

Committee on the Application of Standards
Commission de l'application des normes
Comisión de Aplicación de Normas

C.App./PV.7
Uruguay/C98
14.06.19

108th Session, Geneva, June 2019

108^e session, Genève, juin 2019

108.^a reunión, Ginebra, junio de 2019

Warning: this document is a draft and may contain omissions or errors. It is made available solely for the purpose of verification and correction. The interpretation of proceedings serves to facilitate communication and the transcription thereof does not constitute an authentic or verbatim record of the proceedings. Only the original speech is authentic. Persons referred to in this document are not to be regarded as bound by statements attributed to them. The ILO declines all responsibility for any errors or omissions which this document may contain, or for any use which may be made of it by third parties.

Avertissement: ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. L'interprétation permet de faciliter la communication et sa transcription ne constitue pas un compte rendu intégral ni authentique des travaux. Seul le discours dans la langue originale fait foi. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Sólo se publica a efectos de comprobación y rectificación. La interpretación permite facilitar la comunicación y su transcripción no constituye un acta literal o auténtica. Solo el discurso original es auténtico. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

Eighth sitting, 14 June 2019, 10.10 a.m.
Huitième séance, 14 juin 2019, 10 h 10
Octava sesión, 14 de junio de 2019, 10.10 horas

Chairperson: Mr Rochford
Président: M. Rochford
Presidente: Sr. Rochford

Work of the Committee

*PV – General Survey, PV – Serious failure and PV – Closure of the general discussion
were adopted as amended.*

Travaux de la commission

*La commission a adopté le PV – Etude d'ensemble, le PV – Cas de manquements graves
et le PV – Discussion générale, tels qu'amendés.*

Trabajos de la Comisión

*El acta – Estudio General, el acta – Casos de incumplimiento grave y el acta –
Discusión general se adoptaron en su tenor modificado*

Discussion of individual cases (cont.) **Discussion sur les cas individuels (suite)** **Discusión sobre los casos individuales (cont.)**

Uruguay (ratification: 1954)

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Representante gubernamental, (Sr. MURRO, Ministro de Trabajo y Seguridad Social)

— El Gobierno del Uruguay, con mucha tranquilidad y convicción, se presenta a esta instancia a los efectos del análisis del caso núm. 2699. En primer lugar, estuvimos, estamos y estaremos dispuestos al diálogo y la negociación, para las modificaciones convenientes, oportunas y razonables al sistema de negociación colectiva y la prevención de conflictos, de acuerdo a nuestra realidad e historia, a la Constitución y a la ley y a las normas internacionales, con los consensos útiles que nos permitan avanzar en más y mejor negociación colectiva y más y mejor prevención de conflictos.

Resumiremos nuestra presentación en siete puntos: en primer lugar algunas consideraciones generales sobre el país; en segundo lugar los antecedentes del artículo 4 del Convenio; en tercer lugar la importancia de la negociación histórica en la actividad privada; en particular en el punto cuatro la realidad de la ley uruguaya cuestionada núm. 18566 de 2009; en quinto lugar la descentralización de la negociación tripartita; en sexto lugar la importancia del tripartismo en el Uruguay, como lo es en la OIT, y en séptimo lugar la prevención de conflictos y cláusulas de paz laboral.

Sobre el primer punto acerca de nuestro país: entendemos que cualquier tema que se analice debe ser considerado en el marco de en qué país se desarrollan las actividades y los

temas a consideración. El Uruguay es un país, que según diversas y calificadas instituciones, es primero en América Latina en: democracia, Estado de derecho, prosperidad, inclusión social, progreso social, calidad de vida, baja corrupción, índice de desarrollo de las tecnologías, banda ancha fija por habitante, velocidad promedio de conexión y gobierno electrónico. Y es segundo en libertad de prensa, y tercero, en América Latina, en libertad económica. Éstos son datos fundamentalmente de 2017 y 2018. En este contexto de este país es que se desarrollan las relaciones laborales.

Un país con dieciséis años continuos de crecimiento económico por primera vez en la historia, superando incluso las crisis internacionales de 2008 y 2009. Lo cual demuestra, y hay que relacionarlo con la negociación colectiva. Un país donde, sin duda, falta mucho por hacer, pero que presenta indicadores generales que garantizan un mejor desarrollo de la negociación colectiva y las relaciones laborales. El Uruguay ocupa el cuarto lugar entre los países del mundo en cantidad de convenios internacionales de OIT ratificados y vigentes.

En estos catorce años de nuestro Gobierno, Gobierno que se realiza por primera vez en la historia, fue ampliada la negociación colectiva a todos los trabajadores y empresas de la actividad privada, incluyendo por primera vez a los trabajadores rurales y a los trabajadores domésticos o del hogar remunerados. También comprende a los funcionarios públicos incluyendo policía, a los gobiernos locales, al Poder Judicial, al Poder Electoral, a los tribunales de alzada y esto ha significado, en estos catorce años, un significativo aumento promedio real de los salarios del 55 por ciento por encima de los precios, y ello ha significado también que eso se traslade en forma similar a los aumentos de jubilaciones y pensiones en nuestro país.

Pero también se ha correspondido con un notable aumento de la formalización; en estos catorce años hay aproximadamente un 50 por ciento más de empresas registradas en la seguridad social y un 60 por ciento más de trabajadores registrados y aportando a la seguridad social.

Esto ha significado una mejora de los ingresos que genera aumento del consumo, disminución notable de la pobreza y casi erradicación de la pobreza extrema o indigencia. Tenemos la satisfacción de poder decir que el Uruguay es un país que ya cumple hoy con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible previstos para el 2030 y lucha por alcanzar otros.

En un reciente estudio realizado por consultores para el Fondo Monetario Internacional (FMI) titulado *¿Más trabajo para hacer? Haciendo un balance de los mercados laborales latinoamericanos* se destaca: que la negociación colectiva pasó de alrededor del 28 por ciento de trabajadores cubiertos en el año 2000, antes de nuestro Gobierno, al 97 por ciento de los trabajadores en 2005 y de ahí en adelante. Asimismo, concluye que la negociación colectiva parece haber tenido efectos positivos en el empleo y en el desempleo, ayudando a llevar estabilidad a las relaciones laborales, canalizando demandas de manera ordenada y fomentando un entorno propicio para la moderación. Destacamos que éste no es un informe del Gobierno y además es hecho para un organismo con el cual hoy no tenemos compromisos como sí antes se tenían.

También un reciente informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) del 2018 destaca: los sistemas de negociación colectiva que coordinan los salarios en los distintos sectores suelen mostrar una menor desigualdad y mejores resultados en materia de empleo, incluso para grupos vulnerables.

Otra investigación independiente reciente con datos de la Universidad Católica, no de la Universidad Estatal, muestra que la conflictividad en el Uruguay fue mayor en períodos donde no funcionaron o lo hicieron escasamente los órganos de negociación colectiva, que en este período desde 2005, donde sí han funcionado y se ha ampliado la negociación colectiva.

Es necesario, entonces, detenerse a analizar en segundo lugar lo que es el artículo 4 del Convenio núm. 98, uno de los centros de la queja. Pudimos leer las actas de 1949 donde se

discutió este artículo 4, y allí el artículo 4 dice: «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

Allí se destaca que hay que tener en cuenta las condiciones nacionales y el Convenio agrega «cuando ello sea necesario». En ese momento los Países Bajos señalaron — respecto de la redacción original del proyecto de Convenio núm. 98 luego modificada a partir de esta iniciativa de los Países Bajos — decía el representante de ese país: que la norma era demasiado rígida y entonces sugirieron las palabras si fuese necesario, a fin de dejar a los gobiernos amplitud suficientes para decidir si debería tomar ciertas medidas apropiadas.

Por eso nosotros entendemos que el sistema de relaciones laborales de negociación colectiva en el Uruguay cumple con el Convenio.

En el Uruguay existen dos modalidades esenciales:

- a) la negociación bipartita o bilateral sólo entre representantes de trabajadores y de empleadores, cuyo producto es el convenio colectivo, y
- b) la negociación tripartita en consejos de salarios, que data de 1943, desde hace 76 años, y que tiene competencia para fijar salarios mínimos por categoría profesional y rama de actividad y ajuste de las remuneraciones. Y se conforma con tres delegados del Gobierno, dos de los trabajadores y dos de los empleadores.

Esta negociación tripartita de consejos de salarios es una modalidad tradicional, una particularidad nacional y también es una forma de promoción — no de imposición — de la negociación colectiva en general.

Como sostuvieron los Países Bajos en 1949: es preciso dejar a los gobiernos libertad de acción en esta materia.

En suma, entendemos que la ley cuestionada se encuentra perfectamente alineada a las disposiciones del Convenio, a su antecedente de 1943 y a la práctica aceptada pacíficamente por los empleadores y por todos los gobiernos de los distintos partidos políticos durante 66 años. Nos llama la atención que ahora cuando a nosotros nos toca gobernar por primera vez en la historia se hagan estos cuestionamientos. No obstante, estamos y estaremos dispuestos a, mediante el diálogo y la negociación, seguir trabajando en considerar todas las propuestas de modificaciones que se consideren convenientes para más y mejor negociación colectiva y más y mejor prevención de conflictos. Prueba de ello son las sucesivas propuestas presentadas durante años y particularmente en 2015, 2016, 2017 y 2018 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social en los distintos procesos de consultas. Hubieron acuerdos tripartitos con la Cámara de Industria, la Cámara de Comercio y la Central Sindical PIT-CNT en marzo de 2015 y en mayo de 2016, y allí, por ejemplo, se daba solución en las propuestas del Gobierno a todos los puntos que el Comité de Libertad Sindical en su 356.º informe, de marzo de 2010, párrafo 1389 nos planteaba.

La negociación tripartita para la actividad privada en el Uruguay rige, como decíamos, desde 1943, y siempre se negoció además de los salarios mínimos por categoría otras condiciones de trabajo como el número de funcionarios, la obligación de determinados cargos, los descansos, los sistemas de ingreso, la creación de bolsas de trabajo, los regímenes de seguro de paro, los horarios, las condiciones de trabajo, los regímenes de sanciones y recursos contra las mismas, etc. Y esto funcionó cuando funcionaron los consejos de salarios de 1944 hasta 1968 y también de 1985 hasta principios de los años noventa y ahora. Y estas prácticas nunca fueron cuestionadas hasta hoy, y es más, las cámaras empresariales fueron participantes y firmantes de las mismas.

El punto que se cuestiona por los empresarios no fue creado por la ley de 2009, la ley se limitó a recoger en el derecho positivo la práctica nacional vigente desde 1943. La ley dice expresamente: «El consejo de salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo

para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores». Por tanto, nos resulta contradictorio que esto se presente.

En esta reciente ronda del consejo de salarios que está culminando en estas horas, donde han funcionado 231 unidades de negociación, también se han negociado condiciones de trabajo. Por ejemplo, cláusulas de paz, prevención de conflictos en el 80 por ciento de los casos; cláusulas de género en el 74 por ciento de los casos; partidas diversas en el 57 por ciento; régimen de cuidados en el 44 por ciento, y podríamos seguir. Lo mismo sucede con la negociación de remuneraciones situadas por encima de los mínimos, también ésta es la práctica tradicional desde 1943 y tiene diversas soluciones, si un Consejo de Salarios de un sector no se constituye o no puede alcanzar una resolución, solamente allí es el Poder Ejecutivo el que decreta, esto es absolutamente excepcional, y en esta ronda donde han funcionado 231 unidades de negociación se han producido decretos del Poder Ejecutivo solamente en ocho casos, el 3 por ciento.

¿Qué pasó cuando hubo períodos que no se promovió la negociación? Cuando no se promovió la negociación, los trabajadores y las empresas estuvieron descubiertos, fuera de protección. Solamente alcanzó al 10 o al 20 por ciento del total de los trabajadores y empresas. Por eso es necesario promover la negociación colectiva para dar condiciones más firmes a la actividad empresarial y certezas jurídicas, para atender las particularidades de las empresas, para organizar los ámbitos de negociación y la clasificación de actividades que también se hace en forma tripartita, no la decide el Gobierno.

La ley uruguaya, cuestionada de 2009, privilegia la negociación bilateral por encima de la negociación tripartita, lo dice claramente el artículo 12 de la ley: «no será necesaria la convocatoria del Consejo de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones representativas», y el artículo 15 dice: «Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa o establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno», y así se realiza en nuestro país.

Pueden negociar afuera y pueden simplemente venir a presentar un convenio para que sea resuelto, para que sea votado, o pueden venir a presentarlo incluso solamente para que sea registrado y publicado sin intervención del Poder Ejecutivo. Las mayorías se adoptan y pueden ser esas mayorías conformadas solamente por representaciones de empleadores y trabajadores y así sucede, por ejemplo, cuando se organizan acuerdos por encima de los lineamientos. Los lineamientos del Poder Ejecutivo no tienen carácter obligatorio y en las últimas rondas han aumentado el número de resoluciones que se adoptan en mayoría con el voto contrario o la abstención del Poder Ejecutivo, lo cual demuestra una vez más la autonomía que tienen las partes.

¿Qué ha pasado en esta última ronda que está culminando? De 231 grupos solamente falta 1 por concluir que seguramente firmará el próximo lunes. ¿Qué se ha logrado en esta ronda? Un 85 por ciento de acuerdos bipartitos y tripartitos, quiere decir que trabajadores y empresarios en el 85 por ciento de los casos hicieron acuerdos. Y solamente tuvimos que hacer ocho decretos como lo hemos señalado. El funcionamiento de los Consejos de Salarios es altamente intenso, permanente y democrático, funcionan normalmente durante cuatro meses en promedio.

El tripartismo es parte de la historia y la sustancia del Uruguay como lo es de la OIT, no solamente en lo que es la negociación colectiva, también lo es, por ejemplo, en el acuerdo marco laboral que hemos aprobado hace dos años esperando que se resuelva en estos días la mayor inversión de la historia del Uruguay, y ese acuerdo marco laboral se hizo con las cámaras empresariales metalúrgicas, de la construcción, los sindicatos respectivos, la central sindical, la empresa inversora y el Gobierno. Así trabajamos en el Uruguay, pero así trabajamos para la elaboración de reformas y para la gestión ejecutiva diaria de la seguridad social y de la salud, de la formación profesional y de la elaboración de proyectos y leyes. Participan empresarios, trabajadores y en su caso pensionados y usuarios en la gestión de estos importantes sistemas de protección social.

Finalmente, sobre la prevención de conflictos y cláusulas de paz y las ocupaciones de lugares de trabajo, eso está reconocido por el Comité de Libertad Sindical, por ejemplo, en su 356.º informe, de marzo de 2010, y en el Uruguay por la cátedra de Derecho al trabajo en la Universidad de la República. Destacamos que en la actual ronda, ésta que está culminando, se han firmado en el 80 por ciento de los casos acuerdos que incluyen prevención de conflictos y cláusulas de paz a los cuales se agregan los que están vigentes y se han firmado con anterioridad.

En nuestro país ratificamos el derecho de huelga, está en el artículo 57 de nuestra Constitución de la República, y también ratificamos y defendemos los derechos de las empresas y los empresarios. El Gobierno expresamente viene impulsando propuestas, particularmente destacamos las de septiembre de 2016 y marzo de 2017 ratificada en mayo de 2018. Estas propuestas fueron respondidas negativamente por las cámaras empresariales. Podemos decir que hubo un acuerdo anunciado públicamente por los entonces presidentes de la cámara de industria, cámara de comercio, del PIT-CNT en ocasión de una misión oficial de la Presidencia de la República a Alemania y Rusia, que también fue descartado luego por las directivas gremiales. Hubo otro preacuerdo anterior realizado en Ginebra, acá en 2011, que luego no fue ratificado por el sector de los trabajadores. Nuestra legislación no prohíbe ni estimula las ocupaciones, es una excepcionalidad en la cual sin duda se debe proteger la libertad de trabajo y la dirección de las empresas, y en el Uruguay esto se efectiviza por un sumarísimo proceso en el Poder Judicial que dura tres días.

En los últimos días han existido casos que han llamado la atención y con razón, pero tenemos la absoluta tranquilidad que ha sido el propio Gobierno quien se ha expresado públicamente, contrariamente a ellos, por ejemplo, en el caso de una empresa que tuvo una sentencia judicial donde se prohibió una ocupación con un denominado control obrero, el Ministerio de Trabajo se pronunció un mes antes que la justicia en contra de esa actuación.

Finalizamos, agradeciendo a quienes nos han escuchado tan atentamente. Reiteramos entonces la posición del Gobierno del Uruguay, estuvimos, estamos y estaremos dispuestos

al diálogo y a la negociación, para las modificaciones convenientes, oportunas y razonables al sistema de negociación colectiva y la prevención de conflictos, de acuerdo a nuestra realidad y a nuestra historia, a la constitución y a la ley y a las normas internacionales de la OIT, con los consensos útiles que nos permitan avanzar más y mejor negociación colectiva y más y mejor prevención de conflictos.

Miembros empleadores — Queremos agradecer al representante gubernamental su presencia con nosotros y al resto de la delegación; hemos escuchado atentamente su intervención y agradecemos sus explicaciones. Este asunto no es un tema irrelevante; es un tema legislativo sobre el cual ya, esta Comisión en el año 2010, había hecho un análisis, y adicionalmente se han presentado por la Comisión de Expertos observaciones en los años 2010, 2011, 2012, 2015 y 2018, referidos precisamente al Convenio que es un convenio fundamental y que nos preocupa precisamente, cuando no encontramos la conformidad de legislaciones nacionales en relación con la manera de como los órganos de control de esta casa lo analizan. Es precisamente también, en el marco del Comité de Libertad Sindical, como lo expresó el señor Ministro que ya tuvo oportunidad de ser evaluada esta situación a través del caso núm. 2699 que se encuentra aún en seguimiento. Por eso esta interconexión de lo que dos órganos de control regulares, más el Comité de Libertad Sindical llevan al Gobierno del Uruguay a la necesidad de atender nuestras diferentes observaciones y recomendaciones.

En el año 2010, se abordaron una serie de asuntos, pero en las conclusiones, se mencionó y leo textualmente; se apreció que se hubiera continuado con la presente Conferencia con negociaciones tripartitas sobre los temas en cuestión y, además, se anunció que iba a haber una misión que visitaría el Uruguay en el mes de agosto en 2011, para constatar los avances concretos que se pudieran dar en la materia; finalmente la Comisión esperó, que con el objetivo de poner la legislación plenamente en conformidad con el Convenio, se tomen sin demora las medidas necesarias para preparar un proyecto de ley que refleje los comentarios de los órganos de control.

Año 2010, sin demora, estamos en el año 2019, y la información que contiene el Informe de la Comisión de Expertos, para esta ocasión, vuelve a pedir exactamente lo mismo. Entonces, no es un asunto caprichoso, es un asunto que lleva diez años que no se ha podido resolver y por eso queremos, de una manera amable, entrar en algunos de los puntos de las cuestiones.

El Comité de Libertad Sindical, en el párrafo 1389 del 356.º informe, de marzo de 2010, hizo detalladamente un análisis de una serie de temas, algunos de los cuales ha tenido avance, pero otros que están exactamente en la misma condición.

Un primer tema es el artículo 4 de esta ley núm. 18566, sobre el deber de información en el marco del proceso de negociación colectiva. El Comité tuvo oportunidad de hacer referencia a algunos de los elementos, que no voy a repetir, pero sobre los cuales los empleadores creemos que sólo se podrían solicitar informaciones a los sindicatos que tengan personería jurídica, porque el Comité dice que pueden ser ambos, los que tengan o no personería, debiendo la ley, la nueva, que se pueda establecer, determinar qué tipo de información podrá ser solicitada por la organización sindical en tanto sea necesaria y relevante.

¿Por qué hacemos referencia a esto? Porque en el marco de una negociación por rama de actividad, que es la que se privilegia en el Uruguay, hay tres niveles según lo ha explicado el Gobierno en oportunidades anteriores; pero, se privilegia la rama de actividad, lo acaba de manifestar el señor Ministro, casi en forma exclusiva, la información debe limitarse precisamente a la información de base general y no a la información detallada empresa por empresa. He ahí donde hay una preocupación razonable y justificable de los empleadores uruguayos; por qué razón, porque las negociaciones se hacen en el marco de lo que se denominan en el Uruguay los consejos de salarios y son precisamente en ese marco donde las empresas, si se sabe información particular y detallada de ellas en un marco de competencia que es lo que impera en la libre empresa, puede ponerse en riesgo. Entonces, ahí hay un cuestionamiento específico.

Un segundo tema tiene que ver con las potestades del consejo superior tripartito, que es el órgano superior de gobernabilidad de las relaciones laborales del sector privado, en materia, precisamente de negociación colectiva; se trata del artículo 10, literal *d*), sobre eso también los órganos de control han manifestado aspectos como el que se dice. Se le pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, incluidas la modificación de la legislación vigente, para que el nivel de negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita. Claramente le hemos pedido que no intervenga en las negociaciones a través de este órgano superior, que es el consejo superior.

También en temas de competencias, que es el tercer asunto contenido en el artículo 12 de esa ley, el Comité de Libertad Sindical, hizo manifestaciones, pero después la Oficina en una asistencia en el año 2017 también da una serie de observaciones; lo incomprensible es que el Ministerio del Trabajo se mantiene en una posición *in situ* sosteniendo que:

«La actual redacción de la ley no afecta la libertad de negociación y los principios que en esta materia guarda la OIT; por lo cual, no existe razón alguna para su supresión; por otra parte, la eliminación de dicha posibilidad, limitaría fuertemente el elenco de posibilidades de acordar entre los actores que verían reducidos su menú de elementos de intercambio, al solo caso de salarios mínimos gobernado así, menos instrumentos de negociación.»

Pero, sí está limitado al tema de salario mínimo, quiero decirles respetuosamente al Gobierno del Uruguay. El Gobierno del Uruguay ratificó el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y en el Convenio núm. 131 que es relativo a la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo; y particularmente, es en ese marco donde puede haber una intervención tripartita, en lo demás no; en lo demás, es la voluntad bipartita de empleadores y trabajadores en acordado. Ese espacio de ir más allá, probablemente por la costumbre uruguaya, no es compatible con el espíritu que tiene el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y concretamente el artículo 4, que ha citado el distinguido señor Ministro. Este tema nos preocupa porque mantener este artículo, pretende seguir con una injerencia

inconveniente en la fijación de los salarios. Los consejos de salarios se han transformado en la práctica en una suerte de arbitraje obligatorio, donde los delegados del Poder Ejecutivo marcan y definen las pautas de negociación. En la actualidad la convocatoria sistematizada y pautada de los consejos de salario.

En la actualidad, la convocatoria sistematizada y pautada de los consejos de salario ha demostrado que la negociación tripartita ha quitado todo el espacio de la negociación bipartita, libre y voluntaria.

Esa nítida prioridad de la ley a favor de una negociación tripartita, ha significado en la práctica casi la extinción de la negociación bilateral. Se argumenta que son pequeñas empresas y por eso se necesita la negociación de rama.

Es nuestra gran preocupación por tres elementos: el primero, el ministerio es el organismo que en cada ronda fija las pautas de la negociación; segundo, el movimiento sindical ha encontrado, precisamente por ese papel del ministerio, el espacio donde tenga todas sus posturas generales con acompañamiento; y, en tercer lugar, le ha sumado adicionalmente propuestas de condiciones de trabajo, que como ya decía, no están en el marco referido de carácter tripartito. Por eso nosotros tenemos enorme preocupación en relación con este tema, y vemos absolutamente sustancial que haya modificación legislativa en la materia.

Sobre el artículo 14 de la ley que tiene que ver con los sujetos de negociación colectiva también los órganos de control precisaron elementos sustanciales, pero también igualmente la Oficina en su informe de asistencia técnica da una manifestación que los empleadores no compartimos. Nosotros creemos que se incurre en un error cuando se sostiene que la postura del sector empleador constituiría un cambio significativo para el sistema uruguayo en las relaciones colectivas del trabajo, cuando lo que se trata es de volver a la situación anterior a la sanción de la ley que nos estamos ocupando.

Desde 1966, la ley laboral dictada en materia de licencia, unánimemente extendida a todos los convenios colectivos establecía la posibilidad de que, en caso de inexistencia de una organización sindical, la representación de los trabajadores fuera ejercida por delegados elegidos al efecto.

Quiero referirme finalmente al tema de la ultra actividad de los convenios colectivos, contenido en el artículo 17.2 de la ley. A ese respecto el Comité recordó que la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, me refiero al Comité de Libertad Sindical. Pero si el gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito.

En esas condiciones, teniendo en cuenta que las organizaciones querellantes han expresado su desacuerdo con toda idea de ultra actividad automática en los convenios colectivos, el Comité invita al Gobierno a que discuta con los interlocutores sociales la modificación de la legislación a efecto de encontrar una solución aceptable a ambas partes.

Por eso, el sector empleador reivindica la regla de la temporalidad del convenio colectivo. Los convenios colectivos no son indefinidos, tienen temporalidad y, como todo contrato, se extingue a su vencimiento, y son las partes, y no terceros, los que negocian cómo se debe acordar, los pasos convenidos, y la extensión de los mismos. El plazo es uno de los elementos esenciales de todo convenio colectivo, o lo que resulta inapropiado, o inconveniente, que la ley que hemos mencionado sea el instrumento que regule el tema. La regla debe ser, que vencido el plazo del convenio colectivo se extinguen sus disposiciones y las partes quedan en libertad de negociar un nuevo convenio colectivo.

Nosotros consideramos que esta última expresión, este último párrafo que he mencionado, debe ser un elemento que se constituya en un principio rector de comportamiento.

Finalmente, hay temas en la ley que menciono sobre asuntos de la huelga, o de piquetes de huelga. Precisamente porque nosotros, como el Grupo de los Empleadores, consideramos

que no está contenido el asunto, ni el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), no haremos referencia a ese tema, pero sí llamamos poderosamente la atención que se derogó una ley en donde la ocupación de las empresas genera enorme sensibilidades en el mundo empresarial y, particularmente, de los empresarios del Uruguay.

Por esas circunstancias, también hacemos una cordial invitación al Gobierno a que considere, en el proyecto de ley que presentaría a consideración del Parlamento, ese tema.

Estos son, a grandes rasgos, los temas generales que nosotros tenemos y sobre los cuales invitamos, cordialmente, al Gobierno del Uruguay a que considere seriamente presentar cuanto antes al Congreso o al Parlamento, una reforma legislativa en los temas que hemos mencionado.

Miembros trabajadores — En primer lugar, agradecer al representante gubernamental que nos ha informado extensamente sobre esta situación, sobre la aplicación y la situación en el Uruguay. Estamos analizando acá la aplicación del Convenio por parte del Uruguay; desde la ratificación de este Convenio en 1954, la Comisión de Expertos ha realizado diez observaciones sobre su aplicación en la ley y en la práctica, pero esta es la primera vez que esta Comisión lo analiza.

La protección, en la ley y en la práctica, del derecho de sindicación y de negociación colectiva se constituye como uno de los pilares fundamentales de los convenios de la OIT y del sistema normativa como un todo, en un país con una historia como la del Uruguay, la supervisión gubernamental equilibrada y justa de asuntos claves como los salarios y las condiciones de trabajo es fundamental para el debate y la política productiva.

Como representantes de los trabajadores reconocemos la importancia del diálogo tripartito y bipartito de buena fe, como base de equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores, reafirmamos que mantener este equilibrio es clave para proteger los intereses

y los derechos de los trabajadores y de la economía en general; la negociación colectiva es un instrumento fundamental en la construcción de una sociedad más justa y equitativa y, en ese sentido, el Uruguay nos presenta cifras alentadoras comparado con otros países de la región y con otras regiones también.

El Uruguay tiene una densidad sindical alta con 30 por ciento de los trabajadores sindicalizados y una cobertura de la negociación colectiva que, como hemos escuchado, llega a más del 90 por ciento de los trabajadores comparable con algunos países más avanzados de la Europa Continental. Cuando la negociación colectiva se ha restablecido, a través de los consejos de salarios en el 2004, se han producido cambios sociales y económicos en el Uruguay, la pobreza se redujo del 39 por ciento al 10 por ciento de la población; el crecimiento del salario real ha aumentado en más del 55 por ciento; también la tasa de desempleo ha bajado al 7 por ciento y como hemos escuchado, se ha reducido la informalidad en parámetros importantes. Estos indicadores económicos son claramente muy superiores al período de 1992 a 2004, cuando el Gobierno de entonces había dejado de convocar a los consejos de salarios, restringiendo de esta manera la negociación apenas al nivel de las empresas.

Para los trabajadores los resultados concretos de la negociación colectiva en el Uruguay son alentadores, las estadísticas y los hechos demuestran el funcionamiento efectivo de la negociación colectiva en la práctica y el impresionante impacto que esto tiene en las condiciones de trabajo; es a través de la negociación colectiva que la organización sindical y la representación se vuelven significativas para los trabajadores. Observamos que esto ha sido posible porque el Gobierno del Uruguay ha dado prioridad al establecimiento de instituciones de negociación colectiva sólidas, debemos tener cuidado para que este exitoso sistema continúe funcionando ya que cualquier medida de cambio significativa podría desestabilizarlo, la pérdida de uno de los componentes podría significar la pérdida de todo un modelo que es muy efectivo actualmente.

Es bastante claro que los interlocutores sociales gozan de completa autonomía para celebrar negociaciones colectivas libres y voluntarias con el fin de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, de hecho, esto es exactamente el propósito de la negociación colectiva, establecer condiciones más favorables para los trabajadores y respeto a las autonomías.

En el Uruguay hay instituciones tripartitas bien desarrolladas, como son los consejos de salarios, los trabajadores apoyamos el diálogo tripartito que incluye la función de fijación de salarios, según lo establecido en Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), este Convenio ha sido igualmente ratificado por el Gobierno del Uruguay y requiere consultas tripartitas para el establecimiento de los salarios mínimos de acuerdo a su artículo 4.

Tomamos nota de los comentarios del Gobierno a la Comisión de Expertos, que indican que la negociación colectiva bipartita tiene prioridad sobre los Consejos de Salario, cabe observar que los Consejos de Salario no pueden ni siquiera convocarse cuando ya existe un acuerdo colectivo bipartito. La prioridad otorgada a los Convenios colectivos que establecen protección y condiciones de nivel más alto para los trabajadores que las determinadas en otra instancia, debe considerarse como una medida importante para promover la negociación colectiva. Al mismo tiempo, tomamos nota de que las organizaciones de empleadores han expresado su preocupación con respecto a la relación de los Consejos del Salario y la autonomía de los interlocutores sociales en el caso del Comité de Libertad Sindical núm. 2699. También tomamos nota con atención, que el Gobierno ha respondido de manera satisfactoria a estas inquietudes al proponer varias enmiendas legislativas que actualmente están en discusión a nivel nacional.

El Grupo de los Trabajadores observa que la Comisión de Expertos considera que varias de las enmiendas de la ley núm. 18566 cumplen con las obligaciones derivadas del artículo 4 del Convenio para promover la negociación colectiva libre y voluntaria. Celebramos el hecho que el Gobierno del Uruguay haya sido proactivo para llevar las

preocupaciones de los empleadores a la discusión a nivel nacional como resultado del caso ante el Comité de Libertad Sindical. Este hecho demuestra la importancia que se le otorga a las normas de la OIT y al sistema de supervisión, por lo tanto nos unimos a la Comisión de Expertos en tomar nota con satisfacción del uso de las consultas tripartitas y del diálogo social entre las organizaciones más representativas para discutir las enmiendas. Esperamos que el Gobierno continúe asegurando que se realizan las consultas completas, francas, sobre todo los asuntos relevantes relacionados con la promoción de la negociación colectiva. El Comité de Libertad Sindical ha dejado claro que es esencial que la introducción de proyectos de ley que afecten a la negociación colectiva o a las condiciones de empleo, estén precedidas por consultas completas y detalladas con la organización de trabajadores y con la organización de los empleadores. Sin embargo, como he mencionado anteriormente, es importante que los cambios realizados en el sistema de negociación colectiva se produzcan a partir de un consenso tripartito, cualquier cambio tiene que ser realizado teniendo el objetivo de mejorar aún más la cobertura de los trabajadores mediante la negociación colectiva en la práctica. Por lo tanto, confiamos en que el Gobierno escuche a todas las partes interesadas con el objetivo de mejorar el acceso a la negociación colectiva y a lo largo de este proceso creemos que es muy importante que el Gobierno continúe informando a la Comisión de Expertos sobre los progresos logrados en el resultado de las consultas.

Aproximadamente 100 000 empresas privadas y 1 millón de trabajadores son representados por sus delegados a través de las cámaras y los sindicatos en la negociación colectiva en el Uruguay. La negociación colectiva, vale la pena resaltarlo, incluye al sector de las trabajadoras domésticas desde hace diez años, en este tiempo han contribuido para aumentar el salario de las trabajadoras de este sector y su registro, su formalización en el Banco de Previsión Social. Otro sector que participa de las negociaciones, a nivel de los consejos de salarios, son los trabajadores rurales, éste para nosotros es un hecho de gran relevancia, en especial si se toma en cuenta la situación desventajosa que han presentado los

trabajadores rurales, debido y derivado de un escaso poder de negociación y de la falta de espacios de diálogo social.

Para finalizar, los datos y cifras aquí presentados demuestran que el sistema de negociación colectiva del Uruguay ha favorecido el diálogo social, la cooperación entre actores, la estabilidad, la cohesión social y ha promovido una distribución más justa de la riqueza. La negociación colectiva en el Uruguay se presenta como un modelo basado en derechos, que ha permitido a los trabajadores organizados, a través de la negociación colectiva, traducir el crecimiento económico, en términos de mejora distributiva como lo están mostrando todos los indicadores.

Miembro trabajador, Uruguay (Sr. ABDALA) — Vamos a ser absolutamente sinceros, porque sino parece que le estamos ocultando algo a la concurrencia de este *demos* del mundo del trabajo. Viendo algunas situaciones de movimientos sindicales perseguidos, en donde inclusive no solamente se ponen en riesgo las libertades sindicales, sino hasta la propia vida de compañeras y compañeros que han decidido como horizonte de vida, dar toda su vida a favor de la lucha por los trabajadores, y nosotros vemos cómo se los asesina día a día en situaciones donde se viola los derechos humanos más elementales. La verdad que hasta me parece inmoral que se esté cuestionando el sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva, que democráticamente los uruguayos hemos adoptado.

Desde el punto de vista del universalismo de los valores, quiero decir que esto no tiene que ver solamente con una perspectiva de clase, si fueran representantes de los sectores empleadores los que estuvieran en las condiciones que aquí nosotros hemos sabido, atraviesan, por ejemplo, el movimiento sindical colombiano, nosotros también alzaríamos la voz en defensa de los derechos humanos.

Yo voy a establecer cuatro cuestiones desde el punto de vista de los trabajadores uruguayos. La primera, la negociación colectiva en el Uruguay tiene una larga historia, y los auges de negociación colectiva coinciden con los períodos de profundización democrática

que ha desarrollado en el país y, por el contrario, la ausencia de negociación colectiva, coincide con recorte de tipo autoritario en la larga trayectoria de la negociación colectiva. En segundo lugar, quiero establecer en esa larga trayectoria, que algunos de los componentes, de lo que nosotros llamamos, en criollo, en el lenguaje de los trabajadores, la queja empresarial, tuvieron en otros momentos de la negociación colectiva de nuestro país, elementos de mucho mayor consistencia que los que hoy se presentan. En tercer lugar, la asociación que existe entre un conjunto de indicadores del desarrollo humano en general, productivo de la vida de los trabajadores de sus niveles de empleo, que también demuestran una asociación entre la negociación colectiva y la vida de las grandes mayorías de nuestro país. En cuarto lugar, si es que hay observaciones a la situación, observaciones en cierta medida, penalizantes, es que se nos está penalizando por tener un estándar de negociación colectiva superior arriba del promedio general. Son las cuatro hipótesis que nosotros vamos a plantear.

La primera, la correlación que existe entre desarrollo de la negociación colectiva y la democracia y la larga tradición, ya se dijo, la Ley de Consejos de Salarios que inaugura formas de negociación de carácter tripartito en nuestro país, viene del año 1943. Tuvo un largo desarrollo de negociación industrial, a la luz de la cual se configuraron los actores sociales, no solamente en los trabajadores, también en las cámaras empresariales, a partir de la negociación colectiva por rama de actividad establecida en la ley de 1943. Pero tuvo su detenimiento, que coincide, cuando en el año 1968 comienza, el ascenso autoritario, y luego la dictadura fascista, donde se interrumpieron los consejos de salario.

Quiero señalar, y esto es muy importante para que lo subraye el conjunto de los delegados, que reconquistada la democracia, entre el año 1985 y 1992, bajo el Gobierno del Sr. Julio María Sanguinetti, particularmente, pero hago una parte al principio del Gobierno del Sr. Lacalle, también funcionaron los consejos de salarios pero de manera *sui generis*, no eran exactamente los mismos que se establecieron en la ley del 43, donde por ejemplo los delegados obreros, y los delegados empresariales se votaban en los lugares de trabajo; en

este caso se aplicó el criterio de la organización más representativa. Pero entre el 85 y el 90, funcionó la negociación tripartita, pero en donde existieron las llamadas pautas, el Poder Ejecutivo establecía los criterios y las formas en que debía desarrollarse el convenio colectivo, y esto es muy importante porque aquí sí estaban los componentes de centralización autoritaria. Si el convenio colectivo que pactaban los actores, libre y voluntariamente, estaba por arriba de las pautas, el Poder Ejecutivo, no homologaba, y por tanto el acuerdo que se hiciera a nivel privado, entre una cámara empresarial y la parte trabajadora con su sindicato, no tenía efecto *erga omnes*; es decir, no valía para todas las ramas de actividad.

En ese período, no existió una queja empresarial, y esto obviamente que desarrollaba hasta mecanismos, me imagino, desde el punto de vista empresarial de competencia desleal. En la década de los noventa, bajo la excusa de la negociación libre y voluntaria, prácticamente se pulverizó y se deterioró la negociación colectiva con políticas de carácter neoliberal que desregularon la economía, generaron apertura comercial indiscriminada, permitieron sustitución de trabajadores permanentes por empresas unipersonales, proliferaron las empresas suministradoras de mano de obra temporal, y apenas por encima de 20 por ciento de la totalidad de los trabajadores tuvo, efectivamente, derecho a la negociación colectiva.

A partir del año 2005, es que existe un sistema de negociación colectiva, como bien se dijo, con dos sistemas complementarios. Es posible ir a un acuerdo colectivo por rama de actividad a nivel bipartito, y es posible establecer la negociación en la tripartita del consejo de salario, nada prohíbe que haya un acuerdo bipartito, nada prohíbe que haya, inclusive, acuerdos por empresas, los niveles de negociación los ponen los actores. Sí es cierto, que en cierta medida, el no deterioro del salario real está garantizado porque hay tres maneras en que el trabajador tienen un aumento, o por convenio colectivo y bipartito, o por resolución del consejo de salario, por acuerdo o por votación, o en su defecto por decreto del poder ejecutivo, pero esto ya existió en el período de entre el 85 y el 90, donde el sector empleador no hizo queja de ningún tipo.

Efectivamente, todo acuerdo de condiciones de trabajo solamente existe si hay acuerdo obrero patronal, el Estado no puede determinar ante sí, de por sí, cambios en las condiciones de trabajo. Efectivamente, por cada negociación de consejo de salario, de rama de actividad, hay miles de negociaciones en la empresa. El grado de diálogo social y negociación colectiva que existe en el Uruguay es enorme.

Efectivamente, nosotros hemos reclamado, que en la Ley de Negociación Colectiva se consagre la información como un derecho, ¿qué información? ¿Aquella que permita hacer espionaje industrial? No, de ninguna manera. La información necesaria para saber cuál es el desempeño económico de una rama y negociar de buena fe con toda la información arriba de la mesa. La información necesaria a nivel de rama, que no es la misma que a nivel de empresa, para hacer un acuerdo de organización de trabajo o de productividad, con toda nuestra voluntad de participar en la confidencialidad que se nos pida de la otra parte y para manejar las cosas con responsabilidad.

La ultraactividad, en general con las cámaras empresariales no tenemos problemas, pongo un ejemplo, en el sector metalúrgico de mi país, la cámara metalúrgica y nuestros sindicatos acordaron que el 14 de marzo es feriado pago, eso tiene carácter permanente.

Ahora, si hay un beneficio que en el convenio colectivo se establece, esto dura solamente mientras dura el convenio colectivo, que en general duran dos o tres años, perfectamente lo podemos hacer.

Por tanto, yo creo que hay una asociación entre la negociación colectiva y la democracia, de pasar cuando no existió negociación colectiva de un 40 a un 60 por ciento de población trabajadora con alguna limitación en el empleo. Hoy estamos con niveles de empleo importantes, con niveles, digamos, de desarrollo del salario, de la formalidad, de la seguridad social del trabajo decente, importante, y un ataque a este sistema de negociación colectiva, es un ataque a la vida de la gente.

Con independencia de estas opiniones, como siempre, termino con lo siguiente: nuestro sindicato está dispuesto a participar en todas las conversaciones que sean necesarias para mejorar el sistema de negociación colectiva en nuestro país.

Miembro empleador, Uruguay (Sr. MAILHOS) — Nos vamos a referir a la queja que oportunamente presentara la Cámara Nacional de Comercio y Servicio del Uruguay, la Cámara de Industrias del Uruguay como organizaciones empleadoras más representativas, y la Organización Internacional de Empleadores respecto de la ley de negociación colectiva en el Uruguay y su inadecuación al Convenio.

Ya fue dicho que este caso fue presentado en el año 2009 y a su respecto se han producido varios pronunciamientos al respecto de los órganos de control, órganos de control como en el caso de la Comisión de Aplicación de Normas en el que ya fue tratado en el año 2010 que tiene integración tripartita y que garantiza entonces una visión en ese sentido sobre las observaciones efectuadas, y también por el Comité de Libertad Sindical, que tiene la misma composición y la misma garantía para todos los actores sociales. Si a esto le agregamos los pronunciamientos de la Comisión de Expertos, con su carácter técnico e independiente, nos garantiza que efectivamente la ley uruguaya no cumple, no se adecua integralmente a este Convenio esencial y fundamental en esta casa.

Esta queja entonces no obedece a un capricho del sector empresarial; obedece a que debe darse cumplimiento al Convenio que fue ratificado por nuestro país de manera voluntaria y que conlleva las obligaciones correspondientes de adecuar su legislación y su práctica a este convenio. Por tanto, nosotros hoy no nos vamos a referir a todo el sistema colectivo de relaciones laborales en el Uruguay, simplemente nos estamos refiriendo a la ley de negociación colectiva adoptada en nuestro país en el 2008 en la cual se produce la inadecuación al Convenio. La idea, y nosotros agradecemos las informaciones que en el día de hoy plantea a esta Comisión el Gobierno uruguayo, es mejorar nuestro sistema legislativo, y mejorar la práctica de negociación colectiva en nuestro país. Por tanto queremos dejar este aspecto absolutamente subrayado.

Hasta el presente, el caso ha llevado muchos años a consideración de los sistemas de control, lamentablemente el Gobierno uruguayo no ha presentado un proyecto de ley que sea superador de la ley de negociación colectiva observada. Es verdad que se han desarrollado múltiples instancias de negociación, cumpliendo con la tradición a la cual el propio Ministro hacía referencia, y que existen en nuestro país. Sin embargo, no hay resultados concretos.

A pesar de que el Gobierno tiene mayorías parlamentarias, no ha introducido un proyecto de ley modificativo de la Ley de Negociación Colectiva, base del sistema que debe ser promovido en nuestro país. Entonces allí está la dificultad. El diálogo social debe ser eficaz, debe ser productivo, no puede estar sujeto a vetos, en definitiva el Gobierno tiene la responsabilidad de tomar la decisión última y cumplir en su caso con aquellas obligaciones a las cuales se ha comprometido con la ratificación del Convenio.

Es grave la extensión en el tiempo que lleva este caso, y es grave porque como ya fue dicho se trata de un Convenio fundamental. La negociación colectiva en nuestro país a nuestro juicio, privilegia la negociación tripartita sobre la negociación bipartita, lo cual no está en concordancia con el Convenio. Prueba de ello, y ya fue dicho por el señor Ministro, las altas tasas de negociación tripartita que se realizan en el Uruguay. Habría que analizar el marcado y significativo descenso que ha tenido la negociación bipartita en nuestro país.

Y por otro lado, nosotros objetamos, y las observaciones de los órganos de control así lo establecen, la intervención del Gobierno, del Estado, en múltiples aspectos de esta negociación. Uno de ellos, la fijación de los niveles de negociación en el consejo superior tripartito. Otro, el tema de no referirse exclusivamente a la negociación de salarios mínimos y categorías, sino también establecer los procedimientos de actualización y de que se establezcan aumentos salariales que no sean de categorías mínimas. Por tanto, resulta ineludible que haya un fuerte intervencionismo del Gobierno, del Estado, que no se compadece con los preceptos del Convenio.

Por otra parte, si bien no es objeto del análisis en este caso, existe también el tema de las ocupaciones, que completa lo que es el cuadro de la negociación colectiva. Nosotros rechazamos que las ocupaciones sean una extensión del derecho de huelga. Desde el año 1966 y por más de cincuenta años las ocupaciones fueron entendidas por este decreto adoptado en régimen democrático como una afectación al derecho de propiedad y al orden público. Ahora, de acuerdo a un decreto que hemos impugnado, se nos dice que es una extensión del derecho de huelga. Las ocupaciones siempre son violentas, no hay ocupaciones que sean pacíficas, por lo menos se encuentra la violencia moral que significa este estado de situación cuando se ocupan los lugares de trabajo, y sí, evidentemente esto contribuye y completa el marco práctico de la negociación colectiva en nuestro país, y por eso es que muchas veces el empresario se ve constreñido a acordar en los consejos de salarios. Muchas veces, entonces, los resultados de la negociación no son libres y voluntarios, sino que terminan siendo imposiciones negociadas.

Por todo esto nosotros entendemos que el Uruguay con esto tiene un problema. Los niveles de desarrollo destacados hoy en esta sala implican una obligación adicional para la mejora de este sistema, y en eso el sector empleador está comprometido en la búsqueda de soluciones que permitan la mejora de la Ley de Negociación Colectiva.

De lo contrario, entendemos que, por vía indirecta, se pone en tela de juicio el propio sistema de control de esta casa. Si respecto de un convenio fundamental contamos con observaciones que han sido ratificadas por los distintos órganos de control de esta casa, han sido comunicadas al Gobierno concernido, se ha establecido una misión de contactos directos, se ha establecido asistencia técnica, han pasado diez años y no hay modificación, pareciera que en los hechos se produce una suerte de desacato a las observaciones y al sistema de control de esta casa. Nosotros hoy comparecemos con el mejor ánimo en la búsqueda de las soluciones pero entendemos que ha llegado el momento de invitar al Gobierno uruguayo, a que en consulta con los actores sociales, de una manera muy rápida presente un proyecto de ley modificativo de la Ley de Negociación Colectiva y que tome en

cuenta ampliamente todas las observaciones que los distintos órganos de control le han realizado en cuanto a la efectiva y completa aplicación del Convenio no solamente en la legislación sino también en la práctica.

Miembro gubernamental, México (Sr. MARTÍNEZ MEJÍA) — A nombre de una significativa mayoría del grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), agradecemos al representante del Gobierno, así como, a los interlocutores sociales que han hecho uso de la palabra. En primer lugar, reiteramos una vez más que no se han respetado los criterios principales para la elaboración de la lista de países y que persiste un serio desequilibrio geográfico en la composición de la misma, lo que ha venido afectando constantemente a nuestra región. Este sistema está lejos de conformarse a las mejores prácticas en el sistema multilateral, no es transparente, no es imparcial, ni objetivo, no es tripartito en la casa del tripartismo, no favorece el diálogo social, en la casa del diálogo social.

Hemos escuchado con atención la intervención realizada por el Gobierno del Uruguay, en la que se detallan las numerosas acciones implementadas, para la solución de los aspectos contenidos en la queja presentada por sectores empresariales de ese país. Valoramos muy especialmente los logros en materia de protección social y laboral existentes en el Uruguay, así como los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva, que el Gobierno uruguayo ha promovido en todo momento para alcanzar un acuerdo tripartito en torno a los puntos planteados en la queja de conformidad con las normas y principios de la OIT. Reconocemos asimismo la tradicional cultura de diálogo y negociación existentes en el país, para alcanzar soluciones mutuamente aceptables, respecto a los diferendos sociales, propios de un país democrático, respetuoso de su ordenamiento jurídico y de las normas internacionales. Alentamos entonces a proseguir en ese camino con el objetivo de dar una solución definitiva a este tema.

Miembro gubernamental, España (Sr. PÁRAMO MONTERO) — En primer lugar, nos gustaría decir que España sí cree firmemente en el sistema de normas internacionales de

la Organización Internacional del Trabajo, así como en el sistema de supervisión. También pensamos que las normas internacionales exigen un sistema de supervisión fuerte e independiente. El sistema de supervisión de normas es clave para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales de la OIT. Dicho lo anterior queremos intervenir para realizar dos puntualizaciones en relación con el presente caso. La primera es que España apoya y valora muy positivamente los esfuerzos e iniciativas realizadas por el Gobierno del Uruguay para modificar la ley núm. 18566 de 2009, algunas ya efectivas como por ejemplo la composición del Consejo Superior Tripartito y otras todavía en discusión. Estas modificaciones han estado dirigidas a cumplir con las diferentes observaciones realizadas por los órganos de supervisión de la OIT de conformidad con el Convenio para promover la negociación colectiva libre y voluntaria.

Por otra parte, España también acoge favorablemente las iniciativas del Gobierno del Uruguay encaminadas a discutir con los agentes sociales, nuevas medidas legislativas para seguir promoviendo el diálogo social y para regular otros aspectos relacionados con las huelgas en los centros de trabajo. Sabemos que la ley del Uruguay no obsta la negociación colectiva bilateral o tripartita. Si bien España alienta al Gobierno del Uruguay y a los agentes sociales a que redoblen sus esfuerzos con miras a completar el vigente marco legislativo para hacer más clara su adaptación al Convenio para lo cual podrá ser sin duda de gran ayuda la asistencia técnica de la Oficina de la OIT.

Miembro trabajador, Portugal (Sr. PRAÇA) — Esta declaración es apoyada también por la Confederación Intersindical Galega (CIG) y Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA). El Uruguay es conocido y reconocido hoy porque su sistema de promoción de la negociación colectiva y el diálogo social es efectivo y cumple con los principios y normas fundamentales de la OIT. Estos resultados de efectividad del sistema de negociación colectiva y del diálogo social tienen como consecuencia el crecimiento constante desde 2005 de los salarios sectoriales en más de un 55 por ciento y el incremento del salario mínimo en más de un 276 por ciento.

Cabe destacar que el crecimiento de los rendimientos del trabajo va sustentado en el crecimiento de la economía del país, con tasas anuales por encima del 4,67 por ciento, lo que demuestra que ese sistema no es incompatible ni compromete el desarrollo del país.

Negociación colectiva que se apoya en un sistema voluntario, el sistema en vigor, ha permitido una tasa de cobertura de negociación colectiva próxima a un 100 por ciento. Este dato deja muy claro que el sistema es inclusivo, pues no deja a nadie fuera.

Si nos referimos al sistema de diálogo social instituido en el Estado del Uruguay, tendríamos que cuestionar los diálogos sociales que están en vigor en nuestros países, Europa. Sabemos que el sistema de negociación colectiva que no tengan como base la negociación sectorial, en países con una estructura empresarial de micro o pequeña empresa, como es el caso del Uruguay, han traído como consecuencia una reducción de las tasas de cobertura de trabajadores dentro de la negociación colectiva.

Esta opción llevó a que, en el período de 2011 a 2015, la tasa de cobertura anual descendiese de más de 1 800 000 trabajadores a 250 000 trabajadores, y con una reducción de rendimientos que, en 2018, estaban por debajo de los valores vigentes en el año 2009, según los datos del estudio de la propia OIT, cuando analizó los efectos de las medidas de austeridad impuestas a Portugal.

Las medidas impuestas tuvieron un efecto devastador en la vida de los trabajadores y trabajadoras, con un aumento del nivel de exclusión social y de la pobreza laboral. En el Uruguay, desde 2005 hasta 2018, el sistema sectorial instituido permitió que cada vez más trabajadores tengan mejores condiciones de trabajo, y permitió que una parte importante de los trabajadores que tenían su actividad en el sector informal fuesen integrados en el trabajo formal.

El sistema de diálogo social y negociación colectiva uruguayo, que tiene una base sectorial de integración de todos y todas, que impide la concurrencia desleal entre las empresas, garantiza niveles de protección de los trabajadores y permite un crecimiento

sostenible de la economía, respeta las normas fundamentales de la OIT, el Convenio y concretamente su artículo 4.

Miembro empleador, Brasil (Sr. FURLAN) — Me gustaría decir en esta breve intervención, que no nos alegra hablar de este caso que ya debería tener encontrado un desfecho constructivo por parte del Gobierno del Uruguay.

El Convenio estableció las premisas para que la negociación colectiva sea sostenible, viable y eficaz; y esto sólo es posible con independencia y autonomía de las partes, y con respecto al principio de la libre voluntad de negociación, con intervención mínima de las autoridades públicas.

Los miembros trabajadores han dicho en el inicio de su intervención que la supervisión del Gobierno es válida, y yo digo, la supervisión, sí, es válida; pero la intervención, no. Además de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, el Gobierno del Uruguay insiste en mantener dispositivos de la legislación que permiten la interferencia de las autoridades en el diálogo bipartito, incluso para definición de términos y condiciones de trabajo.

Sabemos que, cuando la OIT delineó los principios contenidos en el artículo 4 del Convenio, no era esto su objetivo. Es una recomendación histórica de la OIT y de sus órganos de control, que ya han recomendado al Uruguay que cambie la ley de modo que se vuelva a fomentar, y a estimular, la libre y voluntaria negociación. Pero ya hace diez años que no se ha garantizado a los empleadores de este país las condiciones adecuadas para la negociación de conformidad con los principios de los Convenios núms. 98 y 154.

En un caso similar al del Uruguay, en el año pasado, esta Comisión ha expresado preocupación con mecanismos de arbitraje obligatorio como los de Grecia. En sus conclusiones, la Comisión recomendó que las autoridades públicas griegas se abstengan de actos de interferencia que restringen el derecho de negociación libre y voluntaria. No puede haber en el mundo del trabajo casos en que el Estado sea un actor en el diálogo bipartito.

Sistemas de negociación colectiva eficaces aseguran que los trabajadores y los empleadores tengan la misma participación en las negociaciones, sin eso los resultados no serán ya más justos y equitativos.

Los empleadores del Brasil, por lo tanto, manifiestan su preocupación con el escenario de frustración e interferencia en las negociaciones en el Uruguay, y solicitan a la Comisión que recomiende al Gobierno de este país adecuar sus prácticas a los principios rectores del artículo 4 del Convenio.

Miembro gubernamental, Paraguay (Sra. LÓPEZ BENÍTEZ) — Agradecemos y saludamos los esfuerzos que en los últimos años ha realizado el Gobierno uruguayo en la búsqueda de soluciones aceptables para todas las partes, en el marco de un verdadero tripartismo conforme a las mejores tradiciones de esta casa. Vemos con beneplácito que en el Informe de la Comisión de Expertos de este año, se hace referencia a los frutos de algunos de esos esfuerzos, tales como: la redacción y puesta en consideración de empleadores y trabajadores de proyectos de leyes en 2016 y 2017, así como, las consultas sustanciales que ha llevado a cabo sobre la reforma de la legislación en materia de relaciones colectivas de trabajo, con intercambio de criterios sobre varios proyectos de textos. En ese marco apoyamos el diálogo social tripartito e instamos al Gobierno, empleadores y trabajadores, a seguir trabajando para la construcción de un proyecto que les permita a las partes, reflejar los intereses de todos los involucrados.

Miembro trabajador, España (Sr. GALLEGO GARCÍA) — Las competencias que la normativa uruguaya sobre negociación colectiva otorga al consejo de salarios, ni convierte la negociación colectiva en una forma de arbitraje obligatorio, ni restringe las materias que pueden ser negociadas, ni atenta contra el derecho de las organizaciones de trabajadores a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, ni mucho menos, facilita la injerencia por parte de las autoridades en la negociación colectiva; y esto es por tres razones fundamentales: porque la convocatoria de los consejos de salarios, que son un espacio de tripartismo y diálogo social, en ningún caso impide que el empleador y trabajador,

de forma voluntaria y libre, inicien un proceso de negociación colectiva bipartita a nivel de ramas de actividad o de cadenas productivas, como se establece expresamente en el artículo 11 de la ley núm. 18566; porque la regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito de los consejos de salarios, solamente será posible si es acordada de forma voluntaria y libre y con carácter previo, por los delegados de empleadores y trabajadores, y así se deriva de lo dispuesto en el artículo 5 de la ley núm. 10449; porque la actuación del Gobierno en los consejos de salarios, se limita exclusivamente a la fijación de salarios mínimos y de ajustes generales; repetimos, salvo que las partes resuelvan negociar en forma tripartita en la rama.

Da la sensación de que quienes han promovido que debatamos este caso en esta Comisión, pretenden volver a aquellos tiempos en los que los consejos de salarios no actuaban y en los que la negociación colectiva decayó hasta hacerse casi inexistente en el Uruguay, en los que los salarios reales se redujeron en algunos casos hasta en un 50 por ciento, el trabajo informal trepó a guarismos inusitados para el país, un 40 por ciento, aumentó la desocupación y empeoraron las condiciones de vida de la clase trabajadora uruguaya.

Por todo lo expresado, nos resulta sorprendente que cuestionemos en este caso la actuación de un gobierno que apuesta por el diálogo social tripartito, por la fijación de salarios mínimos y por una negociación colectiva vertebrada en el nivel sectorial, como medida más adecuada para asegurar una mejora real de las condiciones de trabajo de los y las uruguayas.

Instamos a esta Comisión a que tenga en cuenta todas estas cuestiones en sus consideraciones para con el país que, en la región, mayor número de convenios de la OIT ha ratificado y, en consecuencia, tiene mayor índice de prosperidad y riqueza per cápita en América Latina.

El evidente compromiso que el Gobierno uruguayo tiene con la OIT nos hace estar seguros de que éste continuará con sus esfuerzos para acomodar la ley núm. 18566 de 2009 al Convenio, en aquellas cuestiones que, de forma objetiva, puedan necesitarse.

Miembro empleador, México (Sr. YLLANES MARTÍNEZ) — A pesar de la claridad de los planteamientos que han formulado mis colegas, he de intervenir para decir que estoy francamente sorprendido, primero por la desafiante postura del Gobierno ante todos los intentos, sugerencias e incluso exigencias y posturas definitivas de los órganos de control más importantes de esta casa; también me sorprende la complacencia y conformidad de esta Comisión de la que todos obramos parte, y lo digo porque no es posible que durante prácticamente once años el Gobierno del Uruguay mantenga una resistencia, o más bien, una oposición abierta y clara para cumplir con las resoluciones de esta Comisión. Esto no obstante que significa un incumplimiento persistente de parte del Gobierno a las obligaciones que le corresponden, desafiando así y poniendo en duda la efectividad de todo aquello en lo que creemos.

Si fuera válido el planteamiento formulado por el Gobierno y secundado por la vocera de los trabajadores, deberíamos decir que si alguno de los mandantes considera que las prácticas de su país funcionan no importa si se cumple o no con la normatividad, o más claro, no importa que se violen los convenios de esta casa, esta postura es inadmisibile.

La intromisión del Gobierno en las negociaciones colectivas afecta el diálogo social, lo pervierte, genera tensión en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incluso entre ellos mismos y esto tampoco es aceptable. El contenido del Convenio ratificado por el Uruguay es claro y la falta de voluntad del Gobierno para cumplirlo lamentablemente también lo es. Que nos disculpe el representante del Gobierno pero la indebida interpretación que hace del artículo 4 del Convenio no es suficiente para justificar un evidente y deliberado incumplimiento del mismo, esa discusión ya pasó, esta casa se ha pronunciado claramente al respecto y lo ha requerido para que garantice que la fijación de las condiciones de empleo sean fruto del acuerdo entre empleadores y trabajadores; esto no está en duda, por favor que

el Gobierno ya no lo invoque, ya no lo cuestione, está resuelto y es definitivo, está resuelto por los órganos de control, salvo que quieran también desconocer esta situación.

A pesar de la claridad de las recomendaciones, el Gobierno sigue haciendo caso omiso, razón por la cual exhorto a esta Comisión a que exija firmemente al Gobierno del Uruguay que adopte a la mayor brevedad las medidas necesarias pendientes al cumplimiento del Convenio y las observaciones referidas.

Miembro trabajador, Argentina (Sr. JORAJURIA KAHRS) — Agradezco el honor de hablar en nombre de las tres centrales argentinas. La Comisión recoge la mencionada manifestación de las organizaciones de empleadores y que la negociación tripartita que se da en el marco de los consejos de salarios equivale en la práctica una forma de arbitraje obligatorio. Los consejos de salarios fueron creados como un mecanismo de naturaleza laboral, de integración tripartita para fijar el salario mínimo por categoría y rama de actividad; es un órgano encargado de promover el diálogo social con especial referencia a la negociación colectiva y a la prevención y solución de conflictos.

El sector empleador señala equívocamente que la negociación tripartita que se da en el marco de los consejos de salarios equivale en la práctica de arbitraje obligatorio que se extiende más allá de la fijación de los salarios; el artículo 12 de la ley núm. 18566 dispone créense los consejos de salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad; el consejo de salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso de que sean acordadas por los delegados, empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo. De estas normas apuntadas se desprende que, primero, los consejos de salarios impulsan la negociación colectiva como primer principio y objetivo, a falta de acuerdo entre los sectores de empleadores y trabajadores sólo se determina de forma tripartita la fijación de los salarios mínimos por categoría y el aumento salarial, para el resto de las cuestiones que son materia de negociación colectiva, la ley sólo dispone que el consejo de salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso de que sean acordadas por los

delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo; de ninguna manera puede afirmarse entonces que se trata de un arbitraje obligatorio, la decisión se somete a votación en los sujetos tripartitos luego de que el Estado promueve la negociación entre trabajadores y empleadores, la ausencia del Consejo de Salarios tuvo como resultado el debilitamiento sindical, la individualización de las relaciones laborales y como consecuencia inevitable de todo ello la caída del salario real y la precarización de las condiciones de trabajo.

Yo les quiero recordar a los señores empleadores que el artículo 19, párrafo 8, de la Constitución de la OIT establece que las normas internacionales son de condiciones mínimas y nada obstaculizará a las partes superar los estándares mínimos; en el caso uruguayo no hay oposición al Convenio, hay superación por aplicación de la norma más favorable.

No debe perderse de vista que el funcionamiento del Consejo de Salarios ha logrado mejorar significativamente el ingreso de los trabajadores con un aumento sustancial de los salarios reales y salarios mínimos que ha llevado a la caída de la informalidad, logros que son consecuencia directa del sistema de las relaciones laborales uruguayas que es un ejemplo para los países de la región y de la Confederación Sindical de las Américas, bregamos para que todos los países la adopten para lograr mayor productividad, trabajo decente y justicia social.

Government member, China (Ms LYU) – The Chinese delegation listened carefully to the intervention of the Government of Uruguay. We noted that in recent years the Uruguayan Government conducted reforms in regard to labour and social security legislation, promoting collective bargaining at national, industrial and enterprise level, signed collective agreements, and also achieved positive progress in health and employment, enhancing workers’ wages and reducing informal employment for the promotion and protection of workers’ rights.

We also noted the political willingness of the Government in promoting collective bargaining, and its efforts in bridging agreements between different parties with the assistance of the ILO.

We supports the Uruguayan Government to continue to extensively communicate with the relevant parties to find solutions jointly. We also hope that the ILO can provide the necessary technical assistance to the Uruguayan Government to better fulfil its obligations on the Convention.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) (Sr. SUÁREZ SANTOS) — Intervengo como secretario general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) querellante en la queja presentada ante los órganos de control. Quiero destacar que contrariamente a lo que hemos escuchado por parte de algunos intervinientes, este caso está lejos de ser un caso menor, basado en observaciones de menos de retoque técnico de la regulación existente en el Uruguay en materia de negociación colectiva.

Se trata de un caso que es el resultado de un deliberado y reiterado incumplimiento por parte del Gobierno del Uruguay de las recomendaciones y orientaciones de los órganos de supervisión de esta casa. Un caso, yo diría, de desprecio a los órganos de control y un reiterado incumplimiento que abarca ya un período de diez años, a pesar de los llamados en el año 2010 de esta Comisión a cambiar y adecuar la regulación en la práctica.

La regulación y la práctica de la negociación colectiva en el Uruguay constituye un claro ejemplo de una actitud de interferencia, intromisión e incluso de acoso al sector empresarial. Una interferencia que obliga a las organizaciones empresariales a secundar dictados gubernamentales en materia de determinación de salarios; salarios que deberían ser libremente negociados por las partes, como ocurre en todos los países que respetan plenamente las disposiciones, principios y derechos fundamentales de la OIT, en el ámbito de la negociación colectiva.

Una interferencia que determina e impone más allá de lo que las partes deciden, la vigencia de los convenios colectivos. Una interferencia que niega la legitimidad para negociar a los representantes de los trabajadores libremente elegidos e impone indirectamente representantes externos a la empresa; pero esta interferencia prolongada está teniendo consecuencias graves: 1) la extinción de la negociación colectiva bilateral; 2) un clima de diálogo social profundamente dañado; 3) un creciente clima de conflicto que está afectando seriamente la paz social, un clima de conflicto que también en cuarto lugar afecta el clima de inversiones y la generación de empleo decente; y sobretodo y fundamentalmente, está afectando a la libertad de empresa.

Esa interferencia prolongada está dando lugar a un sistema de protesta y acción colectiva y sindical absolutamente rechazable y radicalizado, consistente en la ocupación sistemática de empresas, negando al empresario su capacidad para determinar y organizar su propia actividad.

Es por lo tanto un caso preocupante y serio y ello debería detenerse en cuenta a la hora de determinar las conclusiones. Desde la OIE, nos veremos obligados a defender de nuevo la discusión de este mismo caso en el futuro o en el marco de otros instrumentos del sistema de supervisión si no se observan progresos inmediatos.

Miembro trabajador, Colombia (Sr. ORJUELA GARCÍA) — Hablo en nombre de los trabajadores de Colombia y Nicaragua. Para los trabajadores es absolutamente inconcebible que en la celebración del centenario de la OIT en lugar de resaltarse como ejemplo de progreso y avance, de cumplimiento de las normas internacionales y derechos fundamentales en el trabajo a uno de los países más comprometidos con los fines y principios que profesa a esta casa, se le llame a esta Comisión para ser juzgado por el pleno ejercicio de la asociación sindical por uno de los más altos niveles de cobertura en la negociación colectiva del mundo, el mejor de América y por la promoción y garantía de la libertad sindical en sí misma, lo que sería equivalente a reclamar a un país por abolir el trabajo forzoso o el trabajo infantil. Yo no sabría explicar esto a mis hijos ni mucho menos a los

trabajadores colombianos que siguen literalmente dando a hasta su vida por defender derechos laborales y son tan golpeados por la falta de libertad sindical con la complacencia estatal y empresarial. Este llamado al Uruguay no se compadece con el papel del tripartismo tan exaltado por la OIT.

El Convenio establece que los Estados deben promover y estimular procedimientos de negociación voluntaria, mandato al que el Uruguay ha dado una suma importancia, no sólo respetando las garantías del Convenio sino tomando medidas efectivas para elevar los niveles de la negociación colectiva con lo cual ha logrado efectivamente aumentar la cobertura de la negociación colectiva, los ingresos de los trabajadores activos y en retiro, la desigualdad social más baja de América Latina y la mejora de las relaciones entre sindicatos y empleadores y un nivel superior de diálogo social que en el resto de países de América latina no es más que un anhelo que parece imposible cumplir.

Lo anterior no sólo refleja un escenario de bienestar para la población uruguaya sino de progreso para el empresariado de ese país. La negociación colectiva en el Uruguay no se da sólo por empresa como en la mayoría de países sino que se realiza por sectores económicos haciendo que a diferencia de lo que ocurre en Colombia por ejemplo, donde la negociación colectiva apenas ampara a menos del 2 por ciento de la población económicamente activa cubra a casi la totalidad de trabajadores y empresas, y es allí precisamente donde radica el reclamo de éstas.

Que la inclusión en la lista de esta Comisión se deba a un reclamo de los empleadores es un sinsentido cuando han sido ellos, junto con sindicatos y empresas, quienes han negociado los salarios y condiciones laborales del Uruguay durante décadas. Ha sido su voluntad y el fruto del diálogo social la que ha permitido el avanzado nivel de desarrollo de la negociación en el Uruguay por lo cual no deberían ahora reclamar violaciones al Convenio en la que ellos mismos han intervenido participando con todas las garantías y logrado los avances que deberían celebrar.

Celebramos que los empleadores exijan en esta Comisión al Gobierno del Uruguay el cumplimiento inmediato de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y esperamos que con el mismo ahínco lo hagan a Gobiernos como el del Brasil, Argentina o Colombia, en donde hay decenas de observaciones, solicitudes directas y conclusiones de la OIT sobre libertad sindical reiteradas por años y aún desobedecidas.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela (Sr. RIVERO GONZÁLEZ) — El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la información proporcionada por el representante Gubernamental. El caso del Uruguay es otro ejemplo de la sobrerrepresentación de América Latina y el Caribe en los trabajos de esta Comisión: seis de los países incluidos en la lista pertenecen a nuestra región, casi el 60 por ciento de América del Sur. Al igual que en oportunidades anteriores, en esta ocasión los criterios de selección para incluir los casos de países no están claros y no se ha respetado la distribución geográfica equitativa en la composición de la lista.

En especial, destacamos los esfuerzos realizados por el Gobierno del Uruguay para promover el diálogo social y la negociación colectiva, como garantía de los derechos de todas las partes. Valoramos también los logros obtenidos por el país en el campo de la protección social, las relaciones laborales y la protección de los derechos.

Por esa razón, invitamos al Gobierno del Uruguay a continuar en el camino del tripartismo, de la negociación colectiva y del diálogo social, como tradicionalmente lo ha hecho, insisto, como tradicionalmente lo ha hecho.

Miembro empleador, Guatemala (Sr. RICCI MUADI) — Nuevamente examinamos el caso del Uruguay con relación al Convenio núm. 98, lo hacemos por la reiterada preocupación, tanto de la Comisión de Expertos como del Grupo de los Empleadores, por el hecho que los órganos de control de la OIT vienen pidiendo a este país la adecuación de su ley a este convenio fundamental, sin que a la fecha se haya materializado pese a la instalación de un diálogo tripartito que no dio los resultados esperados. Ello obliga al Gobierno del

Uruguay a tomar las decisiones que sean necesarias para que finalmente las observaciones de los órganos de control se concreten en una ley positiva.

La Comisión de Expertos ha enfatizado la necesidad de dar cumplimiento a la norma del artículo 4 del Convenio, esto es, la de promover la negociación colectiva libre y voluntaria. A este respecto, nos preocupa particularmente que la regulación administrativa y la práctica del Uruguay permitan la ocupación de instalaciones del empleador como consecuencia de un conflicto, nos resulta evidente que ello en absoluto favorece la negociación libre y voluntaria ¿cómo podría haber una negociación de esas características cuando una de las partes es despojada de su patrimonio y ve en riesgo el futuro de su empresa? Claramente esto genera una presión injusta sobre una de las partes, en este caso el empleador, para llegar a un acuerdo que seguramente tendrá que acceder a pretensiones que, en ausencia de semejante presión, no serían admitidas; me pregunto entonces de que libertad estamos hablando. Estamos hablando de una grave violación al derecho de propiedad y libertad de una de las partes con el fin de obligarlo a negociar colectivamente; no puede ser más clara la violación a la norma ya citada, la cual obliga a fomentar la negociación libre y voluntaria. La violación de derechos no afecta únicamente al empleador, desde luego que también lo hace, y gravemente, a aquellos trabajadores que no apoyan el movimiento en cuestión y que pretenderían seguir laborando; estamos en presencia pues, de una afectación a una garantía fundamental de toda persona: el derecho al trabajo.

Con estas preocupaciones en mente hacemos un llamado al Gobierno del Uruguay para que, sin más dilación, ya transcurrieron muchos años desde que este caso se examinó por primera vez por los órganos de control, cumpla con las obligaciones que se derivan de su membresía en esta Organización y de la ratificación de este Convenio, uno de los convenios fundamentales, y adecue plenamente su legislación y práctica, permitiendo una negociación colectiva efectivamente voluntaria y libre.

Miembro trabajador del Brasil (Sr. DE LISBOA AMANCIO VALE) — Hablo en nombre de los miembros trabajadores del Brasil, Estados Unidos, Cuba y de la Asociación

Latinoamericana de Abogados Laboralistas. Este caso a diferencia de que lo que se podría pensar, es un verdadero caso de éxito; sea por el éxito logrado por el Gobierno del Uruguay en promover y difundir las negociaciones colectivas en el país, sea por la forma en la que el Gobierno se comportó en relación a las observaciones y solicitudes hechas por los órganos de control.

Debemos reconocer, así como lo hizo la Comisión de Expertos, el intenso y fructífero proceso de diálogo social y acuerdos tripartitos llevados a cabo desde el año 2015, e instamos a todos los países a referenciarse con este caso.

El Uruguay ha redistribuido de manera consistente y amplia su creciente prosperidad desde el 2005 y ha reducido la desigualdad y la informalidad laboral.

La restauración de la negociación colectiva sólida con una amplia cobertura en los sectores productivos y la inclusión de grupos previamente excluidos en la población activa, como los trabajadores rurales y domésticos, ha sido clave para estos cambios.

Mientras tanto, los Estados Unidos, un país próspero en el que sólo un 7 por ciento de la fuerza laboral del sector privado está cubierta por la negociación colectiva y, sin ninguna negociación sectorial, se ha movido en la dirección equivocada respecto de los salarios, generando desigualdad e informalidad laboral durante más de treinta años.

También, en otros muchos países, los trabajadores rurales y domésticos siguen en gran medida excluidos de la negociación colectiva que Uruguay ha ampliado para incluirlos.

Al proclamar el centenario de la OIT, debemos reconocer a los países que han adoptado el diálogo social y las herramientas tripartitas para avanzar hacia una mayor justicia social.

Pudiéramos repudiar con vehemencia la argumentación traída aquí de que los consejos salariales constituirían una forma de arbitraje obligatorio. Si leemos la ley núm. 18566 no se encontrará ningún dispositivo que haga obligatoria la sumisión de negociaciones bilaterales

al consejo tripartito. La utilización de los consejos es una facultad de las partes, pero nunca una obligación.

Además, la Constitución de la OIT, en su artículo 19, 8), garantiza que la ratificación de las normas internacionales no impide el desarrollo de otras formas legales, derivadas de las costumbres y fallos judiciales que impliquen condiciones más favorables que las previstas por la norma internacional. Así, no se puede aceptar una defensa de supresión de derechos, un planteo de que la regla convencional sea utilizada como instrumento para obstaculizar la aplicación de reglas locales más favorables.

Miembro gubernamental, Costa Rica (Sra. GAMBOA ACUÑA) — El Gobierno de Costa Rica agradece al Gobierno del Uruguay la información puntual aportada en relación con el cumplimiento del Convenio. Reconocemos la voluntad del Gobierno del Uruguay por mejorar las relaciones obrero-patronales a través del diálogo tripartito. Valoramos los esfuerzos que realizan en procura de alcanzar un acuerdo social que satisfaga los intereses de los trabajadores y los empleadores. Uruguay es una de las democracias más longevas del continente con un amplio récord de respeto a los derechos humanos, al derecho internacional, al diálogo y a la solución pacífica de las controversias.

Recientemente en 2019, el Uruguay pasó por su examen periódico universal de derechos humanos y pudimos apreciar la existencia de políticas públicas y un marco jurídico e institucional que es propicio para la tutela de los derechos humanos incluyendo el derecho al trabajo y conocimos de las medidas más recientes para fortalecer la política social y al sector trabajador.

Confiamos en que el Gobierno del Uruguay continuará tomando acciones para fortalecer la implementación de sus normas internas, los principios que emanan del Convenio, así como de los preceptos de la OIT.

Miembro empleador, Chile (Sr. BOBIC CONCHA) — El caso del Uruguay es de interés de todos los constituyentes de la OIT, porque se refiere entre otros aspectos, a una

materia que está en el corazón de esta importante Organización Internacional, el diálogo social.

Este Convenio es un convenio fundamental de la OIT que promueve y reconoce el valor del diálogo social; pero no de cualquier diálogo social, sino de aquél que se ejerce de manera colectiva, libre y voluntaria.

Desde el año 2010, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical le han venido requiriendo al Gobierno del Uruguay, lamentablemente, sin que esto ocurra, que revise la ley núm. 18566, de 2009, que establece los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva, y que tome medidas concretas a fin de poner la legislación y la práctica en plena conformidad con el Convenio, y en particular con lo previsto en su artículo 4.

En lo particular, sobre las potestades del Consejo Superior Tripartito en materia de nivel de la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical le ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias, «para que el nivel de la negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita».

Por otra parte, y en lo que respecta a las competencias de los consejos de salarios en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha señalado «recordando que corresponde a la autoridad legislativa la determinación de los mínimos legales en materia de condiciones de trabajo y que el artículo 4 del Convenio núm. 98 persigue la promoción de la negociación bipartita para la fijación de las condiciones de trabajo, el Comité espera que en aplicación de estos principios, todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo sea fruto de un acuerdo entre las partes».

En los hechos, en el Uruguay se observa que los consejos de salarios se han transformado en una especie de arbitraje obligatorio, donde los representantes del Poder Ejecutivo definen las pautas de la negociación y realizan propuestas de condiciones de

trabajo, quitando prácticamente todo espacio para la negociación libre y voluntaria de las partes.

En suma, las dos situaciones referidas claramente se apartan de los contenidos del Convenio, porque junto con no promocionar las negociaciones voluntarias, libres y bipartitas de las partes, dejan la puerta abierta para injerencias indebidas de los gobiernos de turno.

Por último, nos sumamos al llamado que una vez más hace la Comisión de Expertos en su observación del año 2018, y respetuosamente solicitamos al Gobierno del Uruguay que remita al Parlamento un proyecto de ley que garantice la plena compatibilidad de la legislación y prácticas nacionales con las disposiciones previstas en el Convenio.

Miembro gubernamental, República Dominicana (Sra. ROSARIO ROSARIO) — La República Dominicana se adhiere a la declaración pronunciada por el GRULAC y manifiesta su apoyo al informe rendido por el Ministro de Trabajo del Uruguay. El Gobierno dominicano reconoce la voluntad y las acciones realizadas por el Gobierno del Uruguay en la persona de su Ministro de Trabajo, que evidencia de manera expresa el deber de su Gobierno de cumplir con las exposiciones previstas en los Convenios núms. 87 y 98.

Las informaciones suministradas demuestran el compromiso del Estado del Uruguay en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, por lo que reconocemos sus esfuerzos realizados a través de reformas de la legislación nacional y prácticas administrativas orientadas a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que fortalecen los derechos de los trabajadores en diferentes áreas, garantizando además la promoción del tripartismo conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Miembro empleadora, República Bolivariana de Venezuela (Sra. PÉREZ DI GIACOMO) — Celebramos la existencia en el Uruguay de diálogos y acuerdos tripartitos para atender propuestas de reformas legislativas, en este caso, en materia de ocupación de los lugares de trabajo y sobre el alcance de los consejos de salarios, así como también la

aceptación del Gobierno de la asistencia técnica por parte de la oficina; situaciones que no vemos en la realidad venezolana.

No obstante, sí nos preocupa que mecanismos que deberían tener un objetivo sano y legítimo de diálogo tripartito, constructivo y efectivo, puedan llegar a ser utilizados como subterfugio para que el Gobierno, en exceso de sus competencias, termine interfiriendo la voluntad de las partes de la relación de trabajo y se desdibuje en una forma de arbitraje obligatorio marcando las pautas de la negociación o determinado en definitiva las condiciones de trabajo violación del Convenio.

El derecho de sindicación y la libre y voluntaria negociación colectiva deben ser privilegiados en cualquier intento de diálogo tripartito. Este no puede convertirse en una modalidad de autorización, homologación o interferencia por parte del ejecutivo, que enerve los legítimos acuerdos derivados de la negociación colectiva. El rol gubernamental debería promover, en primera instancia, el diálogo bipartito para la fijación de las condiciones de trabajo y facilitar el desarrollo armónico de las relaciones laborales, conforme al artículo 4 del Convenio. Si bien el Convenio, procura evitar la injerencia de las organizaciones empleadoras sobre las organizaciones de trabajadores en la adopción de los acuerdos, jamás podría buscar promover la injerencia o imposición del Gobierno respecto a las condiciones laborales. De modo que, el diálogo y los acuerdos tripartitos no pueden poner en riesgo la libre y voluntaria negociación colectiva.

Sería un grave despropósito que, bajo eventuales diálogos tripartitos o mecanismos arbitrales, el Gobierno imponga condiciones laborales máxime si llegan a ser excesivas para los empleadores, lo que finalmente se revertería contra los trabajadores, porque este tipo de imposiciones no hace más que limitar la capacidad de los empleadores para ofrecer mejores, equitativas y permanentes condiciones laborales a sus trabajadores, o peor aún, si llegasen a afectar la sostenibilidad empresarial.

Ojalá que esto no se convierta en una práctica que sea replicada y que termine por distorsionar los mecanismos tripartitos y los transforme, en lugar de sanos recursos a los cuales acudir para garantizar el equilibrio de las decisiones en materia laboral, en creativas modalidades de interferencia gubernamental que debiliten o hagan ilusorio el verdadero ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la libre y voluntaria convención colectiva.

Se reitera al Gobierno del Uruguay, la necesidad de un diálogo tripartito constructivo y efectivo, en el diseño de la legislación pero siempre en concordancia y absoluto respeto a la libertad sindical y a la voluntaria convención colectiva en conformidad con el Convenio .

Miembro gubernamental, Argentina (Sr. FERNÁNDEZ APARICIO) —

Agradecemos a todos los representantes y en especial al Gobierno del Uruguay por la información que nos ha brindado y a todos los gobiernos y sectores sociales que han hecho uso de la palabra. Queremos hacer dos consideraciones en nuestra reflexión y tiene que ver, por un lado y destacando la importancia del sistema de control de la OIT que apunta desde ya a guiar a los países a una adecuación a la aplicación normativa internacional; queremos destacar y adherir a lo dicho por el representante del GRULAC en cuanto al eventual desequilibrio geográfico en la conformación de la lista afectando en particular a nuestra región. Queremos también propiciar que se trabaje en el futuro en materia del método de elaboración de las listas a través del diálogo social tripartito, para que todas las oportunidades de mejora que haya en elaborar un método que garantice transparencia y objetividad, es un esfuerzo bien realizado por todos y que de allí podamos llevar indudablemente que la aplicación de estos criterios y esta metodología garantice que se traten los casos más urgentes, complejos y de importancia, lo que seguramente resulte más justo en su tratamiento.

Por otro lado, la segunda consideración que queremos hacer, y habiendo escuchado atentamente la intervención realizada por el Gobierno del Uruguay en donde se han detallado acciones implementadas donde se ha destacado incluso la representación de los trabajadores, también ha desarrollado un informe respecto al impacto positivo que ha tenido hasta aquí un

modelo de negociación colectiva determinado y entendiendo, y además valorando el Gobierno de la Argentina el esfuerzo que ha realizado el Gobierno del Uruguay para estar en aquellos ámbitos de discusión y recomendación en atención a las consideraciones que la OIT ha hecho. Creemos que cualquier modificación debe tramitarse o debe realizarse en el marco del diálogo social tripartito como aquí se ha planteado, para poder sostener los aspectos positivos del modelo actual e indudablemente trabajar mediante esa metodología en todos aquellos cambios que se realicen y desde allí, alentamos al Gobierno del Uruguay a seguir trabajando mediante al formato que hasta aquí ha hecho.

Miembro empleadora, Argentina (Sra. GIMÉNEZ) — La negociación colectiva es un pilar fundamental para el trabajo decente, habilita a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas.

Nuestra intervención es sobre el plazo y la vigencia de los convenios colectivos, estos dos elementos son esenciales y deben ser objeto de acuerdo entre las partes contratantes. La voluntad construida en estos procesos tiene una especial legitimación y no debe, en ningún caso, verse desvirtuada mediante normas que impongan la ultraactividad de los contratos colectivos.

Hoy somos testigos de la rápida forma en que evolucionan las diversas formas de trabajo, esta realidad enfatiza la necesidad de contar con mecanismos de diálogo social eficaces para modernizar las relaciones de trabajo y asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales que custodia esta casa, sin menoscabar la creación de empleo vinculado con las nuevas tecnologías.

El Comité de Libertad Sindical ha recordado sobre este particular que, «la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito». Las

propuestas de revisión del artículo 17 de la ley núm. 18566 realizadas por el Gobierno uruguayo no son fruto del acuerdo tripartito y no resuelven las observaciones formuladas por los órganos de control, en tanto proponen que la ultraactividad sea objeto de negociación en cada convenio. Por el contrario, esto puede interpretarse como una nueva e indebida injerencia en la negociación colectiva.

Nuestro sector reivindica la regla general de la temporalidad de los convenios colectivos, estos contratos deben tener un plazo determinado, por tanto es uno de sus elementos esenciales. Como todo contrato, vencido el plazo acordado por las contratantes, se extinguen sus disposiciones, y las partes quedan en libertad de negociar un nuevo convenio colectivo.

En conclusión, esperamos que esta Comisión urja al Gobierno uruguayo a que revise la norma de referencia con participación de los actores sociales, y refleje los comentarios de los órganos de control, garantizando el respeto por la autonomía de las partes contratantes, así como el cumplimiento de los demás principios y derechos contenidos en el Convenio.

Miembro empleador, Honduras (Sr. URTECHO LÓPEZ) — Vemos con preocupación que nuevamente el Uruguay tenga que estar enfrentando denuncias por el incumplimiento del Gobierno de un convenio que forma parte de la esencia misma de la OIT, como es este Convenio, el cual establece las reglas y pautas para la negociación colectiva, para que sea confiable, viable y eficaz; estableciendo el principio de independencia y autonomía de las partes con el carácter de libre y voluntario en las negociaciones.

Luego de más de diez años de presentada la queja contra el Gobierno del Uruguay, ese caso vuelve nuevamente a su análisis, por la falta de compromiso del Gobierno del Uruguay. El motivo de esta queja es debido a que en el Uruguay la negociación de salarios por ramas de actividad económica, no responde a los principios del Convenio, ya que no existe la libertad de negociación, vulnerándose este derecho fundamental por parte del Gobierno que

han usurpado el derecho a los empleadores y a los trabajadores de alcanzar acuerdos a través de negociación colectiva por medio de ellos y ésta ha sido asumida por la administración del trabajo.

Respecto de las consecuencias de los consejos de salarios en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo, el Gobierno no ha propuesto ninguna modificación legislativa y sigue sin reconocer que las negociaciones tripartitas que se dan en el marco de los consejos de salarios equivalen en la práctica a una forma de arbitraje obligatorio, donde los delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, marcan y definen la práctica de la negociación.

El Gobierno no ha logrado alcanzar un acuerdo tripartito respecto a las reformas solicitadas desde hace ocho años por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos. Debe ahora cumplir con su obligación de enviar al Parlamento un proyecto de ley, que ponga fin al incumplimiento de los principios emanados a los convenios internacionales ratificados por el Gobierno del Uruguay en materia de negociación colectiva.

A pesar de las recomendaciones que la Comisión de Expertos ha hecho al Gobierno del Uruguay, éste sigue haciendo caso omiso y manteniendo en vigencia las normas cuestionadas; por lo que se solicita a esta Comisión: primero, que exhorte al Gobierno del Uruguay a que adopte a la mayor brevedad del caso, las medidas necesarias para que levante la observación de la Comisión de Expertos; segundo, que el Gobierno del Uruguay, realice las reuniones tripartitas que conlleven a un proyecto de ley, que garantice la plena compatibilidad de la legislación y las prácticas nacionales con el Convenio, y tercero, que el Gobierno del Uruguay informe de los avances del caso antes de la próxima reunión del Consejo de Administración de la OIT del mes de noviembre de 2019.

Interpretation from Russian: **Government member, Russian Federation (Mr KALININ)** – We are grateful to the representative of the Uruguayan Government for the information provided on the measures to comply with its obligations under the Convention. We have listened carefully to the explanations given about labour reforms

carried out by Uruguay over many years. The figures speak for themselves. A considerable amount of work has been put into reinstating workers' rights, to improving social security and to bringing down the number of jobs in the informal sector. We note with interest Uruguay's experience in promoting collective bargaining at three levels in the High Tripartite Council, at branch and sectoral levels and in individual businesses and enterprises. As far as we can understand, the national legislation of Uruguay guarantees the right to collective bargaining. Furthermore, the holding of such negotiations in collective bargaining appears to be a traditional practice in the country. We agree with other delegations that consideration of questions of compliance with ILO Conventions is something that, while we are doing, we should take into account the law and practice of a country and the specific features of the legal system in that country.

It is important that the Government is demonstrating openness and a constructive approach to cooperation with the ILO and is conscientiously working to implement the recommendations made when this issue was considered last time. This is something which we should encourage. We urge that efforts be continued to strengthen social dialogue in Uruguay through cooperation with the ILO.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia (Sr. CARRASCO QUINTANA) — Debo empezar por señalar que no se trata de cuestionar ni objetar a la negociación colectiva, como una forma idónea de solución de conflictos; ello en razón a que, evidentemente, se tiene el convencimiento que el libre ejercicio de la voluntad en la capacidad de quienes están directamente involucrados en el conflicto, lógicamente debe facilitar el llegar a acuerdos sanos, apropiados y acordes a la realidad de cada empresa; situación a la que no es ajena ni extraña a la realidad uruguaya.

Sin embargo, llama la atención que en el caso del que hoy discutimos aparente e infelizmente se ha modificado el concepto de conciliación por el de imposición, aspecto que es grave, y que debería motivar la reflexión de todos, por cuanto, de ser esa la forma de llegar a acuerdos; ciertamente, se deja en un estado de indefensión al sector empleador, que además

se ve susceptible y expuesto a ser objeto de diversos niveles de presión, a través de huelgas y otras medidas que lejos de facilitar el arribar a acuerdos, sólo motivan una afectación a la integralidad de la empresa y, por lo tanto, a las fuentes mismas de empleo.

El sector empleador boliviano, manifiesta su total empatía con el sector empleador del Uruguay, pues como ellos, también nosotros experimentamos cada año la imposición de firma de convenios colectivos con fechas límites, a fin de acordar incrementos sobre la base que fija el Gobierno nacional en forma anual; y, precisamente, por esa desafortunada experiencia, es que conocemos los efectos de ser objetos de presión e incluso extorsión por parte de los representantes sindicales, que se alejan de la naturaleza jurídica que conlleva el concepto de negociación libre y voluntaria.

Es precisamente por ello que tenemos el convencimiento de que los gobiernos no pueden hacer abstracción del hecho que los empleadores son actores esenciales en toda relación laboral. En consecuencia, si bien es de conocimiento de todos que la normativa laboral es de carácter proteccionista, esto no debe inhibir a los gobiernos de brindar igualmente al sector empleador los márgenes de seguridad jurídica y certeza que se requiere para poder acordar libremente en los márgenes de cada legislación, puede establecer las condiciones y las de las relaciones laborales a través de la libre negociación.

El momento en que se impone las firmas de convenios mediante la vía de la coerción, incluso simulada, como es el sometimiento discrecional y unilateral a un arbitraje laboral, ciertamente, se desnaturaliza el objeto y finalidad del Convenio, siendo por tanto esencial que cualquier normativa deba ser adecuada y acorde a los aspectos que regula este instrumento, extremo que fue precisamente lo que ocasionó que ya desde el año 2010 hubiera existido de manera recurrente la observación por parte de la Comisión de Expertos, en el caso del Uruguay, sin que lamentablemente se hubiera realizado hasta la fecha, la valoración respectiva por el Gobierno, para la respectiva adecuación de su legislación.

Miembro gubernamental, Panamá (Sr. NUÑEZ MORALES) — La delegación gubernamental de Panamá agradece las explicaciones realizadas por el representante gubernamental. Consideramos que el presente caso es un ejemplo que refleja respetuosamente una relación de selección que no es adecuada en cuanto a la equidad geográfica de selección de casos a tratar por esta Comisión. En efecto, la lista larga de casos a someter a la Comisión de Aplicación de Normas estaba integrada por cinco de 11 países de América del Sur, esto es casi del 50 por ciento, y tres de ellos quedaron finalmente comprendidos en la lista corta, esto es el 60 por ciento de los nominados. De la comparación con otras regiones, o subregiones, se advierte la sobrerrepresentación del área latinoamericana, o sudamericana. Tampoco se aprecian otros elementos de selección que lo identifique como un caso que merezca tratamiento inmediato debido a su gravedad. Asimismo, se destacan los esfuerzos realizados por el Gobierno respecto a promover la negociación colectiva, el diálogo social y en proyectar logros en materia de protección social.

Alentamos al Gobierno del Uruguay a continuar en la senda del tripartismo, la consulta y la utilización de otros mecanismos de diálogo.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia (Sr. ALANOCA MAMANI) — El Estado Plurinacional de Bolivia agradece la información presentada por el Gobierno del Uruguay en relación al Convenio. Asimismo, saludamos los esfuerzos del Uruguay con miras a ampliar los derechos de los trabajadores en diferentes áreas, incluyendo así la libertad sindical, la negociación colectiva, las subcontrataciones, el proceso laboral, entre otros. Destacamos también el incremento ininterrumpido de los salarios reales de los trabajadores, así como la creación de empleos y las mejoras en materia de seguridad social. Estos importantes logros se reflejan en los reducidos niveles de pobreza que ha alcanzado el Uruguay.

A la luz de la información proporcionada por el Gobierno del Uruguay, consideramos injustificada la consideración de este caso en esta Comisión. Por tanto, alentamos al

Gobierno del Uruguay a continuar las medidas a favor de la promoción y protección del derecho de sindicación y negociación colectiva en su país.

Representante gubernamental — Agradecemos la consideración que los distintos delegados han tenido acerca de este caso del Uruguay. En primer lugar, queremos volver a reafirmar, una vez más, como es la práctica, como es la convicción, como es la decisión política de nuestro Gobierno de reafirmar nuestra vocación al diálogo y a la negociación para hacer las modificaciones que sean convenientes, razonables, con consenso social como lo dicen los organismos de la OIT para más y mejor negociación colectiva, y para más y mejor prevención de conflictos.

Nosotros apoyamos y participamos escuchando, respondiendo y haciendo lo que informan los organismos de control de la OIT, como la Comisión de Expertos, como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Normas, y hemos actuado en consecuencia. Pero hemos detallado expresamente que para que haya consenso social, las partes deben estar de acuerdo, y en nuestra primera exposición mostramos como en las variadas propuestas que hizo nuestro Gobierno hemos tenido respuestas negativas que impidieron lograr ese consenso social para hacer las modificaciones. Pero como se ha señalado, hemos hecho en estos años propuestas de solución a cada una de las recomendaciones que hizo el Comité de Libertad Sindical en su informe de marzo de 2010, particularmente, en los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Queremos agradecer muy especialmente, porque no esperábamos, sinceramente, tener el apoyo tan importante que hemos tenido en esta reunión, de la casi unanimidad de los gobiernos de América Latina y del Caribe. Para nosotros es motivo de honor, de satisfacción y de orgullo que los gobiernos de nuestra región hayan apoyado nuestras posiciones y nuestras acciones.

Queremos agradecer, además, muy especialmente, porque tampoco lo esperábamos, lo recibimos con honor y con emoción, lo que ha significado el apoyo y las exposiciones de

países de otra región, como el caso de España, como el caso de China, como el caso de la Federación de Rusia. Lo agradecemos muy especialmente que estos importantes países del mundo hayan destinado parte de su importante tiempo a este pequeño país, hoy en nuestra opinión, injustamente puesto en esta lista de casos a analizar, pero donde hemos venido con tranquilidad, con absoluta convicción, tranquilidad de conciencia y para aprovechar la oportunidad, para que se sepa, y se conozca, qué es lo que hemos hecho y lo que estamos haciendo en el Uruguay.

Queremos agradecer además, muy especialmente, el apoyo unánime de los trabajadores del mundo que han apoyado al Uruguay. Sinceramente, queridos trabajadores, muchísimas gracias porque ustedes están apoyando a un país que trata de seguir mejorando, aun con sus errores y aun con las cosas que nos faltan y que tendremos que seguir mejorando, apoyen el sistema de negociación colectiva, el sistema de protección laboral, el sistema de protección social, que estamos desarrollando en nuestro país y que hoy es injustamente atacado por algunos.

Queremos destacar además, y lo digo con absoluta convicción y sinceridad, la exposición que ha hecho la delegación empleadora del Uruguay. Creemos que la exposición de la delegación empleadora del Uruguay reabre expectativas para seguir adelante, y del mismo sentido y con la misma fuerza lamentamos y rechazamos exposiciones que han hecho otros representantes empleadores con desconocimiento de la realidad del Uruguay, diciendo cosas que no son ciertas, que no han leído los documentos que hemos presentado y que están simplemente basados en cuestiones ideológicas para atacar un sistema de protección social y de relaciones laborales que está dando y seguirá dando mejores condiciones para los trabajadores del Uruguay, y para las empresas del Uruguay como se ha demostrado.

Si este sistema de relaciones laborales hubiera fracasado, no hubiera aumentado en un 50 por ciento el registro de empresas a la seguridad social del Uruguay, no hubiéramos tenido dieciséis años seguidos de crecimiento económico por primera vez en la historia de nuestro país, por encima incluso en la mayoría de los años del crecimiento de América Latina.

En este camino queremos seguir. Estamos dispuestos porque sabemos que hay que hacer modificaciones, y hemos hecho modificaciones, y hemos hecho propuestas, y a veces se han trancado por un lado, y a veces se han trancado por otro. Acá se han dicho cosas que no son ciertas; por ejemplo, no es cierto que las condiciones de trabajo las impone el Gobierno, las condiciones de trabajo en el Uruguay solamente las pueden resolver los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Se ha dicho acá, y no es cierto, que el Gobierno impone en sus lineamientos los aumentos salariales. El Gobierno propone lineamientos que se discuten, se escucha previamente a las partes, y esos lineamientos no son obligatorios, ¿y saben cuál es la prueba de que esos lineamientos no son obligatorios? El resultado de la actual ronda de negociación colectiva y las anteriores. ¿Qué es lo que ha sucedido en la actual ronda de negociación colectiva? El 85 por ciento de los acuerdos son acuerdos entre empresarios y trabajadores, y eso es muy importante. Pero hagamos un análisis más fino de estos datos. Ese 85 por ciento se compone de un 47 por ciento de acuerdos tripartitos y de un 38 por ciento de acuerdos bipartitos donde, igualmente, empresarios y trabajadores quisieron ir a negociar tripartitamente sabiendo que el Gobierno iba a votar en contra o se iba a abstener; esto demuestra la libertad de la negociación colectiva en el Uruguay.

En cuanto a la imparcialidad del Gobierno, cuando hemos tenido que votar con una, o con otra parte, también en esta ronda de negociación colectiva, casualmente, pero no por casualidad, en el 5 por ciento de los casos el Gobierno votó con los empleadores, y en el 5 por ciento de los casos el Gobierno votó con los trabajadores. Esta es la verdad de lo que sucede en el Uruguay.

Se ha hablado acá de presiones, no existe una sola denuncia de presión en todas las actas de los consejos de salarios y reuniones que haya recibido el sector empleador para acatar esto. Y hemos dicho, y consta, por ejemplo, en una declaración que han hecho los representantes empresariales uruguayos, declaración que mucho valoramos, por ejemplo, de marzo de 2018 donde dicen, «recibimos los lineamientos del Gobierno, pero nosotros vamos

a discutir en los consejos de salarios si es así eso que dicen los empleadores es cierto y consta en el acta de la reunión del consejo superior de tripartito de consejo de salarios de marzo de 2018».

En este sentido, queremos destacar, por último, lo que significa lo que hemos propuesto. Hemos hecho propuestas permanentes para avanzar y las vamos a seguir haciendo, por eso celebramos lo que ha dicho el representante de los empleadores del Uruguay, de que están dispuestos nuevamente a que en consulta con los actores sociales promovamos nuevas medidas que modifiquen el sistema de negociación colectiva y de previsión de conflictos, reitero para más y mejor negociación colectiva y para más y mejor previsión de conflictos.

Nos alegramos también que aquí en el Uruguay, en esta Comisión, se quiera discutir el derecho de huelga porque sabemos que el sector empleador no quiere discutir el derecho de huelga en la OIT, no lo quiere reconocer. Y cuando hablan de las ocupaciones estamos hablando del derecho de huelga, así que celebramos también este hecho.

Por lo tanto, reiteramos, en el Uruguay, se privilegia la negociación bipartita, lo dice claramente la ley núm. 18566, lea los artículos. Y la prueba está que cuando nos reunimos allí se ve cómo esto funciona.

Por tanto, estamos y estaremos dispuestos, con el diálogo y la negociación, a modificar y a avanzar y así lo seguiremos haciendo, con la asistencia de la OIT, que mucho valoramos y apreciamos cuando ella sea necesaria y que para nosotros es fundamental, y respetando las realidades y la historia de nuestro país.

Miembros trabajadores — El Uruguay comparte con Noruega el cuarto lugar en el ranking de países miembros con mayor cantidad de convenios internacionales ratificados en la OIT y ha sido señalado en innumerables y numerosas ocasiones como ejemplo para otros cuando nos referimos a la práctica del diálogo social.

Entendemos que en el sistema vigente no existe imposición alguna por parte del Estado para negociar en los consejos de salarios, como tampoco el llamado arbitraje obligatorio; nos complace que en sus comentarios el Gobierno haya demostrado la prioridad y la importancia otorgada a la negociación colectiva bipartita y principalmente al Convenio. Además, se admite la posibilidad de que las partes negocien de manera bilateral fuera del ámbito del Consejo de Salarios y luego presenten ante este órgano ese acuerdo previamente firmado sin que la autoridad gubernamental pueda modificar su contenido. Asimismo, en el supuesto que los interlocutores resulten convocados por el consejo de salarios, los mismos tienen la facultad de rechazar tal convocatoria, expresando su voluntad de negociar colectivamente de manera bilateral o haciendo saber que se encuentran comprendidos por otro convenio colectivo que aún se encuentra vigente. Por lo demás, aunque hubiera sido emitida una convocatoria por el Consejo de Salarios, la sola falta de concurrencia de alguna de las partes inhibe al representante del Gobierno emitir su voto y haría imposible avivar una decisión sobre la unidad de negociación que fue objeto de ese llamamiento.

Este sistema, entre otros efectos, dio un notable impulso a la negociación colectiva en general, es decir, más allá de los consejos de salarios, multiplicó exponencialmente las unidades de negociación y los contenidos de los convenios colectivos y extendió ese goce, el derecho de negociación colectiva, a sectores que antes no tenían acceso a él, como ya dijimos y reiteramos por la importancia que tiene para el sector rural y el sector doméstico.

Como hemos oído desde la intervención del Gobierno, sí, también se generó el fortalecimiento del poder adquisitivo de las remuneraciones y de los salarios que, a su vez, por el sistema del Uruguay, incide favorablemente y hacia arriba, a la suba en el ajuste periódico de jubilaciones y pensiones y un notable aumento en el nivel de empleo y la formalización laboral con repercusiones totalmente positivas en la economía del país.

Las consideraciones precedentemente expresadas conducen al Grupo de los Trabajadores a solicitarle al Gobierno de la República del Uruguay a redoblar sus esfuerzos para fomentar estas consultas tripartitas con el objetivo de alcanzar un consenso, repito,

alcanzar consenso; pero hemos escuchado del Gobierno en esta línea la actuación y el compromiso. El Grupo de los Trabajadores también observa que la Comisión de Expertos puede beneficiarse con explicaciones más detalladas sobre el funcionamiento de este sistema de negociación colectiva del Uruguay en la ley y en la práctica, por lo tanto, queremos alentar al Gobierno a presentar los datos que aquí se presentaron a la Comisión de Expertos y además, mantenerla informada de cualquier avance en los resultados de estas consultas tripartitas relativa a los posibles cambios legislativos.

Finalmente, tomamos nota con mucha atención de los comentarios del portavoz de los empleadores, que plantean cuestiones relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga regulado por la legislación nacional. En el momento en que lo han hecho, y está bien, los empleadores han ratificado que estas discusiones, estos asuntos, relacionados con el derecho de huelga son muy relevantes en esta Comisión de Normas, pero vale que desde el sector de los trabajadores exprese nuestra posición que la huelga pacífica está protegida por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y comprende además a todas las otras medidas sindicales que en forma pacífica se ejerzan tales como la ocupación.

Miembros empleadores — Agradecemos enormemente a todos los intervinientes en este nutrido debate que no hace sino demostrar la importancia de este caso. Si fuera un asunto sencillo como ocurre con otros casos, pasa relativamente rápido. Las nutridas intervenciones muestran claramente el mensaje en relación con el cumplimiento de los convenios y el interés que tiene esta Comisión en que los gobiernos atiendan las recomendaciones que producen sus órganos de control.

Tal vez el distinguido señor Ministro, porque no viene habitualmente a estas sesiones, entenderá que cuando damos mensajes de esta naturaleza es porque tenemos la firme esperanza de que se vayan a efectuar cambios sustanciales.

Ya llevamos diez años, y no obstante, que nos manifiestan propósitos, no hay resultado. También quiero decirle señor Ministro que hay que interpretar a quienes no intervienen. Muchos representantes de gobiernos de otras latitudes no intervinieron, que suelen hacerlo en esta Comisión, y ese silencio también grita. Hay la necesidad de implementar los cambios porque llevamos mucho tiempo y no ha sido posible que no haya una mejora sustancial.

También hubiéramos nosotros querido del Gobierno del Uruguay, que nos dieran detalles particulares sobre cada uno de los asuntos que nosotros presentamos y no que nos presentaran simplemente estadísticas generales de los avances de su país, que no negamos, pero que no significa ello que tenga concordancia y cumplimiento con el Convenio. No se cumple el Convenio en el Uruguay, y esta Comisión debe en sus conclusiones enfatizar que se cumpla a la mayor brevedad.

De otro lado, también los lenguajes no son solamente verbales sino gestuales. Hemos identificado a través de este debate, que las miradas, que los mensajes que se leyeron al portavoz de la OIE, a través de la lectura de lo que expresó, fueron descalificadores, pero adicionalmente, en la respuesta del señor Ministro claramente nos calificó de mentirosos. Y yo quiero volver a reiterar que es preocupante para nuestros representados uruguayos en esta Comisión que vuelvan a su país y nosotros tengamos la percepción de que como tratan a nuestro vocero puedan tratarlos a ellos en su país. Claramente ese instrumento legislativo que tienen establecido no hace sino cohibir el diálogo social y el entendimiento. Los acuerdos que nos traen en estadísticas pueden tener el tufillo de un temor por los empresarios en el Uruguay de tener que acordar porque temen que haya represalias de otro tipo.

Por esa razón, nosotros reiteramos, cada una de las frases que el portavoz de la OIE manifestó. Hay un reiterado incumplimiento en el año del centenario que abarca ya un período de diez años. La regulación en la práctica de la negociación colectiva en el Uruguay, constituye un claro ejemplo de una actitud de interferencia, intromisión y acoso al sector empresarial.

Hay una interferencia que obliga a las organizaciones empresariales a secundar los dictados gubernamentales en la pérdida de determinación de salarios que deberían ser libremente negociados por las partes, como ocurre en todos los países que respetan plenamente las disposiciones de los principios y derechos fundamentales de la OIT, el derecho a la negociación colectiva, que es un convenio fundamental.

Por lo tanto, nosotros queremos de una manera amable, pero vehemente, solicitarle al Gobierno del Uruguay que tome actitudes claras y precisas. En este sentido instamos a que en las conclusiones de esta Comisión se urja al Gobierno a que con anterioridad a la celebración del próximo Consejo de Administración en noviembre de 2019, y previa consulta exhaustiva eficaz y de buena fe con los actores sociales más representativos, elabore y remita al parlamento del Uruguay un proyecto de ley que garantice la plena compatibilidad de la ley núm. 18566 y las prácticas nacionales con el Convenio y demás normas fundamentales, tomando integralmente en cuenta los pronunciamientos de los distintos órganos de control.

También instamos que con anterioridad al 1.º de septiembre de 2019 se envíe una memoria en la que dé cuenta de todas las acciones emprendidas, a fin de que la Comisión de Expertos pueda evaluar esta materia este año.

Nosotros tenemos el mejor propósito, y siempre una actitud al buen entendimiento, es lo que construye esta casa, el diálogo social, el diálogo social que se deriva finalmente en relaciones tranquilas y más pacíficas. Pero nos veremos obligados a defender los lineamientos que estamos pregonando en cualquier espacio futuro y bajo el instrumento que ello será indispensable bajo los lineamientos de la Constitución de esta casa, para que los organismos del sistema de supervisión de la OIT puedan lograr avances inmediatos como los hemos solicitado.

El tema de la huelga ya lo mencionaba yo, no está contenido en las normas de la OIT, no es que no exista el derecho de huelga. A nivel del Uruguay perfectamente podrán

determinar lo que ellos quieran, pero esta Comisión no está para llamar sobre esta materia. Los empleadores reconocemos el derecho de huelga legislado a nivel de cada país, pero no reconocemos el derecho de huelga en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y tampoco del Convenio núm. 98. Nuestra posición no ha cambiado, y es compartida por la mayoría de los gobiernos que consideran que las modalidades y prácticas del ejercicio del derecho de huelga deben ser reguladas por cada jurisdicción. En ese sentido, lo que contenga esta ley en el Uruguay sobre esa materia, deberá ser objeto de un análisis interno en su país, pero no sujeto al sistema de supervisión por lo menos en la Comisión de Aplicación de Normas, y extendería yo, a la Comisión de Expertos.

Quiero concluir diciendo que nosotros no quisiéramos, pero nos vemos obligados por la actitud que ha tenido hoy el Gobierno del Uruguay con el Grupo de los Empleadores, a solicitar que las conclusiones de este caso sean incluidas en un párrafo especial.

The sitting closed at 1 p.m.

La séance est levée à 13 heures.

Se levantó la sesión a las 13 horas.