Las sombras del futuro

El asedio patronal contra la eficacia de la huelga ejercida con ocupación de los lugares de trabajo imprimió en los últimos años, un capítulo que se ha dado en conocer como la "judicialización del conflicto", referido a la comparecencia de los empleadores ante la justicia civil a efectos de reclamar el desalojo de los ocupantes. Dicha estrategia ha sido en muchos casos favorable a los intereses patronales, quienes contaron con sentencias fundamentadas en el derecho de propiedad y el derecho de los no huelguistas, por lo que por decisión de la justicia civil se desflecó literalmente el ejercicio del derecho fundamental de huelga. Ante ello, algunos abogados y activistas hemos diseñado una línea de trabajo tendiente a plantear la incompetencia o falta de jurisdicción del Poder Judicial en el conflicto de trabajo, y en última instancia promover la competencia de los juzgados laborales basado en su especialización en estos temas.

La aprobación del artículo 398 de La LUC implica un duro golpe sobre dichas expectativas ya que consagra legalmente la imposibilidad práctica y de hecho, del ejercicio de la modalidad de la huelga con ocupación de los lugares de trabajo, con el agravante de que al asignarle al "Estado" la competencia para garantizar el ingreso de los rompehuelgas y del empleador al establecimiento en que se desarrolla el conflicto, habilita mecanismos meramente administrativos para limitar, lo que unánimemente se ha considerado un derecho humano fundamental.
El artículo 398 de la LUC reglamenta en forma restrictiva un derecho humano fundamental, intentando bloquear cualquier posibilidad de rescate jurídico, político y sindical, de la mejor tradición de lucha de nuestro movimiento obrero, por lo que a su respecto no puede existir otra actitud que su rechazo y condena.

A todas nuestras filiales y al pueblo

Consejo Directivo Nacional de COFE

Ante la angustiante crisis sanitaria, económica y social que aqueja a nuestro país, a la región y al mundo todo, el Consejo Directivo de COFE, entendiendo la vital importancia que tiene la cadena de solidaridad que se ha desplegado en todo el territorio nacional, resolvió sumarse a ella.

Entendimos que la mejor manera de poder hacerlo, era destinando parte de los recursos que aportan los trabajadores y las trabajadoras de la Administración Central con la partida de asiduidad que se cobra anualmente, la cuál ha sido conquistada gracias a la Negociación Colectiva en el Sector Público y que está destinada al Fondo de Capacitación, Formación y Promoción Social.

En este sentido, consideramos que ante la situación planteada no había mejor promoción social que ayudar a quienes producto de esta crisis hoy son parte de los casi 130 mil compatriotas que están en el Seguro de Paro, o de esas más de 300 mil personas que están en la informalidad y que hoy ni siquiera tienen la cobertura de seguridad social y tampoco pueden hacer el jornal diario para ayudar a parar la olla de la familia.
Es por ello que, generar una acción solidaria desde COFE se configura como una obligación moral y sinceramente creemos que hemos estado a la altura de las circunstancias.

Para emprender este camino, entendimos que lo más transparente y efectivo era hacer una suerte de llamado público donde todas aquellas organizaciones barriales, que preferentemente no tuvieran vinculaciones políticas partidarias se inscribieran mediante email o WhatsApp.

Como respuesta, recibimos alrededor de **70 solicitudes de apoyo**, las que intentamos depurar en función de los criterios definidos y nos contactamos con los referentes de cada uno de esos pedidos, para coordinar la entrega.
Luego de este proceso, definimos colaborar con 57 ollas populares y 10 merenderos de la zona metropolitana y también con 10 Departamentos del interior del país

Hicimos un acopio de más de 3mil kilos de alimentos para la zona metropolitana, buscando muy buenos precios que nos acercaban compañeros y compañeras de diferentes Sindicatos, inclusive de afuera de COFE.

Preparamos canastas que superaban los 50 kg. de alimentos y salimos a recorrer los barrios, Cerro, Casabó, Las Torres, Maracaná, Santa Catalina, Villa Teresa, La Teja, La Boyada, Paso de la Arena, Sayago, Paso Molino, Bella Vista, Colón, Piedras Blancas, Punta de Rieles, Barros Blancos, Villa García, Villa Española, Flor de Maroñas, entre otros.

Llegamos algunas ollas populares de la Costa de Oro de Ciudad del Plata, Delta del Tigre y de Playa Pascual.

La experiencia de haber tenido el contacto directo con la gente fue muy interesante; el compromiso de las personas, la organización que se desarrolla desde los que están más necesitados hacia aquellos que tienen una importante logística y fundamentalmente el agradecimiento de los hombres y mujeres, nos indican que la estrategia de ir directamente a los territorios y ayudar a las organizaciones barriales que hacen un gran esfuerzo, fue muy acertada.

En síntesis, para conocimiento de todas nuestras filiales y del pueblo en general, es importante señalar que COFE destinó recursos de su Fondo de Promoción Social para ayudar con más de 4500 kilos de alimentos a 74 ollas populares, que sumadas todas ellas le dan de comer a más de 13.500 personas.

Colaboramos con 10 merenderos que le dan la merienda a más de 2.000 niños, y desplegamos una ayuda a 10 departamentos donde se distribuyeron más de 1.000 kilos de alimentos.

Por todo esto es que decimos que COFE ha estado a la altura de las necesidades de nuestro pueblo, y que seguramente en función de la extensión de esta pandemia que nos aqueja, más temprano que tarde, procuraremos seguir ayudando a quienes más lo necesitan.

Foto: Carlos Lebrato