



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



**Boletín Informativo de la Oficina de Actividades de los Trabajadores ACTRAV de OIT**

**Volúmen I Número 8**

**MARZO 2007**

# @CUMPLIR

| Índice   | Pág.      |
|--|-----------|
| <b>Presentación</b>  | <b>1</b>  |
| <b>INSTRUMENTOS</b><br><b>Sobre la Guía para la elaboración de memorias referentes al Convenio 182:</b> Pautas del formulario de memoria | <b>2</b>  |
| <b>AVANCES</b><br><b>La nueva legislación laboral uruguaya</b><br>Oscar Ermida   | <b>3</b>  |
| <b>Nuevas Normas de Inspección del Trabajo en Perú</b><br>Rosa Fuentes   | <b>12</b> |
| <b>Uruguay: se aprueba Ley de protección al trabajador de empresas tercerizadas</b>  | <b>14</b> |
| <b>Tip´s</b>   |           |
| <b>El Salvador depositó convenios ratificados sobre Libertad Sindical</b>  | <b>15</b> |
| <b>Nuevas estructuras sindicales</b>   | <b>16</b> |
| <b>Proyectos / OIT</b>   | <b>17</b> |

*La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a los autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.*

## Presentación

La participación de los trabajadores organizados en el origen, desarrollo y consolidación de la OIT a lo largo de más de ochenta años, ha sido determinante como copartícipes responsables del tripartismo. Su aporte en las instancias de dirección superior (Consejo de Administración, Comité de Libertad Sindical, Conferencias Internacionales del Trabajo), ha sido no sólo enriquecedor sino activo en los programas de cooperación técnica en los distintos ámbitos. Todo ésto, deja constancia de su compromiso y voluntad por mejorarla y su adscripción a los principios y valores de la institución: La Justicia Social.

Sin embargo, es en lo concerniente a la elaboración de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT's), donde los dirigentes laborales expresan su mayor acuciosidad e interés. La preocupación ha sido y continúa vigente en lo que respecta a la ratificación de los convenios internacionales del trabajo de parte de los gobiernos y especialmente, en la aplicación y cumplimiento de los mismos.

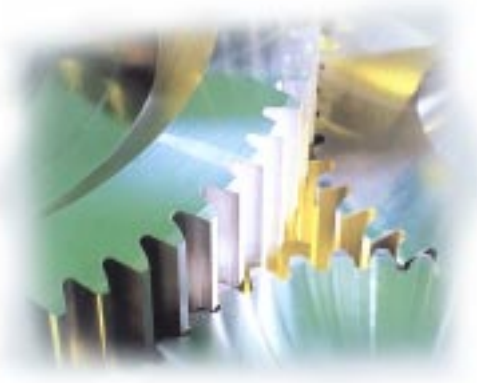
El cuerpo normativo de la OIT integra un amplio espectro de convenios y recomendaciones cuya finalidad estriba en ofrecer orientaciones, pautas y criterios al establecimiento de relaciones laborales justas y equilibradas basadas en el respeto a derechos y deberes entre las partes.

La Constitución de la OIT establece que los Estados Miembro, a partir de la aprobación de los convenios, adquieren la obligación de elaborar memorias anuales mediante las cuales dan cuenta de las medidas adoptadas para el avance y ejecución de los convenios a los cuales se han adherido. Los trabajadores y empleadores por su parte tienen la responsabilidad de velar por dicho cumplimiento y participar en la elaboración y presentación de las memorias.

El boletín @cumplir, editado por ACTRAV, creado con la intención de ofrecer información actualizada de la situación de la libertad sindical de la región, ofrece avances de la legislación laboral en los distintos países y provee herramientas que permiten facilitar a los trabajadores la tarea de la elaboración de las memorias como también la supervisión de que los contenidos incluyan la visión y valoración de los trabajadores.

En este número 8 de @CUMPLIR, continuando con la información del Boletín anterior, comentamos nuevamente sobre la Guía para la elaboración de memorias, en esta oportunidad respecto al Convenio de la OIT núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), editada por OIT/ IPEC.

También incluye el artículo «La Nueva Legislación Laboral Uruguaya», de Oscar



Continúa en pág. 2

Presentación viene de pág. 1

Ermida Uriarte, quien con su agudeza profesional aborda el tema considerando las características del derecho laboral uruguayo y analiza los cambios recientes en la política laboral a partir de: (i) el acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, (ii) el funcionamiento de los consejos de salarios y (iii) la aprobación de la nueva ley de fuero sindical. Concluye de manera crítica señalando lo que a juicio de él, serían los cambios que faltan todavía por hacer para que verdaderamente se considere un cambio relevante en la legislación uruguayo. Se refiere a correcciones en el Derecho Procesal del Trabajo respecto a la duración de los juicios y en el Derecho Individual del Trabajo, a la desprotección de los trabajadores en las formas de subcontratación, tercerización, etc.

El artículo sobre «Nuevas Normas de Inspección del Trabajo en Perú», es un valioso aporte de Rosa Fuentes, que da cuenta de la importancia que reviste para los trabajadores de ese país la aprobación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo en Perú. Normativa que por un lado es congruente con las directrices de los convenios básicos de la OIT referidos a la inspección del trabajo y por otro releva la importancia de que los trabajadores se preocupen por su cumplimiento en la práctica, lo que constituye un avance muy significativo para los alcances y objetivos del trabajo decente.

Presentamos el texto de la Ley «Derechos de los Trabajadores», ley de protección al trabajador de empresas tercerizadas, aprobada recientemente por el Senado uruguayo. Esto es un avance en la regulación de esta modalidad

contractual tan en boga y tan cuestionada por la desprotección que origina.

En la sección de notas cortas, reproducimos una pequeña nota del momento mediante el cual se formaliza ante la OIT la ratificación de los convenios 87, 98, 135 y 151 de parte de la Asamblea Legislativa de El Salvador por votación unánime; asimismo, la creación del Consejo Sindical Mundial, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, expresa las nuevas formas organizativas que los trabajadores asumen a nivel mundial y subregional; finalmente, se informa sobre la marcha de varios proyectos de OIT que están en ejecución o por terminar y que tienen directa o indirectamente relación con los trabajadores.

## GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS REFERENTES AL CONVENIO 182:

### PAUTAS PARA CUMPLIMENTAR EL FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA AL CONVENIO SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL (núm. 182)

De acuerdo al artículo 22 de la constitución de la OIT, Los Estados miembros se obligan a elaborar y comunicar sus memorias anuales, respecto a los convenios que han ratificado y que se convierten en normas de cumplimiento obligatorio en sus territorios.

Por la rigurosidad que requiere la redacción de estas memorias, la OIT ha diseñado una herramienta que facilite esta tarea a los funcionarios responsables de elaborarla, que consiste en una GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LAS MEMORIAS referentes a los Con-

venios 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

En esta oportunidad, los invitamos a visitar nuestra página:

[www.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/guiapdf.pdf](http://www.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/guiapdf.pdf) y revisar la Guía mencionada en especial el punto IV . PAUTAS PARA CUMPLIMENTAR EL FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA AL CONVENIO SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL (Nro 182) en la página 63.

Esperamos que la lectura de sus indicaciones, precisiones y recomendaciones aclaren muchas de las interrogantes que surgen en el proceso de elaboración de las memorias y permitan definir en qué grado la legislación nacional y la práctica cumplen con las disposiciones de los convenios, así como facilitar la definición de aquellos campos que plantean problemas a los Estados, a fin de proponer la asistencia técnica necesaria para su superación.

# LA NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL URUGUAYA

Oscar Ermida Uriarte (\*)

## INTRODUCCIÓN

Como se sabe, el nuevo gobierno y (generalmente descrito como de izquierda) que asumió el mando en el Uruguay en marzo de 2005, ha venido adoptando varias decisiones y normas en materia laboral. En estas breves líneas, trataremos de responder a la pregunta de en qué medida asistimos a un cambio relevante en la legislación laboral uruguaya. Para ello, abordaremos cuatro aspectos. En primer lugar, presentaremos las características generales del derecho laboral uruguayo -por lo menos, las que le caracterizaban hasta ahora o hasta hace muy poco tiempo-. En segundo término, haremos referencia a la existencia, desde 2005, de una política laboral activa o, en todo caso, de un esbozo de política laboral activa y analizaremos cuáles son los principales componentes legislativos de esa nueva política laboral activa, los que, a nuestro modo de ver, serían el acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, el funcionamiento de los consejos de salarios y la aprobación de la nueva ley de fuero sindical. En tercer lugar, vamos a hacer referencia a lo que desde nuestro punto de vista sería el déficit o -para decirlo de un modo menos crítico-, lo que resta por hacer, lo que aún sería necesario introducir, para que así pudiéramos hablar, sin lugar a dudas, de cambios relevantes en la legislación laboral uruguaya. Y finalmente, formularemos unas brevísimas conclusiones.

(\*) Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay).

## SUMARIO

Introducción. 1. Caracteres generales del derecho laboral uruguayo. 2. Política laboral activa y relativamente autónoma. 2.1. El acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público. 2.2. La convocatoria de los consejos de salarios. 2.3. La ley de fuero sindical. 2.4. La regulación de los medios de solución de conflictos colectivos y de la ocupación. 3. El déficit: lo que falta por hacer. Breves conclusiones.



## 1. CARACTERES GENERALES DEL DERECHO LABORAL URUGUAYO

***Nos referimos aquí al derecho laboral uruguayo y no solo a la ley laboral uruguaya. Derecho es mucho más que ley. En cualquier rama jurídica, el Derecho es no solamente la ley, sino también la jurisprudencia, la doctrina, etc.***

Ahora bien, el Derecho del trabajo en general -y no solo el uruguayo- tiene como finalidad central la protección del trabajador, considerado la parte más débil en la relación laboral. Esa protección, que es esencial al Derecho laboral, se puede realizar de dos maneras: heterónomamente, es decir, desde afuera de las partes, por el Estado, o autónomamente, ejercida por la propia parte que necesita la protección, o sea el trabajador.

Este es el conjunto de la protección heterónoma, de origen estatal. Pero junto con esta protección heterónoma estatal, existe también otra clase de protección: la autotutela o la protección que los trabajadores se dan a sí mismos, que es paralela a la estatal.

El centro, el origen y la base de esa autotutela o autoprotección, es la formación de sindicatos, agrupaciones con las cuales los trabajadores recurren a la fuerza del número para tratar de equiparar el mayor poder económico del empleador. De tal manera, la actividad sindical es la forma de ejercer la protección propia del Derecho del trabajo en el área de las relaciones colectivas de trabajo.

La negociación colectiva y la huelga son, asimismo, formas de acción colectiva que responden a la misma lógica y fundamentos.

*La protección heterónoma, a cargo del Estado, es brindada a través o a partir de los tres poderes: el Poder Legislativo dictando una legislación laboral especializada y tuitiva; el Poder Ejecutivo a través de la administración del trabajo, especialmente de la inspección del trabajo, que debe controlar la aplicación de dichas normas; y el Poder Judicial, que debe ofrecer una justicia especializada y un procedimiento autónomo para la solución de los conflictos que surgen del incumplimiento de esa normativa.*

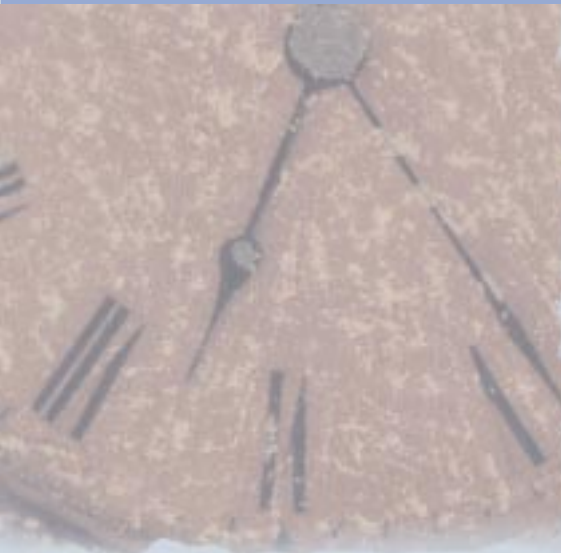


### ***¿Cómo ha respondido, ahora sí, la legislación laboral uruguaya a este esquema?***

En primer lugar es necesario subrayar que la legislación laboral uruguaya ha sido asistemática, fragmentaria y puntual. Son leyes sueltas; no hay, no hubo nunca en el Uruguay un Código del trabajo, ni siquiera una ley general del trabajo.

Como consecuencia de esto, surge la segunda característica del Derecho laboral uruguayo: esa legislación asistemática, incomple-

ta y fragmentaria, aunque protectora, deja un amplio margen a la creación doctrinal y jurisprudencial. Al ser poco lo que ésta expresa y detalladamente previsto en la ley, es mucho lo que tienen que resolver los jueces, son muchas las lagunas a llenar por los tribunales, y es importante, también, el papel que puede desarrollar la doctrina para darle «materia prima» y «know how» a esos jueces.



Una prueba evidente al respecto la proporciona la difusión que ha tenido esa obra mayor de Américo Plá Rodríguez, «Los principios del Derecho del trabajo»: si se revisan los Anuarios de jurisprudencia laboral, se puede apreciar que al menos en ciertos períodos, esta obra es más citada como fundamento de los fallos que cualquier ley o decreto.

Otra demostración: la ley de despido se limita a disponer que el trabajador despedido tendrá derecho a percibir una determinada indemnización, salvo que hubiere incurrido en notoria mala conducta. Pero la ley no dice qué es un despido ni en qué consiste la notoria mala conducta que exime al empleador de la obligación de indemnizar. Todo eso (¿qué es el despido?, ¿cuándo hay notoria mala conducta?) ha tenido que ser elaborado por la doctrina y la jurisprudencia.

Un nuevo ejemplo del mismo tipo: la noción de salario, esencial a la relación laboral, no está definida en la ley. Han sido la doctrina y la jurisprudencia las que han ido definiendo qué cosa es salario, qué cosa no lo es, cuáles son las notas del salario, etc., de modo que eso permita a un juez resolver que tal partida que ha cobrado el trabajador sí es salario y tal otra no lo es.

*Pero todo esto se refiere a las relaciones individuales de trabajo, aquellas situaciones en que un trabajador individual está enfrentando individualmente a su empleador, involucrando institutos tales como la jornada de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales o el despido, entre otros. Y la Justicia del trabajo tiene competencia solamente en asuntos individuales de trabajo, en «asuntos originados en conflictos individuales de trabajo», no en conflictos colectivos, porque esta legislación asistemática pero protectora y esta Justicia especializada, se refieren exclusivamente a los conflictos individuales de trabajo, a las relaciones individuales de trabajo, al Derecho individual del trabajo y no intervienen (ni la ley, ni la Justicia) en los conflictos colectivos que enfrentan directamente al sindicato, a la organización representativa de los trabajadores, con la empresa o la cámara empresarial u organización representativa de los empleadores.*

En el Derecho colectivo del trabajo hay una aparente no-legislación -o como ha dicho Mario Garmendia, una «arregulación»- de las relaciones colectivas de trabajo. En Uruguay, aparentemente, la ley no entra a regular al sindicato (ni cómo se organiza, ni cuáles son sus facultades) y regula mínimamente algunos aspectos puntuales de la negociación colectiva y del derecho de huelga. En cierto modo, este relativo o aparente abstencionismo legislativo en materia de relaciones colectivas de trabajo se acomoda bastante bien con la concepción teórica del «pluralismo conflictivo», conforme a la cual, los grandes actores sociales (sindicatos y empresarios) interactúan entre sí, entran en conflicto entre sí, y arreglan sus problemas directa y autónomamente, con poca intervención estatal.

Este sistema de abstencionismo aparente en las relaciones colectivas y/o de pluralismo conflictivo funcionó bien en el país durante muchos años, mientras los sindicatos eran bastante poderosos,

porque había un cierto equilibrio de fuerzas entre el sector trabajador y el empleador, lo que permitía que los dos autorregularan sus divergencias sin necesidad de gran intervención estatal. Pero a partir de la dictadura (claramente durante ella, pero tampoco hubo una gran recuperación después), se produjo un desequilibrio muy grande: los sindicatos prácticamente desaparecieron durante la dictadura y el resurgimiento posterior dio lugar a organizaciones que no alcanzaron la fortaleza que habían sabido poseer en otra época y no lograron reequilibrar la balanza; no se restableció aquel equilibrio de fuerzas que permite un relacionamiento autónomo y equitativo. En los últimos años, por otra parte, no se desarrolló una política laboral activa, probablemente porque se consideraba que la mejor política laboral sería la política económica de mercado: nada habría que hacer en materia laboral, porque la política económica de mercado produciría, por el denominado «efecto derrame», las necesarias e inevitables consecuencias en materia social.

Esa es la situación en la que nos encontramos o en la que nos encontrábamos hasta hace poco. Ante ese panorama, el gobierno que asumió en 2005 adopta o intenta adoptar una política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica, que reequilibre las fuerzas de los actores colectivos. Cabe aclarar que decimos «política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica» porque en rigor, la impresión que uno tiene es que la política económica actual, hasta hoy, no se diferencia mucho que digamos, de la que se venía dando en los períodos anteriores.

La nota distintiva, si es que la hay, consistiría en una especie de compensación de esa política económica, compensación que vendría a estar dada por las políticas sociales. Este intento de política social compensatoria se da a muchos niveles, pero fundamentalmente a través de dos ministerios, el de Trabajo y el de Desarrollo social. Parecería que por lo menos en el correr de 2005, de esos ministerios, el que más habría avanzado sería el MTSS, que ha estructurado un inicio de política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica.



## 2. POLÍTICA LABORAL ACTIVA Y RELATIVAMENTE AUTÓNOMA

### **¿Cuales son los componentes básicos de esta nueva política laboral activa?**

Los componentes son muchos, pero nos vamos a referir a los legales, a los que pueden, eventualmente, estar constituyendo una nueva legislación laboral uruguaya. Ellos son, hasta el momento -y sin perjuicio de otros proyectos en curso pero no concretados aún y de otras normas ya aprobadas pero de impacto menor-, esencialmente los tres que se anunciaban al comienzo (la celebración de un acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, la reinstalación de los consejos de salarios y la aprobación de la ley de protección de la actividad sindical), a los cuales habría que agregar el decreto de solución de conflictos colectivos y regulación de la ocupación de los lugares de trabajo (que en nuestra opinión, no respondió a un plan preestablecido, sino a una reacción momentánea y sobredimensionada ante una conflictividad no esperada). De ellos, los más importantes son, sin lugar a dudas, la convocatoria de los consejos de sala-

rios y la ley de protección sindical.

### **2.1. El acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público**

El convenio marco sobre negociación colectiva en el sector público (cuyo texto puede consultarse en la rev. Der. Lab. Nro. 219) es una novedad interesante. No se puede decir mucho más porque no ha tenido una gran aplicación, pero sin duda es de destacar el recurso a este tipo de instrumentos (en vez de dictar una ley se celebra un gran acuerdo, un superconvenio colectivo entre el gobierno, la central sindical y las organizaciones sindicales de los funcionarios públicos, en el cual se regula autónomamente cómo va a ser la negociación colectiva en el Estado). El mecanismo permite obviar las dificultades jurídicas que plantea la cuestión de la negociación colectiva con el Estado y se acomoda bien al talante reservado o cauteloso con que el laborismo uruguayo encara la reglamentación estatal del fenómeno colectivo.

### **2.2. La convocatoria de los consejos de salarios**

La mayor novedad y la que ha tenido por el momento más repercusión -a pesar de tratarse, en realidad, de la reimplantación de un viejo instituto-, es la convocatoria de los consejos de salarios, que funcionaron durante todo el 2005 en una primera ronda de negociación y que están, en este momento, desarrollando una segunda ronda (mediados de 2006).

#### **¿Qué son los consejos de salarios?**

Trátase de comisiones tripartitas integradas por el gobierno, sindicatos y empleadores, constituidas por rama de actividad, que tienen la facultad de fijar salarios mínimos por categoría y por rama de actividad. Estos consejos de salarios están previstos en una ley de 1944, que está vigente desde entonces. Han tenido, sin embargo, una vida azarosa, porque recibieron una aplicación muy intensa durante determinados períodos y durante otros no se utilizaron. Es que el gran «talón de Aquiles» de



la ley de consejos de salarios consiste en que el Poder Ejecutivo ha interpretado que la ley le faculta a convocarlos o no. Por tanto, cuando la política del Poder Ejecutivo ha sido convocarlos, lo ha hecho y han funcionado muy bien, pero cuando el Poder Ejecutivo ha resuelto -por las razones que fueran y que no vienen al caso ahora, no convocar, los consejos de salarios no funcionaron. Estos consejos tuvieron actuación en tres etapas. Primero desde su creación en 1943-44 hasta 1968, fecha en la que se inicia la etapa de subordinación de lo social a determinadas políticas económicas. En ese momento se dejan de convocar, actitud que por supuesto se mantiene durante la dictadura. Los consejos de salarios se reimplantan con la reinstitucionalización democrática de 1985, iniciándose así su segunda etapa de funcionamiento, la que se extiende aproximadamente hasta 1989-1990, ocasión en la que se dejan de convocar: segunda muerte o suspensión de los consejos de salarios, que son revividos nuevamente en 2005, iniciándose así, su tercera etapa.

### ***¿Y que pasó cuando se reconvocaron en 2005?***

En un país donde casi no había negociación colectiva, de la noche a la mañana, como por arte de magia (o habría que decir «por arte de convocatoria»), tuvimos a casi todo el país negociando en casi todas las ramas de actividad. En verdad nadie había creído -ni siquiera los más fervientes partidarios de los consejos de salarios pensaron- que en el fondo «iba a ser tan fácil», pero lo cierto es que de la noche a la mañana todo el mundo negoció y en casi todas las ramas de actividad hubo acuerdos o decretos sustitutivos. De modo que el primer gran efecto y el mayor éxito fue que se restableció la negociación colectiva; una negociación colectiva tripartita, intervenida con la participación del Estado, pero negociación al fin, la que a su vez acarreó otros efectos adicionales sumamente interesantes.

Hubo en la primera ronda, durante el año 2005, un moderado aumento del salario real, que pudo

ser mayor si el Ministerio de Economía no hubiera impuesto unas denominadas «pautas» que acotaban los incrementos salariales a negociar, lo cual al mismo tiempo, avala nuestra calificación de la nueva política laboral como activa pero relativamente autónoma. Pero aún así, la acción de los consejos permitió una recuperación (modesta) del salario real, luego de un largo período de disminución y estancamiento.

Otro efecto importante, fue el de mejorar la calidad del empleo, porque de hecho, en los consejos de salarios no solo se negocian los salarios mínimos por categorías, que es su competencia legal, sino que también se negocian otras condiciones de trabajo (descanso semanal, vacaciones, medidas de seguridad e higiene, etc.). Ello determinó que en muchos sectores mejorara la calidad del empleo, de las condiciones de trabajo. También mejoró el índice de formalidad como efecto del carácter erga omnes de los consejos, que alcanzan a todos los trabajadores y empleadores del respectivo sector y de las facultades de inspección que la ley 10.449 les reconoce. Después de muchos años, parecería haberse detenido un largo proceso de informalización de la mano de obra.

Paralelamente, se recentralizó la negociación colectiva que había caído y se había descentralizado a negociación por empresa: el funcionamiento de los consejos de salarios restableció la estructura tradicional de la negociación colectiva uruguaya, que vuelve a ser una negociación centralizada por rama de actividad.

Del mismo modo, la convocatoria y el funcionamiento de los consejos de salarios provocó un aumento de la sindicalización, surgieron nuevos sindicatos y aumentó también la presencia y el protagonismo

nismo de los sindicatos ya existentes.

En otras palabras, en 2005 los consejos de salarios ratificaron lo que habíamos aprendido durante los períodos en que no habían funcionado: que ellos eran un gran mecanismo de promoción soporte o apoyo de la acción sindical y de la negociación colectiva. Es de toda evidencia que los lapsos de funcionamiento de los consejos fueron períodos de crecimiento de la sindicalización y de la negociación colectiva y que, a la inversa, sus etapas de hibernación lo fueron de debilitamiento sindical y negocial.

Es que en un sistema arregulado, como el de las relaciones colectivas de trabajo en el Uruguay, los consejos de salarios introducen los sustitutos de los dos principales instrumentos de todo sistema de fomento de la negociación colectiva: la obligación de negociar y el derecho de información.

La convocatoria del Poder Ejecutivo opera como sucedáneo de la obligación de negociar. Por otro lado, la ley 10.449 reconoce a los consejos atribuciones inspectivas de los libros de la empresa, lo que, sumado a la propia presencia del Poder Ejecutivo en las mesas de negociación, opera como sucedáneo del derecho de información, especialmente en un país en el cual la actividad empresarial es muy dependiente de concesiones, permisos, exenciones y otros privilegios obtenidos del Estado.

Esto explica por qué, luego de tantos años de descaecimiento hasta la casi extinción de la negociación colectiva, de un día para otro, casi como por arte de magia, se produce el «milagro» de la negociación colectiva generalizada. Si a comienzos de 2005 sólo alrededor de un 20% de los asalariados de la actividad privada estaba cubierto por convenios colectivos, a fi-

nes del mismo año prácticamente toda la población asalariada (excepción hecha de los trabajadores rurales y domésticos) quedó alcanzada por algún convenio colectivo.

La reinstalación de los consejos de salarios fue, sin lugar a dudas, un

importante instrumento de promoción o fortalecimiento de la negociación colectiva e indirectamente de la acción sindical. Esta acción fue complementada con la aprobación de la ley de protección de la actividad sindical, promulgada por el Poder Ejecutivo en los primeros días de 2006.



### 2.3. La ley de fuero sindical

El fundamento de la ley 17.940 del 2 de enero de 2006, denominada de protección y promoción de la actividad sindical (y cuyo texto y un primer comentario pueden ser consultados en el rev. Der. Lab. Nro. 221), es que la libertad sindical no es autosuficiente. Como muchos otros derechos humanos fundamentales, a la libertad sindical no le basta, para regir de verdad, con su mera enunciación, sino que necesita ser garantizada. De ahí que inclusive a muchos derechos fundamentales, en algunas teorías y regímenes jurídicos, se les llamen garantías individuales y colectivas, precisamente porque se entiende que son derechos que el ordenamiento no sólo debe reconocer, sino además garantizar. Obsérvese, por ejemplo, que el art. 7 de la Constitución uruguaya dice que los habitantes tienen derecho a ser protegidos en el goce de su

vida, salud, honor, libertad, trabajo y propiedad, del mismo modo que el art. 53 dispone que la ley «garantizará» determinados derechos laborales. No los concede ni los establece, sino que los reconoce, disponiendo que la ley deberá garantizarlos y en el caso de la libertad sindical, promoverlos. En efecto, el art. 57 dice que «la ley promoverá la formación de sindicatos gremiales».

Este es el antecedente y fundamento de la ley 17.940: la necesidad de promoción y protección de la actividad sindical, que tenía además muy sólidos y firmes antecedentes doctrinales en el Uruguay, e inclusive internacionalmente, porque el Comité de libertad sindical de la OIT había observado reiteradamente al Uruguay porque no regía en el país un mecanismo eficaz de protección contra los despidos antisindicales y otros actos antisindicales. Del

mismo modo, la misión de la OIT que visitara el país en 1986 y que publicara su informe el año siguiente, incluía la referida carencia entre los dos o tres defectos que detectaba en el sistema uruguayo de Derecho colectivo del trabajo.

Cabe consignar que si bien la mayor parte de la doctrina nacional sostuvo que el acto antisindical sería nulo y que los Jueces debían ordenar la reinstalación, en general, la jurisprudencia se mostró muy reacia a actuar en consecuencia, razón por la cual en los hechos, se carecía de una eficaz protección contra la anti-sindicalidad.

Es en ese marco que la nueva ley declara la nulidad absoluta de todo acto antisindical, disponiendo expresamente el reintegro efectivo o la reposición al estado de cosas anterior. Paralelamente agrega una serie de prerrogativas como la licencia sindical, la retención de la cuota sindical directa del sueldo, la cartelera sindical, etc.

En todo caso, nos parece que los consejos de salarios por un lado y esta ley de protección de la actividad sindical por otro, son dos hitos de esa política laboral activa, que asimismo vienen a fundar una cierta legislación en materia de relaciones colectivas, de promoción, soporte o apoyo de la actividad sindical.



*Y he aquí una pregunta que hay que dejar planteada para el futuro: ¿estamos ante un cambio de modelo? porque veníamos de aquel modelo abstencionista conforme al cual el Estado no intervenía en las relaciones colectivas de trabajo o lo hacía mínimamente, mientras que con estas reformas, parecería que ahora estamos acercándonos o evolucionando hacia un modelo en el cual el Estado sí actúa en las relaciones colectivas, con la finalidad de proteger o promover a una de las partes que se considera más débil. El grado de implantación y perdurabilidad de las nuevas medidas por un lado y su eficacia, por otro, permitirán definir, en el futuro, si el sistema nacional de Derecho colectivo del trabajo evolucionó de un modelo abstencionista o «arregulado» a otro de promoción de la actividad sindical.*

#### **2.4. La regulación de los medios de solución de conflictos colectivos y de la ocupación**

Las modificaciones hasta aquí expuestas responden a un plan preconcebido e incluso preacordado con el sector sindical antes de las elecciones de octubre de 2004. Una cuarta innovación reglamentaria, en cambio, sobrevino de for-

ma no prevista y, a nuestro modo de ver, como reacción sobredimensionada ante una conflictividad inesperada por las autoridades que asumieran en marzo de 2005.

En el Uruguay siempre se entendió, mayoritariamente y en línea con la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que la ocupación del lugar de trabajo

es una modalidad de ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, un viejo decreto, a todas luces inconstitucional, autorizaba el desalojo policial de los ocupantes, a solicitud del empleador. El Poder Ejecutivo derogó ese decreto en 2005.

El aumento del número de ocupaciones generó cierta alarma en las autoridades que, bajo una fuerte presión del sector empresarial, dictaron el decreto 165/2006 de 30 de mayo de 2006 (cuyo texto y primeros comentarios pueden consultarse en el rev. Der. Lab. Nro. 222 ). Este decreto, denominado de prevención y solución de conflictos colectivos y de reglamentación de las ocupaciones, contiene dos partes bien diferenciadas. Por un lado se sistematizan medios de solución de conflictos colectivos ya existentes en normas dispersas y por otro, se trata de la ocupación de los lugares de trabajo. Sobre este segundo punto, de una parte, declara, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia nacionales, que la ocupación es una manifestación de la

huelga; pero de otra, autoriza al Poder Ejecutivo a disponer el desalojo de los ocupantes, ya no a iniciativa del empleador, como en el viejo decreto derogado, sino cuando la continuidad de la medida ponga en grave riesgo la vida, seguridad o salud de la población o afectare seriamente el orden público.

Tirios y troyanos impugnaron esta iniciativa. Los empleadores porque se oponían a una consagración estatal expresa de la legitimidad de la ocupación, la que en verdad ya estaba consolidada aunque a nivel doctrinal y jurisprudencial, sin el respaldo de una norma reglamentaria. Los trabajadores porque la consideraron una reglamentación limitativa del derecho de huelga que solo sería procedente por ley y no por decreto. Pero en todo caso, la crítica mayor, desde nuestro punto de vista, viene por el lado de que el aumento de conflictividad verificado, tiene múltiples causas, entre ellas, algunas deficiencias del Derecho individual del trabajo uruguayo.



### 3. EL DÉFICIT: LO QUE FALTA POR HACER

Aparentemente, la reinstalación de los consejos de salarios y la aprobación de la ley de fuero sindical -y a condición de que la aplicación jurisprudencial que de ésta se haga- son medidas apropiadas y probablemente suficientes para restablecer un cierto equilibrio de fuerzas en las relaciones colectivas de trabajo y promover la autonomía colectiva.

Lo que queda pendiente, en cambio, es la corrección de serias deficiencias en otras dos áreas: el Derecho procesal del trabajo y el Derecho individual del trabajo.

En el Derecho procesal del trabajo tenemos el problema de que un juicio laboral promedio dura más de dos años, demora que a menudo lleva al trabajador a aceptar transacciones ruinosas o simplemente a no reclamar sumas debidas.

Esta circunstancia se ve brutalmente agravada por el hecho de que en el Uruguay de hoy, la deuda más barata es la deuda laboral. En efecto, un ciudadano que no paga su factura de agua corriente, de luz eléctrica o de tributos municipales, al día siguiente del

vencimiento ya debe una multa del 20% y comienza a generar, en su contra, un interés moratorio del 5% mensual acumulativo. Quien debe un conforme a un banco tendrá recargos e intereses seguramente superiores. Pero el empleador que se atrasa en el pago de salarios u otros haberes del trabajador no sufre ningún recargo ni debe interés alguno, hasta tanto no se deduzca una acción judicial (la que no se resolverá sino dos o más años después). En esas condiciones, existe un descomunal desestímulo económico al pago en fecha de las deudas laborales.

Es absolutamente imperioso establecer un proceso laboral autónomo y ágil que, por lo menos para asuntos de menor cuantía, garantice la solución del conflicto en un plazo brevísimo, de no más de un par de meses. Es igualmente necesario establecer un sistema eficaz de multas y recargos -que conviertan en mal negocio el no pago a los trabajadores-, siendo también necesario desarrollar el sistema de inspección del trabajo.

Otras correcciones se imponen en el terreno del Derecho individual

del trabajo. La doctrina laboral habla de la «fuga» o «huída» del Derecho del trabajo, para referirse a la tendencia, tolerada por la jurisprudencia y a veces por la propia legislación, de hacer aparecer a los trabajadores como si no lo fueran (como si fueran empresarios independientes o trabajadores autónomos), para que no se les apliquen las normas laborales de protección. Contratos de arrendamiento de servicios en lugar de contratos de trabajo, la supuesta contratación de trabajadores constituidos en «empresas uniper-

sonales» y diversas formas de subcontratación y tercerización, han llevado a un verdadero travestismo impuesto al trabajador o, al decir de Gamarra, a su «expulsión» del ámbito protector del Derecho laboral. Se hace necesario establecer reglas de mínima seriedad y transparencia, en línea con las previsiones de la recomendación 196 de la OIT.



## BREVES CONCLUSIONES

*En definitiva, ¿cómo contestar la pregunta original?; ¿estamos en presencia de un cambio sustantivo en la legislación laboral?; ¿podemos hablar de una nueva legislación laboral uruguaya?.*

*Nos da la impresión de que hay un cambio en curso que se está produciendo, un cambio tendiente a reequilibrar las relaciones laborales y que los dos elementos centrales de ese cambio en curso son la reinstalación de los consejos de salarios, que ya han funcionado y la nueva ley de protección de la actividad sindical, cuya eficacia está en manos de los jueces.*

*Pero también nos parece que ese cambio en curso solo se consolidará y se profundizará -permitiendo, por consiguiente, que se hable con propiedad de una nueva legislación laboral uruguaya-, en la medida en que se aborden y solucionen eficazmente los problemas del Derecho procesal del trabajo y del Derecho individual del trabajo. En la medida en que se aborden esos puntos y se corrijan esos defectos, entonces sí se podrá hablar de una nueva legislación laboral uruguaya. Lo que se hizo en materia de relaciones colectivas está bien pero no alcanza, porque no sirve de mucho tener un buen motor fuera de borda si por el otro extremo del barco hay varios agujeros por donde nos entra agua permanente.*

# NUEVAS NORMAS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN PERÚ

Rosa Fuentes

*Recientemente se han aprobado en Perú nuevas normas sobre la Inspección de Trabajo, que contienen avances muy significativos tanto para la propia institución, como para los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas. Las nuevas normas, ya en vigencia, son las siguientes:*

- Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No 28806 de 27 de junio de 2006, publicada en el Peruano el 22 de julio de 2006)
- Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo 019-2006-TR de 28 de octubre de 2006, publicado en el Peruano el 29 de octubre de 2006)
- Reglamento Orgánico y Funcional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en particular los artículos 54A y 54B (Decreto Decreto Supremo 018-2006-TR de 28 de octubre de 2006, publicado en el Peruano el 29 de octubre de 2006)

*Desde la perspectiva de los trabajadores y sus organizaciones representativas, se incorporan avances muy destacados, respecto de la normativa anterior, para la protección de los derechos de los trabajadores y en favor del Trabajo Decente, entre los que cabe mencionar los siguientes:*

- La expresa referencia en el ámbito de competencias de la inspección del trabajo, a todas las normas sustantivas sociolaborales y no sólo a las laborales.
- El reforzamiento de la función pública de inspección, a través de la flexibilización de la capacidad de investigación de hechos que pudieran constituir infracciones a las normas sociolaborales vigentes y la supresión de las trabas anteriormente existentes.
- La regulación de las actuaciones inspectivas de investigación y para adoptar medidas, en caso de incumplimiento, separada y netamente diferenciada del procedimiento administrativo sancionador.
- En los casos de infracciones, la necesidad de que la Inspección del Trabajo adopte siempre medidas de requerimiento que permitan subsanar las deficiencias comprobadas y garantizar el cumplimiento de las normas y, por tanto, los derechos de los trabajadores afectados, con independencia de la extensión de actos de infracción a efectos de sanción.
- La regulación de un nuevo Régimen de Infracciones y Sanciones Sociolaborales en el que, junto al establecimiento de un procedimiento administrativo sancionador, como se ha dicho separado y netamente diferenciado de las actuaciones y diligencias inspectivas (las inspecciones), se incluye un catálogo de infracciones tanto en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas, como en materia de seguridad y salud en el trabajo, empleo y colocación, intermediación laboral, promoción y formación para el trabajo, contratación de trabajadores extranjeros, seguridad social y obstrucción a la labor inspectiva.

- La tipificación de las vulneraciones a los derechos fundamentales en el trabajo como infracciones muy graves en el artículo 36 de la Ley General de Inspección del Trabajo y el Título III de su Reglamento de desarrollo, incluyéndose específicas referencias a todos los derechos fundamentales. Y en concreto:

\* A los derechos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva (Artículos 25.8 a 25.12), así como al derecho de representación de los trabajadores (Artículos 24.9 a 24.11, infracciones graves).

\* A las normas sobre trabajo infantil, tanto el marco de las relaciones

laborales (Artículo 25.7) como en materia de seguridad y salud en el trabajo (Artículo 28.2) o en el acceso al empleo (Artículo 31.2).

\* Al derecho a la igualdad y no discriminación por cualquier causa, y entre ellas, por género, origen étnico, ejercicio de la libertad sindical o

ser portador de VIH Sida; tipificándose dichas infracciones, como en los casos de trabajo infantil, tanto en el marco de la relación laboral (Artículo 25.17) como en el acceso al empleo (Artículo 31.3).

\* El hostigamiento sexual (Artículos 25.14 y 25.15), la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia en el ámbito de la relación laboral (Artículo 25.16) y de la seguridad y salud en el trabajo (Artículo 28.1).

\* El trabajo forzoso y la trata o captación de personas con dicho fin (Artículo 25.18).

La inclusión de menciones expresas a las organizaciones sindicales, que abren novedosas posibilidades para la mejora de su participación y acción sindical. Entre ellas, las siguientes:

\* Se alude expresamente a las organizaciones sindicales entre las personas que pueden formular una denuncia ante la Inspección del Trabajo para dar origen al inicio de las actuaciones inspectivas, estando la Inspección del Trabajo obligada a informarles sobre lo actuado, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional. Dicha mención, ofrece a las organizaciones de trabajadores mayores posibilidades de participación y acción sindical, al poder denunciar hechos que afecten a

todos los trabajadores de una empresa o de un sector económico, y no sólo de aquéllas donde tengan trabajadores afiliados.

\* Se incorpora el criterio general de que las inspecciones deben hacerse en presencia del sujeto inspeccionado y de los trabajadores afectados o sus representantes sindicales en la empresa, siempre que se encuentren en el centro o lugar de trabajo visitado y no se perjudique el resultado de la investigación.

\* Los trabajadores afectados y las organizaciones sindicales son considerados interesados en el procedimiento sancionador, por lo que se les tienen que notificar las actas de infracción. Ésta es una novedad muy relevante, que puede suponer un significativo avance en la protección de los derechos de los trabajadores, al permitir un mejor control de la transparencia en la tramitación y resolución de los procedimientos sancionadores, por parte de los trabajadores y las organizaciones sindicales.

*El reforzamiento de la necesaria colaboración interinstitucional entre la Inspección del Trabajo y los órganos competentes en materia de seguridad social para mejorar la protección social de los trabajadores, estando la Inspección del Trabajo obligada a poner en su conocimiento los incumplimientos que comprueben, al objeto de que también puedan adoptarse las medidas necesarias en el ámbito de la seguridad social.*

*A continuación, reproducimos el texto completo de la Ley núm. 18099: Derechos de los Trabajadores, aprobada recientemente (24/01/2007) por el Senado uruguayo. Consideramos su contenido de interés para los trabajadores, ya que sin lugar a dudas, es un paso importante en el proceso de regulación de este tipo de contratos.*

## URUGUAY: SE APRUEBA LA LEY DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR DE EMPRESAS TERCERIZADAS

**Artículo 1º.-** Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

El Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante alguna de las modalidades previstas en el inciso anterior, quedan incluidos en el régimen de responsabilidad solidaria regulado por esta ley. La responsabilidad solidaria queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

**Artículo 2º.-** Los deudores solidarios de obligaciones laborales pueden establecer por contrato la forma en que las obligaciones asumidas se dividen entre ellos, así como exigirse las garantías que estimen convenientes.

Dichos pactos o contratos no son oponibles a los acreedores, quienes podrán demandar indistintamente a cualquiera de los codeudores solidarios por el total de las obligaciones referidas en el artículo 1º de esta ley.

**Artículo 3º.-** En ningún caso podrán emplearse las modalidades de contratación referidas en el artículo 1º de la presente ley para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por desempleo por la causal de suspensión parcial o total de trabajo o en conflicto colectivo, sin perjuicio de las disposiciones especiales que rigen los servicios esenciales.

**Artículo 4º.-** Todo trabajador contratado mediante alguna de las modalidades previstas por esta norma será informado previamente por escrito sobre sus condiciones de empleo, su salario y, en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios.

**Artículo 5º.-** Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.

**Artículo 6º.-** La presente ley es de aplicación inmediata y de orden público.

**Artículo 7º.-** Las contribuciones especiales de seguridad social relativas a la industria de la construcción continuarán rigiéndose por la normativa específica de la actividad.



### Los convenios ratificados

- ✘ Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- ✘ Convenio número 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
- ✘ Convenio número 135, sobre los representantes de los trabajadores (1971).
- ✘ Convenio número 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978).



TIP'S

## El Salvador depositó convenios ratificados sobre libertad sindical

### En sede de OIT en Ginebra (Noticias OIT- 6-9-2006)

El Ministro de Trabajo y Previsión Social, José Roberto Espinal realizó el depósito de los instrumentos de ratificación, por El Salvador, de los Convenios de OIT referidos a la libertad sindical y negociación colectiva.

Los convenios fueron entregados formalmente al Director General de la OIT, Juan Somavía, durante un acto especial en el cual se valoró el hecho como un paso trascendental e histórico para el país en materia laboral.

En relación con lo actuado por El Salvador, Gerardina González Marroquín, Directora de la Oficina Subregional de OIT, en San José, expresó: «Este es un paso impor-

*tante para la modernización de las relaciones laborales en el sector público salvadoreño. Desde OIT, hacemos una valoración positiva de lo acordado por la Asamblea Legislativa, pues consideramos que con esas ratificaciones El Salvador se inserta en el concierto de las naciones que tienen ratificados los ocho Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo».*

Con una votación unánime, el pasado 24 de agosto, la Asamblea Legislativa de El Salvador ratificó dos de los convenios Fundamentales del Trabajo (Convenio número. 87 y Convenio número 98). Los decretos ejecutivos referidos a los convenios fueron sancionados el 29 de agosto, por el Presidente de la República Elías Antonio Saca. El

Ejecutivo también sancionó el Convenio número 135 y el Convenio número 151 que complementan los dos referidos Convenios Fundamentales.

Al respecto, la especialista en Normas del Trabajo de la OIT, Kirsten Felderhoff explicó que «El principio de la libertad sindical, representado por los Convenios 87 y 98 se encuentra en el centro de los valores de la OIT. El Convenio 87 establece el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sin autorización previa. El Convenio 98 dispone la protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación antisindical y consagra el derecho a la negociación colectiva».

# NUEVAS ESTRUCTURAS SINDICALES

*Finalizó el año 2006 con noticias importantes para el mundo sindical: El Congreso Constituyente de la **Confederación Sindical Internacional (CSI)**, el **Consejo Sindical Mundial** que agrupa a las FSI's y la **Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA)**. Cada una en su correspondiente ámbito y en lógica articulación demuestran que existe voluntad de ir hacia una reagrupación de fuerzas acorde con las exigencias del momento histórico.*



\* Tras la fundación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) el pasado mes de noviembre, en una reunión celebrada los días 9 y 10 de enero se creó el nuevo Consejo Sindical Mundial. Los miembros del Consejo incluyen: CSI, CSC-OCDE, ICM, IE, IAEA, IL, FIP, ITF, FITTVC, UITA, ISP y UNI.

Sus áreas de acción contemplan: acción coordinada de los sindicatos mundiales con respecto a las empresas multinacionales e inclusión de una campaña de denuncia de determinadas empresas que no observan las NIT; también se decidió establecer un grupo de trabajo sobre el trabajo en régimen de subcontratación y tercerización.

\* Al Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Viena, Austria, acudieron más de 1500 representantes de 170 millones de afiliadas de casi todos los países del mundo. Una de las consignas es que el sindicalismo del siglo XXI sea un instrumento eficaz para lograr un mundo sin pobreza y con derechos políticos, sociales y económicos para todos. Además, en su Programa de Trabajo afirma su apoyo a la OIT, al Programa de Trabajo Decente, a la supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo y se acogió favorablemente al Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

\* En los países andinos, la noticia a fines del año pasado (noviembre 2006) fue la creación de la **Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA)**. La nueva organización subregional quedó avalada con presencia y acuerdo de los principales dirigentes de las siguientes organizaciones: CUT y CTC (Colombia), CEOSL, CEDOCUT y CTE (Ecuador), CGTP, CUT y CTP (Perú) y CTV (Venezuela).

Se firmó el acta de constitución, se aprobaron estatutos y los órganos de dirección nombrados serán presididos por Juan José Gorriti de la CGTP. El acto contó con la presencia de dirigentes de ORIT, ILA, fundaciones de UGT y CCOO de España y funcionarios de la OIT.

## PROYECTOS / OIT

### LIBERTAD SINDICAL Y SECTOR PÚBLICO

El banco de datos que registra periódicamente ACTRAV respecto de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical indica que el sector público es donde ocurren el mayor número de infracciones; los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación y cumplimiento de la Normas Internacionales del Trabajo constatan en forma reiterada que per-

sisten problemas en este sector especialmente en lo referido al ejercicio de la libertad sindical.

Partiendo del entendido de que las buenas relaciones laborales en la administración pública contribuyen a elevar la gobernabilidad, ACTRAV y el Dep. de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y la Oficina Regional para América La-

tina junto con Turín y la ISP ha venido desarrollando un proyecto que tiene entre sus objetivos propiciar espacios de diálogo entre dirigentes sindicales y funcionarios de gobierno con el fin de explorar líneas de entendimiento y acuerdos bipartitos. Seminarios nacionales se llevaron a cabo en Argentina, Perú y Ecuador donde se analizaron la situación y cumplimiento de las agendas bipartitas aprobadas en Montevideo. Está previsto para el próximo mes de mayo la evaluación final del proyecto.

### PROYECTO: «FORTALECIMIENTO DE LOS SINDICATOS ANTE LOS NUEVOS RETOS DE LA INTEGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA»

Cabe informar que el proyecto «Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina» patrocinado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y dirigido por ACTRAV /OIT ha iniciado las actividades de la primera etapa. El objetivo es contribuir al fortaleciendo de las organizaciones sindicales en la elaboración de estrategias y propuestas par la promoción del trabajo decente. El proyecto esta dirigido a las organizaciones sindicales de:

**Centro América: Costa Rica, Guatemala y Nicaragua.  
Comunidad Andina: Perú, Colombia y Venezuela.  
Cono sur: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.**

### EL PROYECTO DIÁLOGO SOCIAL, TRABAJO DECENTE Y COHESIÓN SOCIAL



Hacia una sociedad más inclusiva en Iberoamérica celebrará su evento de evaluación final en Santiago de Chile los días 23 y 24 de abril 2007.

Las nuevas tecnologías de la información han expandido de manera significativa la posibilidad de acceder a información de distintos confines, de esta forma sugerimos que por vía de internet puedan ustedes ampliar la información sobre los tópicos tratados en este Boletín a través de la visita a los siguientes sitios:

De la OIT:

Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

Información mundial: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/ipec/index.htm>

Información de América Latina: [www.oit.org.pe/ipec/index.php](http://www.oit.org.pe/ipec/index.php)

Información de Brasil: [www.oitbrasil.org.br/prgatv/in\\_focus/ipec/errad\\_trabin.php](http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/in_focus/ipec/errad_trabin.php)

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

[www.oit.org/public/spanish/protection/safework/index.htm](http://www.oit.org/public/spanish/protection/safework/index.htm)

Base de datos mundiales:

ILOLEX sobre las normas internacionales del trabajo:

<http://www.oit.org/ilolex/spanish/index.htm>

APPLIS sobre ratificaciones, memorias Art. 22 y comentarios de la Comisión de Expertos:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=ES>

Base de datos regional

CORENIT sobre el control regular de las normas internacionales del trabajo:

[www.oit.org.pe/corenit](http://www.oit.org.pe/corenit)

Del movimiento sindical:

Organización Regional Interamericana de Trabajadores CSI/ORIT

[www.cioslorit.org](http://www.cioslorit.org)

Central Latinoamericana de Trabajadores CLAT

[www.clat.org](http://www.clat.org)

© @CUMPLIR

Boletín informativo de la Oficina de Actividades de los Trabajadores ACTRAV de OIT

Editor responsable:

Gerardo Castillo Hernández

Las Flores 275,

San Isidro, Lima 14 Perú

Teléfono directo:

(511) 615 0314

@CUMPLIR, puede ser

reproducido y en cualquier

medio, reconociendo los

créditos del autor, la fuente de

publicación y en tanto no se

persiga un fin lucrativo.

Producción gráfica:

duArtes: 2472788/9822 4297

## INVITACIÓN

*Invitamos a nuestros lectores a expresar sus opiniones, comentarios y preguntas dirigiéndose a: Gerardo Castillo Hernández, Especialista Regional de Educación ACTRAV/OIT a la dirección electrónica [acumplir@oit.org.pe](mailto:acumplir@oit.org.pe)*

*Así mismo, hacemos un llamado a los representantes sindicales que deseen compartir sus experiencias entorno al control normativo, para que nos hagan llegar sus aportes y dar más fuerza a este boletín.*

## LENGUAJE

*A fin de reconocer la igualdad entre todas las personas hemos usado el signo @ para significar el masculino y femenino.*