



FACULTAD DE DERECHO

**“RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL
SECTOR DE LA
SEGURIDAD PRIVADA
DE NUESTRO PAÍS”**

Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos para optar por el título de Licenciado en Relaciones Laborales de la Universidad de la República.

Profesor tutor
Mariella LELES DA SILVA

Autor
Mariela FIGUEREDO

2014

INDICE

CAPÍTULO I - Presentación del tema	1
1. Introducción	1
1.1 Justificación del tema	3
1.2 Objetivo general	4
1.3 Objetivos específicos	4
1.4 Hipótesis	4
1.5 Marco metodológico	5
CAPÍTULO II – Marco teórico	6
2 Definiendo conceptos a ser utilizados	6
2.1 Concepto de Sindicato	6
2.2 Concepto de Dirigente/Delegado sindical	6
2.3 Concepto de Resolución de Conflictos	7
2.4 Concepto de Conflicto	7
2.5 Concepto de Negociación	7
2.6 Concepto de Conciliación	8
CAPÍTULO III – Marco regulatorio	9
3. Regulación del servicio de seguridad privada – Antecedentes históricos	9
3.1. Normativa nacional vigente sobre la organización de la seguridad privada	10
3.2. Marco normativo general sobre Resolución de Conflictos	11
CAPITULO IV - Análisis del trabajo de campo	14
4 Introducción	14
4.1 Cuerpo normativo aplicable en materia de Resolución de Conflictos	14
b. Mecanismos de solución de conflictos	16
b.1 Herramientas para la prevención de los conflictos: la negociación colectiva	16
b.2 Mecanismos de Resolución de Conflictos	20
b.2.1 Negociación bipartita	20
b.2.2 Conciliación administrativa	21
b.2.3 Heterotutela	22
4.2 Evolución en el tratamiento de la resolución de conflictos en el sector de la seguridad privada en el Uruguay y sus particularidades	22
4.3 Situación actual del sistema de resolución de conflictos en el sector de la seguridad privada	23

CAPITULO V – Conclusiones	25
Bibiografía	28
ANEXOS	
Entrevista N° 1	29
Entrevista N° 2	34
Entrevista N° 3	38
Entrevista N° 4	40
Entrevista N° 5	43
Entrevista N° 6	45
Entrevista N° 7	48

*“...La negociación colectiva
es a la Libertad Sindical
como la obligación de negociar
es a aquella”...*
(FERNÁNDEZ BRIGNONI: 1988).

CAPÍTULO I

1 Presentación del tema

La investigación pretende abordar el sistema de Resolución de Conflictos, su evolución histórica, y particularidades.

1.1 Introducción

El elevado incremento de la delincuencia y su complejidad, sumado a la percepción de inseguridad de la sociedad, ha sido motivo de preocupación. Asimismo por tratarse de un tema tan sensible, que afecta directamente al ciudadano, éste ha estado presente en las campañas políticas. Pasando así a conformar parte de las agendas en los programas de gobierno de los diferentes partidos.

El Ministerio del Interior, tiene por cometido, preservar la seguridad pública, mientras que el Ministerio de Defensa, es responsable por la seguridad externa.

“La misión principal del Ministerio del Interior es la custodia y preservación de la seguridad de todas las personas en el territorio nacional, para garantizar el libre ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales” (Presidencia de la República – Ministerio del Interior; Informe de Transición: 11),-

Sus competencias comprenden “La conservación y restauración del orden la seguridad y la tranquilidad en lo interior, y lo que se relacione con ello en materias atribuidas a otros Ministerios” (Art. 2 mun. 2º Dec. 574/74); y tiene a su cargo “Los servicios generales de policía del orden, la seguridad, la tranquilidad en lo interior... (Art. 2 num. 3º Dec. 574/74).

A través del Estado se introdujo un excepción para atender diferentes situaciones que no encuadraban en la hipótesis de necesidad pública de mantenimiento del orden y la seguridad, y se consagró en el Art. 222 de la Ley 13.318 de 17.12.64. Dicho servicio ha sido conocido con el nombre de “Servicio 222” en referencia al número del Artículo que habilitaba su funcionamiento.

La norma en cuestión, autorizó a la Jefatura de Policía de Montevideo y a la Prefectura General Marítima a prestar un “servicio de vigilancia especial” y cobrar por él.

El Art. 1 del Reglamento del Servicio 222 permitió que la contratación del Servicio de "vigilancia especial" fuera realizada por entes públicos así como también por privados:

“Los servicios contratados podrán ser solicitados por Entes Autónomos, Servicios Descentralizados, Intendencias Municipales y otro Organismo cualquier del Estado, Empresas Privadas o personas particulares, y tendrán por objeto:

a) Seguridad, vigilancia especial y custodia de personas, bienes y valores que se realizan bajo el citado régimen especial.

b) Distribución de documentos comerciales de Organismos Públicos por contratación directa con éstos.

c) Prestación de servicios complementarios y/o adicionales a los referidos en los literales anteriores los que deberán otorgarse con las formalidades que las leyes exijan al respecto”.

De todas maneras, siendo el Uruguay un país pequeño, con una población reducida, se ha visto por diferentes circunstancias, desbordado por una demanda de crecimiento de los servicios de seguridad. Dicha demanda ofrece más bien a una percepción de inseguridad de nuestra sociedad, que al hecho real de inseguridad en sí mismo. Siendo el Servicio 222 prestado por funcionarios policiales, dichos funcionarios no son tantos por lo que se vieron desbordados para atender las dos áreas. O sea, las funciones públicas, digamos de la vigilancia del orden público, y por otro lado, la vigilancia del servicio que implica el 222.

Por lo tanto, frente a esta nueva realidad de los últimos 20 años han ido surgiendo empresas privadas que han procurado cubrir dichas necesidades. Estas empresas han aumentado en forma cuantitativa, y en algunos casos cualitativa.

Tratándose para nosotros de un área laboral relativamente reciente, nos ha resultado interesante saber, analizar, estudiar dicho fenómeno, o sea, cómo han evolucionado las relaciones laborales en dicho sector.

Interesa además conocer la visión de los diferentes actores y desde allí, la realidad de las empresas privadas de seguridad en nuestro país.

En este trabajo se abordará la normativa legal aplicable en materia de resolución de conflictos; si la misma se respeta en la práctica -en particular los Convenios Colectivos suscritos-; y, finalmente, si la misma resulta suficiente para garantizar adecuadamente el derecho del personal afectado a la seguridad privada.

Se analizará qué peso tiene cada uno de ellos (los actores) al momento de negociar, la pertinencia de los temas que se tratan, y el grado de importancia que estos tienen en el momento de ejecutar las actividades en el marco de la situación de inseguridad, por la que se alega está pasando nuestra sociedad.

Para ello será necesario analizar la influencia real que tienen los trabajadores, a través de su sindicato, cómo ha sido su evolución, y cómo actúan cuando se trata de negociar con las empresas.

1.2 Justificación del tema

La investigación se orientó al sector de la seguridad privada porque se entiende que ofrece múltiples aristas interesantes.

Entre ellas, la circunstancia de tratarse de un servicio de gran demanda. Se enfrenta a amplios desafíos, derivados fundamentalmente de la percepción de alto grado de inseguridad existente en la sociedad, la gran rotación de empleados, y la cantidad de empresas que ofrecen el servicio, entre ellas multinacionales y pequeñas empresas, con personal que muchas veces no está suficientemente calificado.

Este sector, como se mencionó antes, cuenta con un alto dinamismo, debido a factores como el notorio cambio en las relaciones laborales gracias al impulso recibido a partir de los Consejos de Salarios del año 2005, las modificaciones introducidas al Servicio 222 prestado por el Ministerio del Interior –que ha generado un aumento de la contratación de guardias de seguridad privada-.

Al mismo tiempo que ha aumentado la oferta de empresas en este rubro, hay más demanda en la contratación de las mismas, y ello conlleva naturalmente al aumento de vacantes para trabajadores en este tipo de actividad.

Los medios de comunicación –de importancia e influencia determinante- se han hecho eco de la temática, transformándola en un tema relevante en la actualidad para nuestra sociedad.

El motivo de la elección del tema de resolución de conflictos, es que, en función del crecimiento del sector, resulta previsible que se generan reivindicaciones a partir de las necesidades del día a día, o relacionadas a las repercusiones del servicio en la dinámica social, que pueden derivar en conflictos.

Por otra parte, en función de alta conflictividad laboral la gestión de los conflictos se transforma en un mecanismo de importancia vital. A partir de lo cual resulta interesante estudiar si el sector de la seguridad privada ha sabido aprovechar tanto las estructuras sindicales como las experiencias en la gestión de las reivindicaciones y de los eventuales conflictos.

En ese sentido no se puede dejar de mencionar a los guardias que han perdido su vida desempeñando sus actividades, llevando inclusive su tratamiento a nivel legislativo, a través de decretos y leyes.

1.3 Objetivo general

Como objetivo general se plantea el análisis de la resolución de conflictos en el sector de la seguridad privada.

1.4 Objetivos específicos

- Determinar el cuerpo normativo aplicable en materia de resolución de conflictos.
- Analizar la evolución en el tratamiento de la resolución de conflictos en el sector seguridad privada en el Uruguay, y sus particularidades.
- Analizar el estado actual del sistema de resolución de conflictos, y si se respetan los acuerdos resultantes de las negociaciones (Convenios Colectivos suscritos).

1.5 Hipótesis

La investigación parte de las siguientes hipótesis:

- 1.- Es un sector de actividad que cuenta con un marco legal relativamente escaso, particularmente en lo relativo a la gestión de conflictos.
- 2.- El nivel socio-económico de los trabajadores del sector es bajo.
- 3.- Los trabajadores cuentan con una muy escasa formación académica.

- 4.- La tasa de afiliación es baja o nula dependiendo de la empresa.
- 5.- Las empresas nacionales son las que más incumplen con la normativa.
- 6.- Existe persecución sindical en las empresas del sector.

1.6 Marco metodológico

A los efectos de realizar el presente trabajo se proyectó utilizar la metodología cualitativa por intermedio de entrevistas, complementándolo con análisis documental.

“En la investigación cualitativa, inspirada en el paradigma interpretativo, la relación entre teoría e investigación, es abierta e interactiva. El investigador cualitativo suele rechazar deliberadamente la formulación de teorías antes de empezar a trabajar sobre el terreno, por considerar que podría inhibir su capacidad de “comprender” el punto de vista del sujeto estudiado, que podría cerrarle horizontes a priori”.

“La elaboración de la teoría y la investigación empírica se producen, por tanto, de manera simultánea. Cómo es lógico, el enfoque cualitativo concede menos importancia a la reflexión sobre la literatura existente” (CORBETTA: 2007).

Luego de efectuado un relevamiento bibliográfico de literatura nacional primario se ha detectado que no hay trabajos referidos específicamente al sector de la seguridad privada, al ser relativamente nuevo. Por lo que se ha debido canalizar la investigación en base a la metodología cualitativa, al ofrecer ésta mejores herramientas para investigar dicha temática.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2. Definiendo conceptos a ser utilizados

Para situar el tema en su contexto teórico es preciso definir, a los objetos de la investigación y sus resultados, los conceptos esenciales relativos a la materia estudiada.

2.1 Concepto de Sindicato

Segun J. M. Verdier ...*“El sindicato es un agrupamiento de personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de los profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”*... (ERMIDA, O. 1985:66)

2.2 Concepto de Dirigente / Delegado Sindical

El concepto de delegado sindical, la podemos encontrar en los estatutos de cada organización sindical, aunque todos hacen referencia a una misma figura: la del “delegado de base”, “núcleo u obra” que, al haber sido designado por sus compañeros de trabajo, tiene como actividad principal, la información, afiliación y convocatoria de asambleas, con el fin de que la organización a la que representa, tome decisiones.

Fernando Casanova, elabora el perfil que debería tener el delegado sindical destacando las siguientes características:

“Se le puede elegir por tener un buen conocimiento de toda la empresa, o por su habilidad para discutir, argumentar y negociar, porque tiene una vocación natural por el tema de la formación, o por otros motivos”...

...“El compañero que se designa o elige, puede no reunir, en principio, todas las condiciones y conocimientos necesarios, pero puede adquirir tanto unas como otros el ejercicio de su función de delegado, así como mediante acciones de formación específicas.”(CASANOVA, F.: 2003).

Por lo general, el dirigente sindical inicia su trayectoria como delegado, para luego postularse e integrar una lista a nivel nacional o departamental, en los órganos del Consejo Directivo.

Es el dirigente sindical, quién ejerce la representación de todos los afiliados en la defensa de sus intereses y derechos adquiridos, es el responsable de la conducción política y estratégica del sindicato con el fin de concretar las reivindicaciones y aspiraciones de toda la organización.

2.3 Concepto de Resolución de Conflicto

Si bien el concepto refiere estrictamente al desenlace de una situación conflictiva (problema) (procurándose aquél que privilegia los intereses del mayor número de participantes), y los mecanismos pertinentes para ello, atiende también a las herramientas de prevención.

La OIT casi desde su fundación, ha procurado la resolución de conflictos de la manera más pacífica y ordenada posible, poniendo énfasis en la prevención y resolución de conflictos para afirmar la democracia y afianzar estabilidad social, económica y política.

Reconoce la existencia de procedimientos en tres categorías: la conciliación y la mediación; el arbitraje y la decisión de un Tribunal o de un Tribunal Laboral.

2.4 Concepto de Conflicto

La Real Academia Española define al Conflicto como problema, cuestión, materia de discusión, en su acepción conforme la psicología como coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos y conforme su acepción en sentido del derecho colectivo del trabajo en las relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empresarios. A los efectos del presente trabajo no se tomará en cuenta la acepción relacionada a la psicología.

2.5 Concepto de Negociación

Es el “Esfuerzo mancomunado de personas o grupos para crear valor a través del acuerdo, partiendo de propósitos iniciales que se encuentran real o aparentemente en conflicto”...

...”Conseguir un mayor bienestar sostenido, generalmente y sustentable a partir de problemas, servicios y procesos que contribuyan a la calidad de vida de todos los individuos, en un entorno de estabilidad política, participación, libertad y paz” (LELES DA SILVA, M: 2013).

Ante un conflicto podemos acudir a varias vías para resolverlo: la negociación, la conciliación, la mediación, el acceso a la justicia ordinaria o a la justicia arbitral.

La negociación consiste en que las partes involucradas interactúan directamente sin necesidad de intervención de terceros, aunque cuando pueda existir representación legal: la negociación puede ser transferida a los representantes de cada una de las partes, por lo general abogados, quienes tratarán de negociar y resolver el conflicto, tratando de adquirir el mayor beneficio para su representado.

Cuando hablamos de mediación, existe un tercero ajeno a los actores en conflicto; éste debe ser neutral respecto de las partes y sus intereses, y su función es intentar que las partes lleguen a un acuerdo consensuado que elimine el conflicto, facilitando la comunicación entre ellas.

El arbitraje, consiste en un proceso dirigido por un tercero ajeno al conflicto dotado de potestad jurisdiccional, quién tendrá la tarea de emitir un laudo que se impondrá a los involucrados, habiendo llevado a cabo un procedimiento consensuado previamente por las partes.

2.6 Concepto de Conciliación

Se trata de un medio alternativo para resolver un conflicto en dónde las partes, actuando directamente o representadas, van a intentar disminuir o disolver su conflicto, guiados por un tercero supraordinado a las partes. La Real Academia Española, conceptualiza la Conciliación como la instancia de exponer sus diferencias ante un juez, a los efectos de avenirse y excusar un litigio.

Cuando existe una conciliación, el Juez en el caso que se trate de conciliaciones judiciales, debe homologar, convalidar, lo que las partes en conflicto, han acordado previamente, siempre que se ajuste al marco legal vigente.

CAPITULO III

Marco regulatorio

3 Regulación del servicio de seguridad privada – Antecedentes históricos

Es oportuno hacer una breve reseña histórica del sector de la seguridad privada en nuestro país, ya que así podremos entender su evolución hasta nuestros días.

La actividad de Seguridad Privada en nuestro país desde sus inicios, ha contado con marco regulatorio. El Estado ha dictado normas que establecen los requisitos con los que debían contar los ciudadanos para ser autorizados, así como también se han descrito las actividades que podrían desarrollar y las herramientas de trabajo necesarias para llevar a cabo la actividad.

La actividad laboral de sereno se señala como el antecedente que determina el surgimiento de la actividad que brinda seguridad privada.

Por Decreto de fecha 21.11.1947, Art. 1 se estipuló que la actividad de los serenos particulares es privada, pero su desenvolvimiento está condicionado a un régimen de Policía, sujeto a la obtención del acto administrativo de autorización por parte de las autoridades policiales, y bajo su contralor permanente.

Esta actividad confiere a quienes la desempeñen las atribuciones de poder público que las leyes acuerdan para casos especiales. La mencionada autorización se concedía exclusivamente para las personas físicas, quienes las solicitaban a la Jefatura de Policía correspondiente. No estaba permitido utilizar vestimenta o alguna identificación que se pudieran confundir con los que usaba la policía.

En el año 1958 el Decreto de 1947 es ampliado: ahora no sólo se permite la habilitación de personas físicas, sino que el servicio de vigilancia y serenos particulares puede encontrarse a cargo de personas jurídicas.

Con la vuelta a la democracia, en el año 1985, se dictó el Decreto 190/85, estableciendo que el contralor de la seguridad privada pasará a ser competencia del Ministerio del Interior, derogando el Decreto 467/83, en el cuál se atribuía al Ministerio de Defensa dicha actividad.

En el Art.1º del Decreto 416/85 de fecha 06.08.85 se establece que al igual que las personas físicas, las Empresas que presten servicios de seguridad privada, deberán solicitar la autorización previa a la Jefatura de Policía del departamento en que cumplirán su actividad.

Con fecha 28.12.90, por el Art.150 de la Ley 16.170 se crea el Registro Nacional de Empresas Prestadoras de Servicios de Seguridad, Vigilancia y Afines (RE.NA.EM.SE), dependiente del Ministerio del Interior. Esta dependencia es la encargada del registro de las empresas y personas autorizadas a la prestación del servicio. En el año 1993, a través del Decreto 447/93 el RE.NA.EM.SE pasará a depender de la Dirección Nacional de Información e Inteligencia. Por Decreto 275/99 de fecha 14.09.99 se dispone que dependerá de la Dirección General de Secretaría del Ministerio del Interior.

3.1 Normativa nacional vigente sobre la organización de la Seguridad Privada

Las regulaciones más importantes a destacar son:

- **Leyes 16170 del 28/12/90 y 16.320 de fecha 01.11.1992**

Crea RE.NA.EM.SE. que dependerá del Ministerio del Interior y se determina su competencia (registro, capacitación).

Establecen el régimen sancionatorio y las tasas a cobrar por la Administración a la empresas de seguridad, por la habilitación de las mismas.

- **Decreto 275 de fecha 14.09.1999**

Se dictan normas que regulan los servicios prestados por personas privadas, físicas, y/o jurídicas debidamente autorizadas para el cumplimiento de las actividades que se determinan.

- **Decretos: 241/00, 479/01, 134/01 y 364/02**

Regulan el régimen Jurídico de la Seguridad Privada y competencia de RE.NA.EM.SE

- **Decreto 342/00 de fecha 28.11.2000 y Decreto 342/01 de fecha 28.08.2001**

Regulan la capacitación del personal de Seguridad Privada.

- **Circular del Ministerio del Interior N° 46 de fecha 3.07.2000 y Decreto 181 de fecha 20.06.2000**

Menciona los requisitos que deben cumplir los guardias de seguridad para trabajar en centros nocturnos.

- **Resolución Ministerial de fecha 17.09.2001 y de fecha 16.12.2002**

Establecen las medidas para mejorar las coordinaciones entre las actividades de Seguridad Pública y Privada.

- **Orden de servicio 63 de fecha 21.12.2000**

Dispone sobre el control del personal de seguridad en centros nocturnos.

- **Decreto 193 de fecha 29.05.2002**

Dispone las medidas de seguridad obligatorias para la habilitación de centros nocturnos o espectáculos en lugares públicos.

- **Orden de servicio 31 de fecha 01.08.2002**

Establece las pautas que deben tomar en cuenta los Estados Mayores de las Jefaturas de Policía, para determinar las medidas de seguridad dispuestas por el Decreto anterior.

- **Decreto 237 de fecha 13.07.2004** (modificatorio del Decreto 175/1999)

Relativo a la actividad desarrollada por quienes producen o importan tecnología que es aplicada a los distintos sistemas de seguridad.

3.2 Marco normativo general sobre resolución de conflictos

Cuando se analizan los mecanismos de resolución de conflictos, en realidad se estudian tanto los tendientes a la prevención de ellos, como a la desarticulación, cuando no ha existido o no ha sido exitosa la prevención

El marco general se integra con:

- a) Las disposiciones nacionales e internacionales relativa a los fueros y derechos sindicales
- b) Las disposiciones nacionales e internacionales que establecen los mecanismos para gestionar las reivindicaciones (como herramienta de prevención), y los conflictos. En tal sentido la negociación colectiva ha sido el instrumento fundamental para la gestión de las reivindicaciones laborales y cuyo producto es el convenio colectivo

La Constitución de la República prevé en su Art.57 que *“La Ley promoverá la organización de sindicatos gremiales...”*.

Por ley 12.030 de 27/11/1953, Uruguay ratificó los Convenios de la OIT N° 87 y N° 98 sobre libertad sindical.

El Convenio N°87 dispone en su Art.2° que: *“los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”*

Por su parte, el Convenio N° 98, en su Art.1° señala que *“los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”*.

El Decreto 93/968 en el Art. 1 lit. c) menciona, en consonancia con el artículo 10 del Convenio N° 87 sobre libertad sindical de la O.I.T., que el término “organización” refiere a *“toda organización, asociación o sindicato de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender respectivamente los intereses de los trabajadores o de los empleadores”*.

La legislación internacional sobre negociación colectiva posee un rango relevante dentro de la jerarquía de las normas en general, porque pertenece y se encuentra incluida dentro del bloque de constitucionalidad. Por este motivo se les acuerda el mismo rango que a las normas constitucionales. Ingresan al ordenamiento jurídico interno de los Estados partes a través de su ratificación mediante ley.

Es de especial importancia mencionar que la Negociación Colectiva es un derecho fundamental, para los trabajadores agrupados en sindicatos. Normas de carácter internacional amparan este derecho.

Es así entonces, que los Convenios Internacionales, ratificados por nuestro país, son los siguientes:

- **Convenio OIT N° 98**

Refiere al derecho de sindicalización y negociación colectiva. Este cuerpo normativo se adoptó en la Conferencia General el día 01/07/1949, y entró en vigencia, el 18/07/1951.

Si bien, este Convenio trata al derecho de sindicalización, es de destacar que en el art. 4° establece que deberán tomarse medidas, de acuerdo al contexto de cada país, para fomentar los ámbitos de negociación entre, por un lado, los empleadores o grupo de empleadores, y por el otro, agrupaciones sindicales, utilizando mecanismos de negociación entre las partes, para que a la hora de negociar, en los Convenios Colectivos que se pacten, se encuentren las mejores condiciones de trabajo.

- **Convenio OIT N° 154**

Refiere al fomento de la Negociación Colectiva. Esta norma de Derecho Internacional, se adoptó en la Conferencia General el día 19/06/1981, y entró en vigencia el día 11/08/1983.

Abarca específicamente el fomento de la Negociación Colectiva, reiterando en su art. 2 quienes son los que negocian y qué cosas se deben negociar.

El Art. 5 dispone que la negociación debe abarcar a todas las ramas de actividad, y a todas las organizaciones de empleadores.

También dispone que no deben haber reglas que puedan obstaculizar la negociación entre los actores involucrados, las medidas que regulen la Negociación Colectiva, dice el art. 7, para su fomento y desarrollo, debe ser consultado, de ser posible, entre las autoridades públicas (puede ser el Poder Ejecutivo a través del Presidente de la República y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), los representantes de los sindicatos y de los empleadores.

El art. 8 menciona que las reglas para el fomento de la Negociación Colectiva no deben vulnerar, obstaculizar, o impedir el ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva.

CAPITULO IV

Análisis del trabajo de campo

4. Introducción

El análisis comprenderá, como ya se estableció, los siguientes puntos.

- Determinar el cuerpo normativo aplicable en materia de resolución de conflictos.
- Analizar la evolución en el tratamiento de la resolución de conflictos en el sector seguridad privada en el Uruguay, y sus particularidades.
- Analizar el estado actual del sistema de resolución de conflictos, y si se respetan los acuerdos resultantes de las negociaciones (Convenios Colectivos suscritos).

4.1. Cuerpo normativo aplicable en materia de resolución de conflictos

a. Sujetos encargados de la resolución de conflictos, y sus derechos (Sindicatos)

Del relevamiento realizado no surgen normas específicas para el sector relativas a fueros y derechos sindicales. En consecuencia son aplicables las normas generales, existiendo por parte del sindicato un “protocolo” en cuanto a prevención y resolución de conflictos.

- Convenio Internacional 87 – Libertad sindical
- Convenio Internacional 98 – Derecho a sindicación y de negociación colectiva
- Arts. 57 y 65 de la Constitución – promoción del derecho de sindicalización
- Ley 17.940 – Libertad sindical

En la seguridad privada el sindicato encargado de las gestiones de las reivindicaciones es la Unión Nacional de Trabajadores de la Seguridad (UNATRASE).

El origen de UNATRASE se da a raíz de la necesidad que tuvieron los trabajadores que prestaban el servicio de seguridad privada, de contar con personas capaces de canalizar, y gestionar las reivindicaciones por lo que resultó fundamental afiliarse a sindicato de los Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS), al que actualmente se encuentra vinculado formalmente y éste a su vez, tiene vínculo formal con el PIT-CNT,

UNATRASE se encuentra integrada por secretarías, las que corresponden a diferentes sectores.

UNATRASE funciona por intermedio de plenarios. No se realiza Asamblea General, sino, que en cada empresa existe un Delegado Sindical, elegido por los empleados de cada empresa, claro está.

A la hora de tomar una resolución, o firmar un Convenio, según lo que voten en cada empresa, el Delegado lo presenta en el plenario y allí se toma la decisión que corresponda, la cuál esta será la más votada.

Este sindicato se podría decir que es bastante joven, aún con mucho para aprender, lamentablemente, no tiene el asesoramiento técnico adecuado, ya que directamente UNATRASE no tiene un asesor legal a su disposición, sino que cuando el asunto es de mucha relevancia, los trabajadores acuden a los asesores de FUECYS que son quienes les asesoran, pero en asuntos muy concretos.

Surge de las entrevistas que UNATRASE ha debido defender sus derechos por medio de las presiones, ya que han existido casos en dónde han tenido que acudir a marchas, escraches, prensa, Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo.

A causa de sus reivindicaciones y movilizaciones, algunos de sus dirigentes han sido amenazados por alguna empresa, no obstante, aún siguen logrando más afiliados, por lo que los trabajadores están perdiendo el miedo a las amenazas de ser despedidos.

Una de sus reivindicaciones, y respecto de la cual FUECYS hizo especial hincapié, fue contra el recorte del servicio 222 a cargo de la policía. Los trabajadores de la seguridad advierten que es muy necesaria la presencia de la policía en algunos lugares para disuadir la delincuencia.

Por otro lado, cabe destacar, que las empresas piden más facultades para los guardias. Ellos están interesados en encontrar las herramientas legales que articulen una actividad más eficiente a la hora de evitar un delito, porque, en la actualidad, un guardia únicamente puede actuar como un ciudadano común –permitiéndose el uso de armas únicamente en hipótesis de legítima defensa-, no pudiendo esposar ni inmovilizar al sospechoso. En caso que le sea necesario actuar en legítima defensa deberá hacerlo con un arma igual o similar a la que porta el delincuente.

Así que lo único que puede hacer el guardia es llamar a la policía, porque ante una situación delicada como puede ser actuar ante un delito, el guardia es quién corre todos los riesgos sin poder actuar como lo haría un policía; resultando una situación paradójica porque quien debe proteger bienes y servicios está en los hechos en la misma situación legal que un ciudadano que no realiza dicha actividad.

Al día de hoy, desde el 2010, han muerto 10 guardias por año, todos baleados en asaltos.

b. Mecanismos de solución de conflictos

b.1. Herramientas para la prevención de los conflictos: la negociación colectiva y sus resultados

En cuanto a la gestión de las reivindicaciones (como mecanismo de prevención), la negociación colectiva es la principal herramienta. Tampoco en este sector existe normativa propia por lo cual se ha de estar a la normativa general.

A los efectos de realizar un análisis exhaustivo sobre la evolución de los Convenios Colectivos, dentro del sector en cuestión, se debe analizar en principio el **Dec. 358 de fecha 3/10/2005**, el cuál dio origen y el sustento jurídico necesario para la posterior celebración de nuevos Convenios Colectivos que se fueron dando hasta llegar al presente.

Este Decreto es de carácter nacional para todos los trabajadores comprendidos dentro del **Grupo 19 “Servicios Profesionales, Técnicos Especializados” subgrupo 08 “Empresas de Seguridad y Vigilancia”**

Con el correr de los años, los temas objeto de negociación se han ido ampliando, y además se plasmaron nuevos temas en las instancias de los Consejos de Salarios.

Producto de las negociaciones, en el Decreto 358 del año 2005, se reguló, entre otras cosas, los incrementos salariales que deberían aplicarse a todas las partidas salariales que estuviere percibiendo cada trabajador al momento del ajuste, así como también el salario mínimo por categorías, y las partidas a tomar en cuenta para el cálculo de las mismas; y de no existir un acuerdo sobre las mismas y a efecto de no obstaculizar la firma del convenio, se dispuso que el tema sería resuelto por el Consejo, ateniéndose ambas partes a su decisión.

Al mismo tiempo, se establecieron los salarios mínimos por categorías a nivel nacional para los trabajadores, según la función que desempeñan y para cada una de estas categorías. Se fijó un salario mínimo por hora, siendo que el máximo que se ganaba eran \$14,33 por hora (custodia de bancos, agencias de cambio, edificios públicos, particulares y comercios en general).

Esto es un reflejo de que en los años previos a 2005 este sector era uno de los más precarios del país.

En el precitado Decreto se fijaron los incrementos para los salarios en general que regiría dentro del período determinado por el Convenio Colectivo, teniendo en cuenta dos factores: según el criterio de la inflación promedio de acuerdo a la evolución del índice de precios al consumo en ese mismo período, y por concepto de recuperación, para lo cual, las partes acordaron reunirse para ir determinando a través de un acta de ajuste, las variaciones que habrían de aplicarse.

Además del salario mínimo se regularon otros temas, como la creación de una Comisión Bipartita con representantes de las entidades empleadoras y de los trabajadores, para atender toda la problemática referida a los temas laborales, y así poder adaptar la misma a la realidad presente.

Por otro lado, también se confirmó la vigencia de ciertos beneficios para el trabajador, como ser, la prima por antigüedad, el aumento de los viáticos en igual proporción que el aumento de los salarios, la entrega de las armas que debían portar los mismos a ser entregadas por parte de la empresa contratante, el establecimiento de las correspondientes licencias especiales -como ser por fallecimiento de los familiares del trabajador, por matrimonio, por estudio y por paternidad.-

En lo que respecta a los cursos de capacitación y/o actualización, la normativa vigente del RE.NA.EM.SE les exige a las empresas contratantes que se hagan cargo de los mismos, facultándoles para realizar el descuento de los importes correspondientes a la liquidación de los haberes finales de los trabajadores en caso de rescisión temprana de los cursos de capacitación.

También quedó expresamente establecido que las empresas deben proporcionar a los trabajadores, los uniformes que sean necesarios para el cumplimiento del servicio, como ser: camisa, pantalón, corbata, campera, zapatos, etc.; los cuales deberán ser devueltos al momento del egreso.

En el mismo Decreto se estableció que queda prohibida la diferenciación por sexo en el pago de las remuneraciones, y que las categorías se refieren indistintamente tanto a hombres como a mujeres.

Con fecha **17/10/2006**, se aprobó el **Decreto 381**, que estableció la formación de una Comisión de Salubridad e Higiene Laboral, que determinaría su modo de funcionamiento, y que será integrada por los delegados de los sectores empresariales y trabajadores conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La misión de esta Comisión de Salubridad e Higiene Laboral será atender asuntos relacionados con el análisis, definiciones, programas y acciones en el ámbito de la seguridad y el trabajo, pudiéndose recrear a nivel de las empresas de común acuerdo.

En el artículo referente a la obligación de la entrega en materia de uniformes por parte de las empresas contratantes, si bien en general se mantiene la misma en su gran mayoría, en este Decreto en particular, difiere con respecto al decreto anterior en las hipótesis en que la relación laboral concluya antes de los 4 meses del ingreso al trabajo y que las prendas proporcionadas no fuesen devueltas por el trabajador. En tal caso deberá abonar la totalidad de su costo. Por otro lado, los zapatos deberán ser abonados por los trabajadores, no admitiéndose en ningún caso, su devolución. Por último, cabe destacar que se estableció la obligación de las empresas de brindar un uniforme similar al utilizado por los operarios de la empresa contratante si el trabajador corriese los mismos riesgos en el lugar dónde desarrolle sus funciones.

El Decreto 381/ 06 también contempla la situación del trabajador y su integridad física, en cuanto a que realiza un servicio de vigilancia que exige una determinada posición de trabajo -fija y de pie-, por lo cual se le deberá proveer de un banco o taburete de altura para una posición de apoyo, no pudiendo permanecer sentado en el mismo más de 15 minutos por hora.

Dos años más tarde con fecha **22/12/2008**, se dictó el **Decreto 721**, que introduce una serie de variantes al Decreto anterior.

Estableció ajustes salariales mínimos por categorías, que aumentaron tanto para la franja 1 -que antes se situaba en \$16,50 el jornal/hora que pasó a ser de \$27,05 jornal/hora- como para la franja 2, 3 y 4.

Con relación a las categorías definidas anteriormente, éstas se vieron modificadas a partir del 1º de Julio de 2008, en la cual los trabajadores de la franja 1 (Vigilante) con más de 90 jornales efectivamente trabajados pasan automáticamente a integrar la franja 2 (Vigilante Auxiliar), aplicable a aquellas empresas que tengan más de 300 empleados, computando solamente a los trabajadores de "Seguridad Física"; en cambio las que no lleguen a esta cifra, lo harían a partir del 1º de Enero de 2009.

También por este Decreto se conforma una Comisión Bipartita, como en el Decreto 381, pero se diferencia en que la misma se abocará a analizar aspectos vinculados a condiciones laborales de los trabajadores ante cambios requeridos por los clientes, al desarrollo de un formato de documento único de pago de salarios, adaptable a cada empresa, carrera funcional, seguro de vida, y en general a todo tema que tenga que ver con mejorar las condiciones del sector. Cuando las circunstancias así lo estimen, se podrá dar participación a RE.NA.EM.SE. para que integre la misma.

El otorgamiento de licencias especiales establecido anteriormente se vio modificado al aplicarse el régimen previsto en la Ley 18.345, manteniéndose sólo el resultante del acuerdo anterior sobre la licencia especial por matrimonio.

También se previó una Cláusula de salvaguarda en la hipótesis de que las condiciones económicas variaran sustancialmente; en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, por lo cual las partes pueden convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo analizará la situación a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas, determinando si es necesario revisar y convocar al Consejo de Salarios.

En el año 2011, se firma un nuevo Convenio Colectivo que figura como el **Aviso 8451 de fecha 01.04.2011**. Plantea una serie de disposiciones que favorecen a la parte trabajadora en varios aspectos sustanciales: en principio se conviene en realizar un ajuste de salarios mínimos por categorías que aumentan la franja 1 de \$27,05 a \$45,56 jornal/hora y aumentando en las demás franjas también, recibiendo un incremento de 15%, que incluye el 2,5% de inflación proyectada y 10,17% de crecimiento de salario real.

b.2. Mecanismos de Resolución de Conflictos

Al igual que en lo que tiene que ver con prevención, no existe ni sujetos ni mecanismos específicamente previstos o creados para el sector, con excepción del **Convenio Colectivo** firmado en Febrero de 2013, que incluye la **Cláusula de Paz**. La misma hace especial énfasis en temas salariales, estableciendo al respecto que mientras el convenio se encuentra vigente, los trabajadores no podrán hacer reclamos salariales. Asimismo se incorpora en el mismo convenio la **Cláusula de Salvaguarda**: ésta menciona que en casos de reivindicaciones concernientes a condiciones de trabajo, incumplimientos de fechas de pago y otras irregularidades, estas reivindicaciones primero se plantean en **Negociación bipartita** (empresa y representantes de los trabajadores), y si fracasa se debe llevar a la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA) donde se genera un **ámbito tripartito** (Ministerio, empresas y trabajadores), se da un plazo de algunos días y en caso que no se cumpla se llama a consejo de salario por el tema específico. En esta última instancia el reclamo se resuelve por medio de un votación, en caso que estos métodos no tengan éxito, los trabajadores podrán hacer huelga.

b.2.1. Negociación bipartita

La negociación bipartita se da en el marco de las Relaciones laborales entre la empresa y el sindicato. En nuestro país, como respaldo legal a la negociación colectiva, tenemos la ley 18566 de 02.09.2009.

La mencionada disposición regula el derecho a la negociación colectiva, el deber de buena fe, de colaboración y consulta entre las partes (para el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones); así como prevé la formación para la negociación. Establece la creación del Consejo Superior Tripartito, y la negociación colectiva por ramas o sectores mediante la convocatoria de Consejos de Salarios. Determina los sujetos legitimados para la negociación colectiva bipartita, los niveles de articulación y los efectos del convenio colectivo. Confiere al MTSS las competencias de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo.

En el mes de marzo de 2013 se presentó al Parlamento un “Proyecto de ley” (el cual aún no fue aprobado), que modificaría algunos artículos de la misma (Art. 4, 15 y 17 de la ley 18.566). Refiere al “deber de negociar de buena fe”, el deber de intercambio de informaciones tendientes a facilitar la negociación, y los sujetos legitimados para negociar.

En el sector de la seguridad privada, existen muchas negociaciones bipartitas; los acuerdos producto de la negociación rigen para la empresa donde se lleva a cabo la misma.

b.2.2. Conciliación administrativa

La conciliación administrativa previa está regulada por los artículos 3° a 6° de la ley 18.572 de 02.09.2009 y su modificativa la ley 18.847 de 15.11.2011.

Esta conciliación tiene carácter preceptivo de acuerdo al artículo 3°. Por lo tanto es obligatoria, salvo en la hipótesis prevista por el artículo 6°.

En el departamento de Montevideo, dicha conciliación deberá ser tentada ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo, y en el caso del interior del país, la misma será ante la Oficina del Trabajo que depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En esta etapa, la asistencia letrada será obligatoria cuando el monto reclamado sea superior a las 20 Unidades Reajustables.

En el escrito en el cual se solicita la conciliación, deberá indicarse los hechos que fundamentan el reclamo y el detalle y el monto de los rubros reclamados, conforme al inciso final del artículo 3°. A los efectos prácticos, actualmente no alcanza con llenar el formulario que ofrece el MTSS, sino que se debe adjuntarse el escrito mencionado.

La fijación de la audiencia deberá señalarse con una anticipación que no sea menor de tres días. Al mismo tiempo, el artículo 6° prevé el supuesto en que la audiencia no se fije en un plazo de treinta días, pudiendo el actor solicitar una constancia con la cual podrá interponer la demanda.

El artículo 4° de la ley 18.572 establece el contenido del acta resumida de la audiencia. Este artículo ha sido modificado por la ley 18.847, y se eliminó la obligación de incluir las propuestas realizadas por las partes durante el desarrollo de la audiencia. El acta resumida de la audiencia de conciliación constituye una garantía para el futuro demandado a los efectos de preparar su futura defensa.

Luego, el artículo 4° señala que en el caso de incomparecencia del demandado a la audiencia constituirá una presunción simple en su contra.

Por último, se establece que en el caso de llegarse a un acuerdo en la audiencia de conciliación, el mismo constituirá título de ejecución, siguiendo el proceso de la vía de apremio, regulado en el CGP.

b.2.3. Heterotutela

“La heterotutela es la protección dispensada por el Estado, a través de sus tres poderes.

Desde el legislativo, se aprueba una legislación protectora del trabajador; desde la administración, se controla el cumplimiento de esa normativa (Inspección del trabajo) y desde el judicial, se estructura una Justicia especializada y un proceso autónomo que garantice su rápida aplicación. Está claro que autotutela y heterotutela no son compartimentos estancos, sino que entre ellos se verifica una constante interacción. Por ejemplo: a) convenio colectivo que sucede a la ley, mejorando lo previsto en ella; b) convenio colectivo que antecede a la ley, que luego viene a generalizar lo que la autonomía colectiva había establecido para determinado sector; y c) ley que delega en el convenio colectivo o que promueve la negociación colectiva. En todo caso, es evidente la esencialidad de la autotutela colectiva, en el origen del Derecho del trabajo, en su uncionamiento como ordenamiento protector y en la prosecución de sus objetivos de igualdad. Por eso la libertad sindical ha sido tempranísimamente reconocida como un derecho fundamental, lo que lleva a referir su naturaleza jurídica” (ERMIDA FERNÁNDEZ, M.: 2013).

4.2. Evolución en el tratamiento de la resolución de conflictos en el sector seguridad privada en el Uruguay, y sus particularidades

Para comenzar el análisis, es necesario mencionar que nos estamos refiriendo a un sector que, como otros, tiene una tardía aparición en el ámbito laboral; si bien sus orígenes datan del año 1947, es con la regulación del sereno que se inicia el mismo. A medida que avanza la sociedad, y con ella la legislación, es que surge la actividad de la seguridad privada muchos años después, como otros sectores.

Por otra parte, se puede señalar que en términos de conflictos, éstos no han variado de manera considerable con posterioridad a la reinstalación de los Consejos de Salarios.

Las reivindicaciones por parte de los trabajadores, surgen con la reinserción de los Consejos de Salarios en el año 2005.

Con respecto a conflictos propiamente dichos, se puede señalar que no han sido del todo relevantes. Esta acotación parte de lo mencionado por el Gerente de RR.HH. " ... *no hemos tenido prácticamente ningún conflicto serio en general, salvo, las pequeñas movilizaciones que suele haber en ocasión de la renovación de los Consejos de Salarios*"... (véase entrevista N°1).

Ello evidencia la situación de la organización sindical del sector, cuando un entrevistado dice que "*la conflictividad es escasa a nivel general, porque es un sector poco organizado sindicalmente*",(véase entrevista N°1), lo cual significa que existen carencias para llevar a cabo el logro de sus objetivos como sindicato.

En lo que respecta a conflictos individuales, existe una formalidad a seguir dentro de la empresa en cuanto a su planteo y circulación: desde presentación informes a través de los canales de mando, hasta llegar a Capital Humano, dónde se evalúa la situación planteada.

Lo que resultó más llamativo quizás, es que según el Gerente entrevistado, un alto porcentaje de conflictos individuales resultantes de la relación laboral que antes se resolvían en la sección individuales del Ministerio de Trabajo, ahora se resuelven en el ámbito colectivo. Esto se debe, según dice el Gerente entrevistado ---" *que los sindicatos plantean que hay persecución sindical, (aunque no la haya)*"... (vease entrevista N°1). Se interpreta que ocurre así porque el trabajador se siente protegido por el sindicato, y de ese modo, se busca que en aquellas empresas dónde sí existe persecución sindical no se despida al trabajador si no es con motivos bien fundados.

Resulta novedoso, desde el punto de vista de un Relacionista Laboral quién tuvo formación específica en temas de resolución de conflictos, que las empresas y sindicatos deleguen la resolución de los conflictos en un Abogado, porque el enfoque de este profesional suele ser litigante; sin perjuicio de entender que es el profesional idóneo para el asesoramiento jurídico.

En el sector según dice el Gerente, "*...hubo un conflicto importante, pero se dio en el área, transporte de valores, fue una problemática sobre la representatividad del sindicato, dónde el negociador oficial es AEBU, el sindicato de la seguridad de PROSEGUR, entendió que no era representado por AEBU, por lo que planteó participación en la representación oficial ante el Consejo de Seguridad...*" (véase entrevista N°1)

4.3 Situación actual del sistema de resolución de conflictos en el sector de la seguridad privada

En nuestro país, el número de guardias de seguridad supera el número de policías. Según información oficial, en nuestro país hay 36.967 guardias registrados (291 empresas de seguridad habilitadas), del total de guardias, 20.822, están armados mientras que en actividad hay 25.000 policías.

Con respecto a la formación profesional de los guardias de seguridad de nuestro país, hay un decreto sobre capacitación, el cual se encuentra vigente, pero no se pone en práctica porque el contenido es inaplicable, no está adecuado a la realidad y necesidad del sector, por lo que empresas y trabajadores, mantienen el interés de reordenar el mismo conjuntamente con el Ministerio del Interior.

Según lo dicho por el Delegado sindical, ...*"las empresas están muy profesionalizadas en lo que respecta a las negociaciones, nosotros andamos a lo porrazos, porque no tenemos las herramientas como para salir mejor parados"..."Capacitación hemos recibido, pero no en materia de conflictos"...* (véase entrevistas Nos. 2 y 3), Aquí se aprecia claramente la necesidad de capacitación específica, sobre negociación y resolución de conflictos.

CAPÍTULO V

Conclusiones

- En cuanto al nivel socio-economico de los trabajadores del sector este es bajo, ya que de por si son trabajadores que se encuentran con salarios relativamente bajos.

Desde el punto de vista al nivel educativo, según varias entrevistas, la capacitación de los trabajadores se reduce, principalmente, a la formación primaria y secundaria hasta ciclo básico, habiendo muy pocas excepciones.

Consideramos que los trabajadores deberían ser formados en varios temas, pero los más importantes serían aquellos que puedan aplicar en la realización de las actividades, porque así tendrían más y mejores herramientas en el cumplimiento de sus tareas, para ser más eficientes a la hora de actuar, que en definitiva es lo que reclama la mayoría.

...”Tenemos un decreto de capacitación que esta vigente, no esta en aplicación, por su dificultad de aplicación no se adecua a la realidad del sector, estamos en discusión con el Ministerio del Interior y el sindicato para reordenar el tema capacitación. Tenia una carga excesiva de conocimiento jurídico que no era lógico que la tuviera, por ejemplo, saber como el proceso de declaración de inconstitucionalidad de una ley”.. (véase entrevista 1). O sea, que la formación teorica se aleja del la realidad práctica.

A través de la investigación se ve que ambos actores (trabajadores-empleadores) encuentran carencias en la capacitación, ya que esta desde el punto de vista practico, no ofrece las herramientas necesarias para el real y mejor desempeño de la función que se debe realizar en dicha actividad.

Sería necesario, al igual que la formación profesional, que se aumenten las horas en las prácticas de tiro.

De algún modo sería bueno que la legislación se modifique en lo que tiene que ver con el actuar en sí, en caso de tener que hacer uso del arma de fuego, o sea, de algún modo amparar al trabajador en una situación en dónde su vida corra peligro.

- En cuanto a la normativa del sector servicio de vigilancia privada, ésta es realmente escasa. Es preciso integrar los vacíos legales acudiendo a la normativa general en materia laboral.

En la temática que estudiamos existe normativa legal internacional establecida por la OIT.

Si bien la normativa en general se respeta, existen empresas de mediano y pequeño porte que incumplen bastante, sobre todo si los trabajadores se afilian al sindicato.

El RE.NA.EM.SE tiene por cometido principal, inspeccionar y habilitar las empresas que se registren para ofrecer el servicio, pero según comenta el Gerente entrevistado, hay una gran carencia de inspecciones en pequeñas y medianas empresas. La normativa referida a esta institución es la más importante en el sector.

Se advierte un reclamo de mayor intervención del Estado en lo relativo a controles de las empresas prestadoras del servicio. (...*“el Estado debería ser más duro con quienes incumplen, articular herramientas para que los trabajadores tengamos más potestades a la hora de llevar a cabo nuestra actividad, entrenamiento con armas para aquellos que tienen que manipularlas, más cursos de actualización”*; véase entrevistas Nos. 2, 3, 5 y 6).

- En cuanto a la prevención y resolución de conflictos (negociación particularmente) se ha constatado que falta experiencia específica, tanto por falta de formación en la materia como por el bajo número de conflictos planteados.

Los mecanismos utilizados en el sector no son otros que los utilizados en el resto de los demás sectores de actividad, como lo son:

- Las negociaciones bipartitas *“Las empresas grandes que tenemos todo el tema sindical perfectamente organizado nos manejamos en sistema de régimen bipartito con el sindicato. Todas las empresas grandes tienen reuniones regulares de trabajo con el sindicato”*... negociaciones que según el Gerente entrevistado son muy habituales y exitosas en el ámbito de la empresa que representa (véase entrevista N°1).
- Las negociaciones tripartitas que se llevan a cabo en la sección de conflictos colectivos en el Ministerio de Trabajo. A esta instancia llegan las partes cuando la negociación bipartita, no ha resultado exitosa, por lo que el Estado juega un papel importante con el fin de resolver la situación de controversia de la mejor manera.

Obviamente que no siempre en las negociaciones tripartitas se llega a un acuerdo, pueden existir varias instancias de negociación, mientras los trabajadores al mismo tiempo, se encuentran en huelga hasta que se logre un acuerdo que finalmente “conforme” a los involucrados (trabajadores-empleadores), en el conflicto.

Se advierte escaso o nulo poder de los trabajadores respecto a las empresas (... *"La relación del sindicato con la empresa, depende de que empresa estemos hablando. Porque las empresas nacionales, no quieren saber nada con los sindicatos, es mas, ..., cuando se enteran que algún trabajador intenta organizar algo, al otro día lo echan, alla vamos nosotros y lo armamos de nuevo..."*; véase entrevista N°2).

En muchos casos los trabajadores prefieren no afiliarse al sindicato por temor a perder su fuente de empleo.

Por parte de los involucrados existe una percepción de desamparo en relación al Ministerio de Trabajo y el Ministerio del Interior, ya que no son tenidos en cuenta con respecto a sus reivindicaciones como en otros sectores de actividad.

Se reclama mayor intervención concretamente del Ministerio del interior, en la coordinación de las actividades con el sector de la seguridad privada, de manera que ésta constituya un apoyo a las tareas de los agentes policiales, y no como está sucediendo en la actualidad, en dónde dicho Ministerio ha efectuado un recorte de servicios 222, dejando a los prestadores de seguridad privada sin respaldo policial.

El sindicato del sector es UNATRASE (Unión Nacional de Trabajadores de la Seguridad), que a su vez responde a FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios). No es un sindicato independiente, sino que está ligado a otro sindicato, lo que evidencia que aun falta madurez y desarrollo de parte del mismo.

Se concluye que el Estado debería efectuar mayores controles en lo que tiene que ver con el cumplimiento y protección de los derechos de los trabajadores, minimizando al máximo los problemas que enfrentan como es el caso de la persecución sindical. Esto se concretaría con inspecciones, fundamentalmente en las empresas nacionales que son las que más incumplen las normativas. Las empresas extranjeras debido a la propia infraestructura y un manejo estandarizado que tiene su origen en las matrices situadas en el exterior, suelen respetar las disposiciones aplicables.

El sector de la Seguridad privada, es un sector que requiere mayor atención a futuro, puesto que tanto el salario como las condiciones laborales no ha recibido el mismo tratamiento que otros, y el escaso poder con el que cuenta la fuerza sindical requiere del apoyo estatal. Esta actividad como la del servicio doméstico y rural, parecen estar olvidados si hablamos de salario digno, el que necesita toda persona para cubrir sus necesidades básicas.

CAPITULO VI

Bibliografía

CASANOVA, Fernando (2003) "Formación Profesional y relaciones laborales". Primera edición. Montevideo: CINTERFOR/OIT

CORBETTA, Piergiorgio (2007), "Metodología y Técnicas de investigación Social", McGraw Hill-Interamericana de España S.A., España, pag.41

ERMIDA FERNÁNDEZ, Martin.(2012), "Libertad sindical: ¿principio o derecho?" (online) disponible en: <http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/11/Mart%C3%ADn-Ermida-Libertad-sindical-principio-o-derecho.pdf>

ERMIDA, Oscar (1985) "Sindicatos en libertad sindical". Primera edición. Montevideo: FCU.

FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo (1988), "La Obligación de negociar", F.C.U., Montevideo, pág 341

LELES DA SILVA, Mariella,(2013), "Métodos alternativos de Resolución de Conflictos", Montevideo.

MINISTERIO DEL INTERIOR "Normas referidas a empresas de seguridad" (online), disponible en: <http://www.minterior.gub.uy/webs/ReNaEmSe/index.htm> [acceso 27/05/2014]

ANEXOS

ENTREVISTA N° 1

Cuestionario para ser realizado al Gerente de una empresa que brinda servicio de seguridad privada

Indique su cargo, antigüedad, y las responsabilidades que desarrolla en relación al personal empleado.

Gerente de Capital Humano, llevo 7 años en el cargo, pero trabajo en el sector de la seguridad, desde el '82. Participo en los Consejos de Salarios desde el inicio, y en todas las tareas típicas del área.

Indique cuántos empleados aproximadamente trabajan para la empresa.

En este momento tenemos 3.200 funcionarios

Tomando en consideración el último año (últimos 12 meses) indique la cantidad y naturaleza de los conflictos que ha debido administrar la empresa.

No hemos tenido prácticamente ningún conflicto serio en general, salvo, las pequeñas movilizaciones que suele haber en ocasión de la renovación de los Consejos de Salarios, que hay alguna movilización, sobre todo cuando uno va a los Consejos de Salarios, y entonces en ese momento, hacen algún paro con pancartas y todo lo demás a reclamar, los que normalmente van son los dirigentes sindicales, son cosas realmente pequeñas, obviamente que el sector se une a los paros generales que hace el PIT-CNT y se une a los paros que decreta FUECYS. La conflictividad es escasa a nivel general, porque es un sector poco organizado sindicalmente.

A nivel general la conflictividad en el sector no es para nada importante y significativa, tenés más, conflicto a nivel interno de cada empresa, porque obviamente los sindicatos están mucho más sobre el tema de las cosas cotidianas y más pequeñas digamos de tu propia empresa, como las condiciones de trabajo adecuadas, en eso están trabajando mucho, lo que está bien, porque se preocupan mucho de que no estén a la intemperie prestando servicios, que las casetas estén en buenas condiciones físicas, que haya acceso a agua potable, a baño, etc.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue cuando un empleado plantea problemas (ejemplo, mal comportamiento, incumplimiento de sus obligaciones)?

En lo que respecta al procedimiento en lo que tiene que ver con temas individuales, el encargado o supervisor del área a la que pertenece el empleado, toma conocimiento y realiza un informe en detalle sobre los hechos ocurridos, el cual será elevado a Capital Humano para que se tome una resolución al respecto.

El sindicato también está atento al desvío en la aplicación del régimen disciplinario o de la facultad de despido, de jus variandi que se utilice dentro del marco laboral.

Ahora existe una temática que una gran cantidad de conflictos que son de tipo individual, que son relativos a la situación personal de un trabajador, y que antes se resolvían en la parte individual del Ministerio, ahora casi todo se plantea en un ámbito colectivo, porque los sindicatos plantean que hay persecución sindical o cosas de esas, aunque no sean, no importa, siempre la tendencia es a plantear todo como un tema de persecución sindical.

Los empleados de la empresa, ¿están afiliados a algún sindicato? ¿Cual? ¿todos se encuentran afiliados sólo parte de ellos?

En esta empresa hay 3200 funcionarios, de los cuales hay afiliados unos 600, están afiliados al sindicato de FUECYS.

¿Hay un único referente por parte de la empresa para negociar con el sindicato o se designa según el conflicto?

Por el lado de las empresas, asisten normalmente los Gerentes de Gestión Humana con el Abogado de la empresa, y dependiendo de que se trate, vamos con los mandos medios, que estén implicados.

¿Cuál es el nivel de comunicación que existe entre la dirección de la empresa y el sindicato, y en qué circunstancias interactúan?

Las empresas grandes que tenemos todo el tema sindical perfectamente organizado nos manejamos en sistema de régimen bipartito con el sindicato. Todas las empresas grandes tienen reuniones regulares de trabajo con el sindicato, por temas que van apareciendo, porque rige el tema de la licencia sindical, lo que corresponde para empresas con más de 300 funcionarios, nosotros tenemos 500hs. de licencia sindical por mes obligatorias, más 200hs. más al año para los que son delegados nacionales, o sea que a parte de ser delegado de tu sindicato, también delegados nacionales.

El sindicato acude normalmente a nuestra área de RR.HH., que es desde dónde se aplica el régimen disciplinario, se ejecutan despidos, etc.

¿Cuál fue el conflicto más relevante? (indique el objeto del conflicto)

Dentro del área, el único conflicto grave fue en el tiempo que se estuvo discutiendo este convenio, en el entorno de esos 4 meses hubo un conflicto en la transportadora de valores. Hubo una problemática relativa a la representatividad, de la parte sindical en las mesas de negociación, porque al estar dentro de la intermediación financiera, el negociador oficial de ese grupo es AEBU, entonces que pasó?, el sindicato de seguridad de PROSEGUR, entendió que AEBU no lo representaba y quería formar parte de la representación oficial ante el Consejo de Seguridad, cosa que no se podía hacer legalmente porque el régimen de negociación tal como está armado, es el Consejo Superior Tripartito el que determina quienes son en cada grupo los negociadores oficiales por parte de los trabajadores y por parte de los empresarios y en el caso este, estaba claro que el Consejo Superior estimaba que el gremio más representativo y que por lo tanto iba a tener la representación oficial de los sindicatos de los trabajadores era él, porque aún en el caso este, AEBU es más fuerte el gremio y más específico al área esa que FUECYS.

En realidad, el conflicto que se dio con un piquete que impidió el trabajo de la transportadora para la recarga de cajeros y todo lo demás, estaba creado, no por un conflicto interno de la empresa, sino entre el sindicato de transporte de valores con AEBU, para ver si los dejaban o no, participar como negociadores oficiales en la negociación, cosa que evidentemente no se realizó porque AEBU mantuvo su primacía de ser los negociadores oficiales, eso derivó en que la empresa tuvo detenido el transporte blindado, se resistió la recarga de los cajeros y todo el flujo de dinero, para los pagos.

La empresa a la semana introdujo un recurso de amparo, el cuál fue positivamente reflexionado por la justicia que tomó una medida preventiva en toda la historia, la jueza actuante determinó el levantamiento del piquete, a fin de que la empresa trabajara normalmente, fue el único conflicto que hubo dentro del área de la seguridad, el más relevante.

¿Qué métodos de negociación han llevado a cabo?

Negociaciones bipartitas y tripartitas.

¿Cuál ha sido el método más efectivo? para la empresa, claro.

El más efectivo, es la bipartita.

¿Cómo se prepara la empresa antes de asistir a una negociación?

Se reúne con el sindicato en un ámbito bipartito para que nos planteen sus reivindicaciones y luego se resuelve en los Consejos de Salarios, aunque a veces, nos enteramos de los problemas a negociar en la DINATRA, lo que implica que tengamos que pedir otra instancia para verificar la viabilidad de la solución al tema en cuestión.

Las personas que negocian en nombre de la empresa cuentan con algún tipo de capacitación o formación específica para negociar conflictos? Cuál?

Como te decía antes, los que asistimos somos los Gerentes con el Abogado de la empresa, nuestra formación nos permite contar con las herramientas necesarias como para manejar los criterios con los que vamos a negociar, pero no contamos con capacitación específica para negociar.

¿Ud. piensa que existe buena voluntad de ambas partes a la hora de resolver un conflicto?

Si, por supuesto, de parte de la empresa.

¿Para Ud., las personas que negocian, son las más idóneas y representativas?

No siempre es así, antes el negociador que representaba a las empresas era un funcionario designado por la Cámara de Industria y Comercio, quién era asesorado por las empresas.

¿Podría definir lo que en su concepto sería una práctica antisindical en el rubro de empresas de seguridad privada?

Una práctica antisindical sería no proveer al funcionario de los implementos necesarios para realizar adecuadamente su tarea.

¿Si Ud. tuviera que comparar los conflictos de los últimos 5 años con los de un periodo anterior, podría indicar que ha habido más menos o más o menos la misma cantidad de conflictos en esos dos periodos?

Si, más o menos es siempre lo mismo.

¿Si hubiera diferencia, a qué atribuye la diferencia (aumento/disminución)?

No se visualiza diferencia alguna.

¿Ud. considera que las empresas de la seguridad privada (en general) aplican prácticas anti-sindicales? Cuáles?

En el sector son muy frecuentes las prácticas anti-sindicales.

¿Cree Ud. que a la hora de negociar en los conflictos del rubro hay alguna particularidad que los distinga de los conflictos que se podrían presentar en otra área y que deben ser tenidos en cuenta? Cuáles serían?

Si, como te decía hoy, conflictos que son de carácter individual, se convierten en colectivos, porque basta con que aparezca el sindicato (a apoyar al denunciante) y manifieste que es persecución sindical, ya se pasa a colectivos.

¿La empresa brinda algún tipo de capacitación a sus empleados? ¿De qué tipo?

Tenemos un decreto sobre capacitación, que está vigente, no está en aplicación, por su dificultad de aplicación, no se adecúa a la realidad del sector, estamos en discusión con el Ministerio del Interior y el sindicato para reordenar el tema capacitación.

Tenía una carga excesiva de conocimiento jurídica que no era lógico que la tuviera, por ejemplo, saber cómo el proceso de declaración de inconstitucionalidad de una ley.

Considerando que esta es una investigación que pretende contribuir a la mejor resolución de conflictos en el rubro de las empresas de seguridad (y en lo posible evitarlos), hay algo que Ud. quiera manifestar que le parezca importante o quizá necesario y que pueda contribuir a mejorar este tema?

Lo que nos parece importante a las empresas, es que se instrumente una herramienta de articulación, para que las actividades de los guardias de seguridad sean más efectivas a la hora de dirimir un posible delito.

Y por otro lado, que desde el Ministerio del Interior, se modifique ese decreto sobre capacitación que se adecue a la realidad.

Entrevista N° 2

Cuestionario para los guardias de seguridad

(Anónimo, cargo: Dirigente Sindical)

Edad y estudios.

Tengo 38 años, ciclo básico.

¿Cuánto tiempo tiene trabajando como guardia de seguridad?

7 años

¿Se encuentra afiliado/a al sindicato?

Sí

¿Cuál es el motivo? en caso afirmativo o negativo.

Al principio, vino un amigo y me invitó y entonces le dije que bueno y ta...

Ahora me interesa estar afiliado porque me gusta el hecho de luchar por nuestros derechos y siempre hay mucho para hacer.

¿A través de qué vías? o ¿en qué oportunidades se vincula el sindicato de su empresa con los trabajadores? Indique la frecuencia.

Dentro de la empresa, el vínculo es casi a diario, ya que prácticamente todos los días surgen temas, más importantes o menos, pero siempre hay algo para hablar.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un trabajador tiene un conflicto con un compañero de trabajo? Por ejemplo, Ud. tiene una discrepancia con un compañero que debió cubrir una guardia suya, y no lo hizo. Qué hace? Con quién se comunica?

En el caso de llegadas tarde por ejemplo; bueno, ahí uno como delegado que representa una organización, va y le dice, che, no seas irresponsable, tenés que cumplir con tu horario. Ahora, si el motivo es un problema entre compañeros, nosotros nos mantenemos al margen. En ese caso, pongo en conocimiento a mi superior directo (si un compañero no cubrió mi guardia) para que él resuelva el tema.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un grupo de trabajadores desea formular un planteamiento a la empresa? Por ejemplo, quieren pedir que les den un nuevo uniforme; o que les aumenten los viáticos.

Con esas cosas, nunca hay mayores inconvenientes, uno va a RR.HH. Y no hay problema, se consiguen las cosas. El tema es que tenés que “agarrar” de buen humor al Gerente, “ahí le sacás todo lo que querés”, pero si lo veo con el entrecejo fruncido mejor que ni me vea...

¿Existe algún otro tipo de procedimiento para algún conflicto en particular que no haya mencionado aún?Cuál y en qué casos se aplica?

En el caso de que la situación esté muy complicada, como puede ser un despido de una/un compañero/a, por ejemplo, cuando se ha tratado de persecución sindical, lo invitamos a conversar acá, (nosotros siempre estamos abiertos al diálogo), si no viene, como nos ha pasado tantas veces, acudimos al Ministerio de Trabajo y ahí vemos, si llegamos a un acuerdo bien, sino, pasamos a la vía judicial, a tal punto es así, que hemos logrado reinserciones por esta vía.

Nosotros como te decía, nos sentamos a negociar siempre pensando, focalizándonos en la solución, sabiendo que a veces no queda otra que ceder pero, bueno, uno va aprendiendo con el día a día.

¿Cómo es la relación del sindicato con la empresa?

La relación del sindicato con la empresa, depende de que empresa estemos hablando. Porque las empresas nacionales, no quieren saber nada con los sindicatos, es más, para que te hagas una idea, cuando se enteran que algún trabajador intenta organizar algo, al otro día lo echan allá vamos nosotros y lo armamos de nuevo.

Son amenazados también los trabajadores, fíjate tú que en la época que vivimos, pleno S. XXI todavía existen trabajadores que sienten miedo de sindicalizarse y como también, existen empresas que no entienden que el sindicato no es enemigo.

Pero claro, aceptar al sindicato les implica costos que, por tratarse de PYMES, no se encuentran en condiciones de solventar. Es por ese motivo también, que incumplen con las normas, son las que violan más los derechos de los trabajadores, en todo sentido. En cambio, la relación cambia cuando hablamos de una multinacional. En este caso, el incumplimiento es mucho menor, considerablemente menor. En lo que refiere a la relación propiamente dicha se mantienen bipartitas casi todas las semanas.

¿Cómo es la relación del sindicato con los trabajadores de esta empresa?

Bueno, es bastante variado, porque nunca vas a tener a todo el mundo conforme, además se da que muchos trabajadores esperan del sindicato mucho más de lo que les podemos ofrecer. Esto sucede porque no tienen las cosas claras, entonces la gente a veces te reclama cosas que vos no podés resolver. Como puede ser el aumento de los salarios que mientras el convenio está vigente no se pueden hacer reclamos en ese sentido. Obviamente que nosotros siempre buscamos que los servicios se cumplan en las mejores condiciones posibles. Pero para resumir, la relación es relativamente buena...

¿Considera Ud. que el sindicato logra los objetivos que se propone?

Heee... si... después de mucho hablar, muchas negociaciones a pasito de hormiga, pero si, se solucionan. Por supuesto, los objetivos son planificados para ser logrados a corto, mediano y largo plazo, y nos proponemos objetivos alcanzables.

¿Está conforme con los representantes?

Hay gente que si, y gente que no, como te decía hace un rato, nunca vas a lograr tener a todos conformes, pero creo que a pesar de todo eso hay aceptación.

¿El sindicato está asesorado?, ¿por quién/quienes?

El sindicato está asesorado por los abogados de FUECYS.

Para Ud. ¿cómo ha actuado la empresa para la que trabaja, cuando los trabajadores realizan reivindicaciones?

Es un poco lo que te comentaba anteriormente, depende de qué empresa estemos hablando y de que tipo de reivindicaciones, hay empresas en las que la puerta de RR.HH. la tenés abierta, te escuchan y todo lo demás, pero de ahí a que te solucionen el tema es otra cosa.

¿Al momento de negociar, Ud. piensa que las empresas actúan de buena fé y con ganas de resolver la situación del modo más justo para ambas partes?

Como toda empresa, tira para dónde le conviene, ellos tratan de bajar sus costos y es lógico que así sea, es su negocio. El tema es que las empresas se muestran menos reacias a la resolución de una situación, si ésta no les genera costos extras o pueden ser absorbidos por la sociedad, o sea, si pueden trasladar esos costos a los servicios.

Narre los conflictos que recuerde que se hayan planteado desde que Ud. trabaja en la empresa.

Y... es más o menos siempre los mismos y hay como 20mil, el uso del chaleco, el banquito, la muerte de algún compañero, ahora estamos detrás de la ley de nocturnidad.

¿Cómo se resolvieron?

Se resolvieron de diferentes formas dependiendo la importancia, no recuerdo con exactitud, pero hacemos huelgas, negociamos, hacemos escraches, movilizaciones, en el juzgado.

¿Si Ud. tuviera que comparar los conflictos de los últimos 5 años con los de un periodo anterior, podría indicar que ha habido más menos o más o menos la misma cantidad de conflictos en esos dos periodos?

Mirá, siempre están surgiendo asuntos para solucionar, porque el sindicato está centralizado, entonces nosotros tenemos que viajar al interior a resolver algún conflicto, ya sea que tengamos que hablar con la empresa o lo que sea.

Si hubiera diferencia, ¿a qué atribuye la diferencia (aumento/disminución)?

La diferencia existe porque la legislación, como todo, ha avanzado, los reclamos son diferentes.

¿Ud. ha notado algún cambio en la forma de negociar con las empresas? En caso afirmativo indique desde cuándo y a qué razón lo atribuye.

Los cambios existen porque hay cursos de todo tipo y color. Las empresas están muy profesionalizadas en lo que respecta a las negociaciones. Nosotros andamos a los porrazos, porque no tenemos las herramientas como para salir mejor parados.

¿Han recibido algún tipo de capacitación en materia de conflictos?

Capacitación hemos recibido a través del F.R.L. no así de CUESTA-DUARTE, pero no en materia de conflictos.

Considerando que esta es una investigación que pretende contribuir a la mejor resolución de conflictos en el rubro de las empresas de seguridad (y en lo posible evitarlos), hay algo que Ud. quiera manifestar que le parezca importante o quizá necesario y que pueda contribuir a mejorar este tema?

Yo pienso que el Estado debería ser más duro con quienes incumplen, se deberían articular herramientas para que los trabajadores tengamos más potestades a la hora de llevar a cabo nuestra actividad. No digo que las mismas facultades que tiene el policía, pero si, es necesario más entrenamiento con armas para aquellos que tienen que manipularlas, más cursos de actualización.

Entrevista N° 3

Cuestionario para los guardias de seguridad

Edad y estudios.

28 años, 6to. Año de liceo

¿Cuánto tiempo tiene trabajando como guardia de seguridad?

1 año

¿Se encuentra afiliado/a al sindicato?

Sí

¿Cuál es el motivo? en caso afirmativo o negativo.

Porque el sindicato defiende los derechos de los trabajadores, y además porque veo muchas injusticias.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un trabajador tiene un conflicto con un compañero de trabajo? Por ejemplo, Ud. tiene una discrepancia con un compañero que debió cubrir una guardia suya, y no lo hizo. Qué hace? Con quién se comunica?

Se le da conocimiento al superior directo, que puede tratarse de un encargado o supervisor y al delegado de mi sindicato.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un grupo de trabajadores desea formular un planteamiento a la empresa? Por ejemplo, quieren pedir que les den un nuevo uniforme; o que les aumenten los viáticos.

Tenemos que dirigirnos al delegado del sindicato (de la empresa).

¿Existe algún otro tipo de procedimiento para algún conflicto en particular que no haya mencionado aún?Cuál y en qué casos se aplica?

No, esas son las vías.

¿Cómo es la relación del sindicato con la empresa?

Por lo poco que he visto, creo que es relativamente buena.

¿Cómo es la relación del sindicato con los trabajadores de esta empresa?

Es buena.

¿Considera Ud. que el sindicato logra los objetivos que se propone?

Como hace poco que trabajo aquí no tengo mucha información al respecto, pero considero que se logran, a paso de tortuga pero se logran, que es lo más importante.

¿Está conforme con los representantes?

Yo si, no he tenido problema de ningún tipo, yo vengo, cumplo las horas y me voy para mi casa...

¿El sindicato está asesorado?, ¿por quién/quienes?

Me imagino que lo estará, por Abogados.

Para Ud. ¿cómo ha actuado la empresa para la que trabaja, cuando los trabajadores realizan reivindicaciones?

Depende de las reivindicaciones, la empresa ha actuado a fin de solucionar los reclamos, con más o menos disposición.

¿Al momento de negociar, Ud. piensa que las empresas actúan de buena fé y con ganas de resolver la situación del modo más justo para ambas partes?

Las empresas actúan según les convenga, eso está claro.

Narre los conflictos que recuerde que se hayan planteado desde que Ud. trabaja en la empresa.

Pa, me mataste, no tengo información.

¿Han recibido algún tipo de capacitación en materia de conflictos?

No, ninguna,

Considerando que esta es una investigación que pretende contribuir a la mejor resolución de conflictos en el rubro de las empresas de seguridad (y en lo posible evitarlos), hay algo que Ud. quiera manifestar que le parezca importante o quizá necesario y que pueda contribuir a mejorar este tema?

Me gustaría que nos dieran más capacitación y de mejor calidad, que sea productiva y efectiva para cuando realicemos nuestra tarea.

Entrevista N° 4

Cuestionario para los guardias de seguridad

Edad y estudios.

58 año, 6to. escuela

¿Cuánto tiempo tiene trabajando como guardia de seguridad?

3 años

¿Se encuentra afiliado/a al sindicato?

Sí

¿Cuál es el motivo? en caso afirmativo o negativo.

Para que me defiendan si tengo algún problema.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un trabajador tiene un conflicto con un compañero de trabajo? Por ejemplo, Ud. tiene una discrepancia con un compañero que debió cubrir una guardia suya, y no lo hizo. Qué hace? Con quién se comunica?

Le aviso a mi supervisor.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un grupo de trabajadores desea formular un planteamiento a la empresa? Por ejemplo, quieren pedir que les den un nuevo uniforme; o que les aumenten los viáticos.

Creo que tendrían que hablarlo con el delegado del sindicato.

¿Existe algún otro tipo de procedimiento para algún conflicto en particular que no haya mencionado aún?Cuál y en qué casos se aplica?

No.

¿Cómo es la relación del sindicato con la empresa?

Buena.

¿Cómo es la relación del sindicato con los trabajadores de esta empresa?

Buena.

¿Considera Ud. que el sindicato logra los objetivos que se propone?

Pienso que sí.

¿Está conforme con los representantes?

Sí.

¿El sindicato está asesorado?, ¿por quién/quienes?

Pienso que por Abogados.

Para Ud. ¿cómo ha actuado la empresa para la que trabaja, cuando los trabajadores realizan reivindicaciones?

A veces soluciona, otras no.

¿Al momento de negociar, Ud. piensa que las empresas actúan de buena fé y con ganas de resolver la situación del modo más justo para ambas partes?

Supongo que si.

Narre los conflictos que recuerde que se hayan planteado desde que Ud. trabaja en la empresa.

No recuerdo conflictos exactamente, pero si, la muerte en el servicio de algún compañero

¿Cómo se resolvieron?

Paros de 24hs.

¿Si Ud. tuviera que comparar los conflictos de los últimos 5 años con los de un periodo anterior, podría indicar que ha habido más menos o más o menos la misma cantidad de conflictos en esos dos periodos?

No se.

¿Si hubiera diferencia, a qué atribuye la diferencia (aumento/disminución)?

A la experiencia del sindicato y de la empresa.

¿Ud. ha notado algún cambio en la forma de negociar con las empresas? En caso afirmativo indique desde cuándo y a qué razón lo atribuye.

No.

¿Han recibido algún tipo de capacitación en materia de conflictos?

No.

Considerando que esta es una investigación que pretende contribuir a la mejor resolución de conflictos en el rubro de las empresas de seguridad (y en lo posible evitarlos), hay algo que Ud. quiera manifestar que le parezca importante o quizá necesario y que pueda contribuir a mejorar este tema?

Que nos paguen la nocturnidad.

Entrevista N° 5

Cuestionario para los guardias de seguridad

Edad y estudios.

27 años, 5to. Liceo

¿Cuánto tiempo tiene trabajando como guardia de seguridad?

6 meses

¿Se encuentra afiliado/a al sindicato?

Sí

¿Cuál es el motivo? en caso afirmativo o negativo.

Defienden mis derechos.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un trabajador tiene un conflicto con un compañero de trabajo? Por ejemplo, Ud. tiene una discrepancia con un compañero que debió cubrir una guardia suya, y no lo hizo. Qué hace? Con quién se comunica?

Aviso a mi encargado.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un grupo de trabajadores desea formular un planteamiento a la empresa? Por ejemplo, quieren pedir que les den un nuevo uniforme; o que les aumenten los viáticos.

Se realiza una reunión con el delegado sindical de la empresa.

¿Existe algún otro tipo de procedimiento para algún conflicto en particular que no haya mencionado aún?Cuál y en qué casos se aplica?

No, que yo sepa.

¿Cómo es la relación del sindicato con la empresa?

Relativamente buena.

¿Cómo es la relación del sindicato con los trabajadores de esta empresa?

Buena, normal.

¿Considera Ud. que el sindicato logra los objetivos que se propone?

Pienso que sí.

¿Está conforme con los representantes?

No los conozco.

¿El sindicato está asesorado?, ¿por quién/quienes?

Me imagino que si, tendrán abogados.

Para Ud. ¿cómo ha actuado la empresa para la que trabaja, cuando los trabajadores realizan reivindicaciones?

Un poco indiferente dependiendo de los reclamos. Otras veces solucionan.

¿Al momento de negociar, Ud. piensa que las empresas actúan de buena fé y con ganas de resolver la situación del modo más justo para ambas partes?

Si.

Narre los conflictos que recuerde que se hayan planteado desde que Ud. trabaja en la empresa.

No me he enterado de ninguno.

¿Ud. ha notado algún cambio en la forma de negociar con las empresas? En caso afirmativo indique desde cuándo y a qué razón lo atribuye.

No, hace muy poco que estoy en este rubro.

¿Han recibido algún tipo de capacitación en materia de conflictos?

Yo no.

Considerando que esta es una investigación que pretende contribuir a la mejor resolución de conflictos en el rubro de las empresas de seguridad (y en lo posible evitarlos), hay algo que Ud. quiera manifestar que le parezca importante o quizá necesario y que pueda contribuir a mejorar este tema?

Estaría bueno, que la justicia fuera más dura con aquellas empresas que incumplen con los derechos de los trabajadores.

Entrevista N° 6

Cuestionario para los guardias de seguridad

Edad y estudios.

50 años, 4to. secundaria

¿Cuánto tiempo tiene trabajando como guardia de seguridad?

8 años

¿Se encuentra afiliado/a al sindicato?

Sí

¿Cuál es el motivo? en caso afirmativo o negativo.

Y si, porque si tengo un problema, como persecución sindical, puedo contar con el sindicato para que me defienda.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un trabajador tiene un conflicto con un compañero de trabajo? Por ejemplo, Ud. tiene una discrepancia con un compañero que debió cubrir una guardia suya, y no lo hizo. Qué hace? Con quién se comunica?

Uno tiene que dar conocimiento al superior directo, como un encargado o supervisor.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un grupo de trabajadores desea formular un planteamiento a la empresa? Por ejemplo, quieren pedir que les den un nuevo uniforme; o que les aumenten los viáticos.

Se lo hace saber al delegado sindical de su empresa.

¿Existe algún otro tipo de procedimiento para algún conflicto en particular que no haya mencionado aún?Cuál y en qué casos se aplica?

No, esos son los procedimientos.

¿Cómo es la relación del sindicato con la empresa?

Por lo menos en esta empresa es buena.

¿Cómo es la relación del sindicato con los trabajadores de esta empresa?

Y, como en todos lados, hay gente conforme y otra desconforme...

¿Considera Ud. que el sindicato logra los objetivos que se propone?

Pienso que sí, pero hay mucho por hacer...

¿Está conforme con los representantes?

Con algunos si.

¿El sindicato está asesorado?, ¿por quién/quienes?

Sí, por los abogados de FUECYS

Para Ud. ¿cómo ha actuado la empresa para la que trabaja, cuando los trabajadores realizan reivindicaciones?

A veces han solucionado temas que se le han planteado, pero no siempre es así.

¿Al momento de negociar, Ud. piensa que las empresas actúan de buena fé y con ganas de resolver la situación del modo más justo para ambas partes?

Depende de la empresa.

Narre los conflictos que recuerde que se hayan planteado desde que Ud. trabaja en la empresa.

Los conflictos que se han presentado no han sido de relevancia como sucede en otros sectores...

¿Cómo se resolvieron?

Por medio de negociaciones, otras veces se ha tenido que acudir a la DINATRA y otras a instancias judiciales.

¿Si Ud. tuviera que comparar los conflictos de los últimos 5 años con los de un periodo anterior, podría indicar que ha habido más menos o más o menos la misma cantidad de conflictos en esos dos periodos?

Las reivindicaciones son más o menos siempre las mismas, y para mí, han habido más conflictos en el período pasado que en los últimos 5 años.

¿Si hubiera diferencia, a qué atribuye la diferencia (aumento/disminución)?

Podría atribuirla al avance que existe en la legislación, y a las experiencias en cuanto a negociación.

¿Ud. ha notado algún cambio en la forma de negociar con las empresas? En caso afirmativo indique desde cuándo y a qué razón lo atribuye.

Hay más experiencia en el sindicato, a medida que pasa el tiempo se van adquiriendo nuevas o más efectivas formas de negociaciones, creo yo.

¿Han recibido algún tipo de capacitación en materia de conflictos?

Me parece que en ese aspecto no.

Considerando que esta es una investigación que pretende contribuir a la mejor resolución de conflictos en el rubro de las empresas de seguridad (y en lo posible evitarlos), hay algo que Ud. quiera manifestar que le parezca importante o quizá necesario y que pueda contribuir a mejorar este tema?

Me parece que sería conveniente, incorporar un programa que permita articular herramientas para el mejor desempeño en nuestra actividad.

Gracias.

Entrevista N° 7

Cuestionario para los guardias de seguridad

Edad y estudios

45 años, 1° liceo

¿Cuánto tiempo tiene trabajando como guardia de seguridad?

10 años

¿Se encuentra afiliado/a al sindicato?

Sí

¿Cuál es el motivo? en caso afirmativo o negativo.

Defienden mis derechos.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un trabajador tiene un conflicto con un compañero de trabajo? Por ejemplo, Ud. tiene una discrepancia con un compañero que debió cubrir una guardia suya, y no lo hizo. Qué hace? Con quién se comunica?

Se da cuenta al encargado.

¿Cuál es el procedimiento que se sigue si un grupo de trabajadores desea formular un planteamiento a la empresa? Por ejemplo, quieren pedir que les den un nuevo uniforme; o que les aumenten los viáticos.

Se realiza una reunión con el delegado.

¿Existe algún otro tipo de procedimiento para algún conflicto en particular que no haya mencionado aún?Cuál y en qué casos se aplica?

No.

¿Cómo es la relación del sindicato con la empresa?

No es muy buena, en esta empresa,

¿Cómo es la relación del sindicato con los trabajadores de esta empresa?

No tienen mucha credibilidad.

¿Considera Ud. que el sindicato logra los objetivos que se propone?

A veces.

¿Está conforme con los representantes?

No del todo.

¿El sindicato está asesorado?, ¿por quién/quienes?

Si, por los abogados de FUECYS

Para Ud. ¿cómo ha actuado la empresa para la que trabaja, cuando los trabajadores realizan reivindicaciones?

Hacen oídos sordos.

¿Al momento de negociar, Ud. piensa que las empresas actúan de buena fé y con ganas de resolver la situación del modo más justo para ambas partes?

No.

Narre los conflictos que recuerde que se hayan planteado desde que Ud. trabaja en la empresa.

Se ha reclamado más formación, para guardias armados sobre todo, implementos de seguridad como el chaleco, el banco... y despidos por afiliarse al sindicato.

¿Cómo se resolvieron?

Algunos en instancias judiciales, otros en las rondas de negociaciones en la DINATRA etc.

Si Ud. tuviera que comparar los conflictos de los últimos 5 años con los de un periodo anterior, ¿podría indicar que ha habido más menos o más o menos la misma cantidad de conflictos en esos dos periodos?

Ahora se reclama más me parece.

Si hubiera diferencia, ¿a qué atribuye la diferencia (aumento/disminución)?

La legislación se ha ampliado para el beneficio de los trabajadores

¿Ud. ha notado algún cambio en la forma de negociar con las empresas? En caso afirmativo indique desde cuándo y a qué razón lo atribuye.

Si, ya se está perdiendo el “miedo” a negociar con las empresas.

¿Han recibido algún tipo de capacitación en materia de conflictos?

Me parece que no.

Considerando que esta es una investigación que pretende contribuir a la mejor resolución de conflictos en el rubro de las empresas de seguridad (y en lo posible evitarlos), hay algo que Ud. quiera manifestar que le parezca importante o quizá necesario y que pueda contribuir a mejorar este tema?

Deberían pagarnos la nocturnidad.