

EXPOSICION DE GOBIERNO DE URUGUAY EN RELACIÓN A LA QUEJA DE LOS EMPRESARIOS EN OIT (Caso 2699)

Ginebra, 108ª. Conferencia de OIT, Comisión de Aplicación Normas

14 de junio 2019

Síntesis de la posición del Gobierno de Uruguay:

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, la Ley y las normas internacionales, con los consensos útiles que nos permitan avanzar en mas y mejor negociación colectiva y mas y mejor prevención de conflictos

Resumen del contenido:

1. Algunas consideraciones generales sobre la situación del país y de los aspectos laborales.
2. Los antecedentes del art. 4º del Convenio Internacional N° 98 demuestran que los países tienen un margen amplio de libertad para adoptar las formas de negociación que correspondan a sus características nacionales
3. La negociación tripartita para la actividad privada para fijar salarios mínimos en Uruguay incluyó, desde la sanción de la ley 10.449 en 1943, la práctica promovida por trabajadores y empleadores de negociar, a su vez, condiciones de trabajo y también aumentos de salarios en general por encima de los mínimos por categoría. Las condiciones de trabajo deben ser acordadas entre empresarios y trabajadores. El acuerdo contribuye a la paz social por dar solución en una sola negociación a la totalidad de la cuestión salarial y de condiciones de trabajo en el respectivo nivel de negociación
Hasta ahora, nunca había sido cuestionada por el sector empleador. Recién lo hace 66 años después, en nuestro primer gobierno, en 2009..
4. La ley uruguaya N° 18566 de 2009, sobre "sistema de negociación colectiva" privilegia la negociación bilateral y libre entre representantes de trabajadores y de empleadores respecto de la negociación tripartita en consejos de salarios
5. La negociación tripartita es muy descentralizada, y el nivel de descentralización, depende de las decisiones que puedan tomar las representaciones de trabajadores y de empleadores.

6. El tripartismo en el Uruguay, como en la propia OIT, es parte esencial del diálogo social y de la elaboración y gestión de políticas públicas (negociación de salario y condiciones de trabajo, administración de la seguridad social, de la salud y de la formación profesional, en salud laboral y en otra infinidad de instituciones)
7. La prevención de conflictos y las cláusulas de paz laboral son un objetivo central del Gobierno, imprescindibles para continuar el desarrollo del país. Las ocupaciones de los lugares de trabajo no son promovidas y son una modalidad atípica de la huelga y ha sido admitida como tal en nuestro país por la cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República y por el propio Comité de Libertad Sindical de OIT (por ejemplo, en su 356º. Informe a la 307ª. Reunión del Consejo de Administración de OIT, 3/2010).

1. Algunas consideraciones generales sobre la situación del país y de los aspectos laborales.

Consideramos que el caso 2699, la Queja del sector empresarial, debe también ser analizada considerando la situación general del país, además de considerar el tema en su especificidad laboral.

El Uruguay, según diversas y calificadas instituciones es primero en América Latina en: Índices de Democracia, de Estado de Derecho, de Prosperidad; de Inclusión Social, de Progreso Social, de Calidad de Vida y Baja Corrupción. Por otra parte, también primeros en la región en Índice de Desarrollo de las TICs, Banda Ancha Fija por habitante, Velocidad Promedio de Conexión y Gobierno Electrónico. Y el país es segundo en Libertad de Prensa, y tercero en Libertad Económica.

Un país con 16 años continuos de crecimiento económico por primera vez en la historia, superando incluso las crisis internacionales de 2008-09. Un país de Diálogo Social.

Donde falta mucho por hacer, sin duda, pero que presenta indicadores generales que garantizan un mejor desarrollo de la negociación colectiva y las relaciones laborales.

Uruguay ocupa el 4º. lugar entre los países del mundo en cantidad de Convenios Internacionales de OIT ratificados y vigentes. Y es activo participante de la Organización, quien le ha reconocido por sus avances reiteradamente.

En estos 14 años, la negociación colectiva universal, fue ampliada a todos los trabajadores y empresas de la actividad privada, incluyendo por primera vez los

trabajadores rurales y domesticos o del hogar remunerados. También comprende los funcionarios públicos incluyendo policía, a los de los gobiernos locales, a los organismos de otros poderes y organismos del Estado (Judicial, Electoral, Tribunales de alzada) y ha significado un aumento promedio real de los salarios del 55 % por encima de los precios, y similar en jubilaciones y pensiones.

Pero también se ha correspondido con un notable aumento de la formalización; aproximadamente 50 % más de empresas y 60 % más de trabajadores registrados y aportando a la seguridad social.

La mejora de los ingresos genera aumento del consumo, disminución de la pobreza y casi erradicación de la pobreza extrema (indigencia), mejora de la calidad de vida y de la igualdad. Un país que ya cumple con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y lucha por alcanzar otros.

En un reciente estudio realizado por consultores para el FMI (*“Mas trabajo para hacer? Haciendo un balance de los mercados laborales latinoamericanos”*) se destaca: la negociación colectiva paso de alrededor del 28 % de trabajadores cubiertos en el año 2000 a 97 % en el 2005, primer año de nuestro gobierno que reinstauro los Consejos de Salarios. Asimismo concluye que parece haber tenido efectos positivos en el empleo y desempleo, ayudando a llevar estabilidad a las relaciones laborales, canalizando demandas de manera ordenada y fomentando un entorno propicio para la moderación.

En este aspecto, destacamos este informe que no es del Gobierno y es para un organismo con el cual hoy no tenemos compromisos como antes.

También un reciente informe de OCDE (*“Perspectivas del empleo de la OCDE 2018”*) destaca que *“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”*.

En el mismo sentido, una investigación independiente (*Santiago Lopez Cariboni, 27/11/2018*) con datos de la Universidad Catolica (*Indice de Conflictividad Laboral*), muestra que la conflictividad fue mayor en periodos donde no funcionaron o lo hicieron escasamente los Consejos de Salarios, que en este periodo desde 2005, donde han funcionado y se ha ampliado la cobertura de trabajadores y empresas.

.

2. Antecedentes del art. 4° del Convenio Internacional N° 98 (uno de los centros de la Queja) demuestran que los países tienen un margen amplio de libertad para adoptar las formas de negociación que correspondan a sus características nacionales

Es necesario tener presente que el art. 4 del CIT N° 98 dispone: *“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.”* (Énfasis agregado).

El Convenio, sabiamente, reconoce la importancia que tienen en todo sistema de relaciones laborales las *“condiciones nacionales”*, esto hace a la propia cultura de las relaciones laborales y de los actores sociales en cada país..

Y el Convenio agrega: *“cuando ello sea necesario”*, reconociendo la facultad de los Estados para calibrar las diferentes opciones de política laboral posibles en el marco de las normas internacionales de trabajo.

En el proceso de elaboración del citado art. 4 del CIT N° 98 se tuvo especialmente en cuenta la posición de Países Bajos: señalaron – respecto de la redacción original del proyecto de convenio – que la misma era *“demasiado rígida”* y *sugirieron las palabras “si fuese necesario”, a fin de dejar a los gobiernos amplitud suficientes para decidir si debería tomar ciertas “medidas apropiadas”*.¹

Esta flexibilidad que se incluyó en el art. 4° del convenio N° 98 fundamenta que nuestro país históricamente haya creado formas de promoción de la negociación colectiva que pueden considerarse muy eficaces.

Así, la negociación colectiva en nuestro país conoce dos modalidades esenciales:

- a) La negociación bipartita o bilateral entre representaciones de trabajadores y empleadores, cuyo producto es el convenio colectivo;
- b) La negociación tripartita en Consejos de Salarios, que data de 1943 y que tiene competencia para fijar salarios mínimos por categoría profesional y rama de actividad y ajuste de las remuneraciones. Se conforman con 3 delegados del Gobierno, 2 de los trabajadores y 2 de los empleadores.

¹ Informe IV (2) Conferencia Internacional del Trabajo, Trigésima segunda reunión, Ginebra, 1949, Aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva, Cuarto punto del orden del día, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1949, pág. 20.

Esta negociación tripartita en consejos de salarios es una modalidad tradicional en nuestro país, una “particularidad nacional” mediante la cual no solamente se resuelve la fijación de salarios mínimos (instrumento con el que se cumple con el CIT N° 131), sino que también es una forma de promoción – no de imposición - de la negociación colectiva en general.

Como sostuvo Países Bajos en 1949: “ *Es preciso dejar a los gobiernos libertad de acción en esta materia, y la facultad de decidir si desean tomar medidas e esta clase. Por esto, el Gobiernos propone la inserción de las palabras: “si fuere necesario”*².

En suma, se entiende la ley N° 18.566 tanto en su diseño general como en cada una de sus disposiciones, se encuentra perfectamente alineada a las disposiciones del CIT N° 98, a su antecedente de 1943 y a la practica aceptada pacíficamente por los empleadores durante 66 años, hasta su Queja en 2009. Obviamente también por todos los gobiernos de distintos partidos políticos. Y los trabajadores.

No obstante, como ya lo hemos hecho y reiteramos, estamos y estaremos dispuestos mediante el dialogo social y la negociación a considerar las propuestas de modificaciones que se consideren convenientes a la normativa vigente y promoverlas ante el Poder Legislativo y/o Ejecutivo, seg´un corresponda.

Prueba de ello son las sucesivas propuestas presentadas en 2015, 2016, 2017 y 2018 por el MTSS en el marco de los procesos de consultas realizados e informados públicamente y a OIT. Algunas de ellas recogidas en los acuerdos tripartitos con CIU, CNCS y PIT-CNT del 19/3/2015 y 19/5/2016. En dichas propuestas (especialmente en 2017/18) se estaba y esta dispuesto a promover soluciones consensuadas con propuestas concretas sobre deber y derecho de información entre sindicatos y empresas, potestades del Consejo Superior Tripartito, sindicatos negociadores en empresas, alcance del registro y publicación de Convenios y Consejos de Salarios, vigencia de derechos posterior al vencimiento del acuerdo (ultraactividad), además de la expresamente realizada sobre Protocolo de Prevencion de Conflictos (que analizamos mas adelante) y otros temas que puedan ser de interés del sector empresarial y/o de los trabajadores. Destacamos que en estas propuestas, están contemplados todos los comentarios realizados por el Comite de Libertad Sindical en 3/2010 (356º.), ítem1389.

² Ob. cit., pág. 10.

3. La negociación tripartita para la actividad privada para fijar salarios mínimos en Uruguay incluyó, desde la sanción de la ley N° 10449 en 1943, la práctica promovida por trabajadores y empleadores de negociar, a su vez, condiciones de trabajo, y aumentos superiores a los mínimos, práctica que hasta ahora nunca había sido cuestionada por el sector empleador

El prestigioso profesor Américo PLÁ RODRÍGUEZ, referente del Derecho del trabajo latinoamericano, en su obra *-El salario en el Uruguay -* informa que los laudos de los Consejos de Salarios incluían variada regulación sobre condiciones de trabajo, como ser *: número de funcionarios, obligación de tener determinados cargos, establecimiento de descanso, sistemas de ingreso, creación de bolsas de trabajo, establecimiento de regímenes de seguro de paro o desempleo, horarios, condiciones de trabajo, aplicación de sanciones a los trabajadores y régimen de recursos contra las mismas, reglamentos internos, trabajo de los patronos, transición de jornaleros a mensuales, cambios de categorías, comodidades durante el trabajo, procedimientos a seguir en caso de merma de trabajo, trabajo en feriados, etc.*³.

Y ello acontece desde 1944 hasta 1968 y también desde 1985 hasta principios de los 90s. (mientras se hicieron funcionar por los gobiernos de turno) como auténtico *uso y costumbre* del sistema de relaciones laborales constituyendo una *práctica nacional*.

Este aspecto ha sido también anotado por el Prof. ROSENBAUM, entre otros altos exponentes del derecho laboral uruguayo.

Tales prácticas nunca fueron cuestionadas por las cámaras empresariales y fueron participantes de las mismas, salvo cuando por decisiones políticas, hubo reducción sustantiva o no hubo, negociación colectiva en Uruguay (lo que ocurrió desde 1968 a 1984 y desde aproximadamente 1992 hasta 2004).

Por tanto, el punto que se cuestiona por los empresarios no fue creado por la ley N° 18.566 de 2009, sino que se trata de una antigua práctica nacional que la ley se limitó a recoger en el derecho positivo, con la exigencia -nada menor- que en el régimen vigente las condiciones de trabajo deben ser necesariamente acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo para que sean válidas: no es posible adoptar una resolución que contenga condiciones de trabajo si no es mediante el consenso o consentimiento de la representación de empleadores y trabajadores.

La ley N° 18566, cuestionada por los empleadores lo dice expresamente en el art 12: *"El Consejo de Salarios podrá asimismo establecer condiciones de*

³PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *El salario en el Uruguay*, t. II, FDCS, 1956, pág. 287-288.

trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo”.

Por otra parte, resulta contradictorio que las mismas Cámaras empresariales que introducen la queja en la OIT (Cámaras de Industrias y de Comercio y Servicios del Uruguay – CIU y CNCS, respectivamente-), a su vez forman parte de las mesas de negociación en 14 de los 24 grupos de actividad en que se organizan estos consejos de salarios y en los múltiples subgrupos o unidades de negociación al interior de los mismos. Forman parte, negocian, acuerdan y firman con sus representantes electos libremente y aceptados por decreto del Poder Ejecutivo, nunca cuestionados tampoco.

Por ejemplo, en la reciente 7ª. ronda o convocatoria de estos organismos (2018 – 2019) se registró un número muy alto de acuerdos entre las representaciones de trabajadores y de empleadores en lo concerniente a condiciones de trabajo, (ver cuadro N° 1):

Cuadro 1

Porcentaje de cláusulas sobre condiciones de trabajo acordadas en la última negociación de consejos de salarios (2018 – 2019)

Cláusula de paz y/o prevención de conflictos	80%
Género	74%
Partidas diversas	57%
Previsión sobre vigencia de los beneficios acordados	53%
Régimen de cuidados personales	44%
Primas	33%
Licencias especiales	32%
Facilidades a sindicatos	31%
Salud y seguridad	26%
Formación profesional	24%
Regimen horario	10%
Fondo social	3%

Asimismo, la práctica de negociar en los consejos de salarios los ajustes de remuneraciones situadas por encima de los mínimos es también tradicional en estos organismos. Este acuerdo más general, contribuye así a la paz social por dar solución en una sola negociación a la totalidad de la cuestión salarial en el respectivo nivel de negociación.

Las formas de acuerdo en esos casos es bien diversa: pueden acordarse los mismos porcentajes de aumento para los salarios mínimos que para las remuneraciones en general, o bien pueden establecerse diferenciaciones, determinando aumentos inferiores para los llamados “sobre laudos” o salarios superiores a los mínimos y también puede no establecerse aumento alguno para los salarios superiores a los mínimos.

Ahora bien, si un consejo de salarios de cierto sector no se constituyera o si no pudiera alcanzarse una resolución por mayoría, el Poder Ejecutivo debe no obstante fijar los salarios mínimos por imperio del convenio internacional N° 131 que obliga a contar con un mecanismo de fijación. En esos casos, que son absolutamente excepcionales, el salario mínimo se fija por decreto del Poder

Ejecutivo (art. 1° literal e del Decreto-Ley 14.791, del año 1978). En general esto ocurre solamente en un 3 % de los casos aproximadamente.

Finalmente, la historia del país muestra con claridad que es lo que ha sucedido en los periodos que no se ha promovido la negociación colectiva o directamente se ha eliminado: los trabajadores y empresas abarcados por dicho instrumento han sido solamente entre un 10 y 20 % del total. Hoy la negociación colectiva comprende a la totalidad de los trabajadores y empresas publicas y privadas del país.

En opinión de este Gobierno, la negociación colectiva es buena para el desarrollo del país, para los trabajadores y para las empresas. Otorga condiciones firmes de actividad empresarial y certezas jurídicas; reduce la competencia desleal entre empresas; atiende las particularidades; empodera a las organizaciones de trabajadores y empresarios para la toma de decisiones sobre organización de los ámbitos de negociación y la clasificación de actividades; estimula el consumo interno, permite la mejora de las pasividades y otras prestaciones sociales.

4. La ley uruguaya N° 18566 sobre “sistema de negociación colectiva” privilegia la negociación bilateral entre representantes de trabajadores y de empleadores respecto de la negociación tripartita en consejos de salarios

El artículo 12° de la ley N° 18566 dice: *“No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector”*.

Y el art. 15 prescribe, por su parte: *“Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo”*.

Resulta absolutamente claro entonces, que la negociación colectiva en nuestro país es absolutamente libre, tal como indica el art. 4° del convenio internacional N° 98, en tanto:

- a) Las representaciones de trabajadores y de empleadores pueden negociar en cualquier nivel, desde el de rama o sector hasta el de establecimiento o aún un nivel inferior, al interior del establecimiento (art. 15);
- b) De producirse esa negociación libre y bipartita, no será necesaria la negociación tripartita en consejos de salarios (art. 12);
- c) La negociación bipartita a nivel de empresa o de establecimiento, sector, etc, puede disminuir los niveles salariales establecidos por la

negociación a nivel de rama, sea bipartita o tripartita, en caso que exista autorización por el consejo de salarios del sector, que protege así el mercado de las maniobras tipo dumping

Por otra parte, es corriente en nuestro país que las representaciones de trabajadores y de empleadores de determinado sector presenten un convenio colectivo (bilateral) negociado entre ellos libremente, a efectos que el consejo de salarios lo adopte como resolución o para votación tripartita o que lo presenten solo para su registro y publicación ´por el Poder Ejecutivo (que es lo que le da efecto erga omnes o general para toda la actividad).

Las resoluciones de los consejos de salarios se pueden adoptar por la mayoría conformada por las representaciones de empleadores y trabajadores, situación que por ejemplo se produce, cuando se alcanzan acuerdos que se encuentran por encima de los lineamientos de política salarial propuestos por el Poder Ejecutivo. En estos casos, el gobierno se abstiene o vota en contra pero el resultado igualmente es valido..

Destacamos asimismo, que los lineamientos que el Poder Ejecutivo plantea y consulta al inicio de las negociaciones, no tienen carácter obligatorio para las representaciones de trabajadores y de empleadores en el consejo de salarios: son orientaciones y las partes pueden apartarse de dichos lineamientos, y de hecho, lo hacen. En las dos ultimas rondas de este periodo de gobierno, ha aumentado el número de resoluciones que se adoptan en mayoría, con el voto contrario o la abstención del Poder Ejecutivo.

Prueba de la consulta a las partes acerca de los lineamientos propuestos, además de las reuniones periódicas del Consejo Superior Tripartito, es la nota de la Camara de Industrias del Uruguay al MTSS del 21/2/2018 con propuestas concretas al respecto, algunas de las cuales fueron tenidas en cuenta para la elaboración de dichos lineamientos.. Tambien el planteo del sector empleador en la sesión del Consejo Superior Tripartito del 13/3/2018, al presentarse los citados lineamientos para esta ronda de negociacion donde destacan: *“es en los Consejos de Salarios respectivos donde las partes discuten (...), una vez dado el mensaje del Poder Ejecutivo...”*

Esto es demostrativo de la enorme autonomía que tienen las representación de trabajadores y empleadores en la negociación bipartita o tripartita.

Como ejemplo, en el cuadro 2 se informa de las resoluciones de la actual ronda de Consejos de Salarios que esta culminando en estos días:

Cuadro 2 Resultados en los 24 grupos de consejos de salarios en la séptima ronda de negociación (2018 -2019)

Cantidad de subgrupos con resolución firme a mayo de 2019 (225 de los 231 convocados)	230	100%
Resoluciones con acuerdo tripartito	108	47 %
Resoluciones adoptadas por mayoría de trabajadores y empleadores con negativa o abstención del Poder Ejecutivo	87	38 %
Resoluciones adoptadas en mayoría (votación PE - Empleadores)	11	4.8 %
Resoluciones adoptadas en mayoría (votación PE – Trabajadores)	11	4.8 %
Resoluciones adoptadas en mayoría con votos únicamente del PE con abstenciones o voto negativo y abstención de las partes	5	2.2 %
Decretos del PE por no haberse constituido el consejo de salarios o por haberse retirado una de las partes de la negociación	8	3.5%
Total	230	100

El funcionamiento de los Consejos de Salarios es intenso, permanente, democrático. En cada ronda se negocia durante unos 4 meses promedio en cada uno de ellos, entre delegados designados autónomamente por las organizaciones gremiales mas representativas y reconocidas formalmente por el Gobierno .

5. La negociación tripartita es muy descentralizada

La negociación en consejo de salarios se ha organizado (también por acuerdo tripartito, no por resolución gubernamental) en 24 grupos de actividad principales y al interior de cada uno de esos grupos (también por acuerdo tripartito) se organizan gran cantidad de sub grupos, atendiendo la heterogeneidad de las actividades. Así, en realidad existen hoy 231 unidades de negociación en 24 grupos de actividad.

En consecuencia, los consejos de salarios reconocen la diversidad existente en las entidades empresariales en nuestro país, según criterios diversos, como es el porte de la empresa, su radicación, actividades específicas, etc. Por ejemplo, centros comerciales en zonas francas y en zonas residenciales, mayoristas o minoristas, etc. En otros casos se distingue por zonas del país (taxis, televisión, prensa) o por tipo de servicios (por ejemplo en empresas del transporte de personas).

6. El tripartismo en el Uruguay, como en la propia OIT, es sustancial

El cuestionamiento de las Cámaras Empresariales a la aplicación de las normas sobre consejos de salarios parece fundarse en la existencia de un excesivo tripartismo en el Uruguay. El tripartismo, sin embargo, lejos de ser una patología, es *“un carácter estructural de la OIT y, al mismo tiempo, un principio promovido por la Organización como apto para el manejo de las relaciones laborales a escala nacional. Por ello la idea de tripartismo está*

*indisolublemente unida a la OIT, a tal punto que la asociación de ideas entre ambos es casi inevitable*⁴. Y la OIT promueve el tripartismo como política laboral recomendable para sus miembros.

La Declaración de Filadelfia, fundacional de OIT en 1944, afirma: *“la lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común”*. Asimismo, establece la obligación de la OIT de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan alcanzar, entre otros objetivos, la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas⁵.

En Uruguay es muy profusa la experiencia de tripartismo no solo en materia de fijación de los salarios y condiciones de trabajo desde hace 76 años y hasta ahora. Recientemente, por ejemplo, e inmediatamente publicado en web de Presidencia de la Republica, se ha firmado con 2 años de antelación a la eventualidad de comienzo de la mayor inversión de la historia del país, un Acuerdo Marco Laboral entre las respectivas cámaras empresariales y la central sindical, la empresa inversora y el Gobierno.

Pero el tripartismo también se desarrolla en el dialogo social para las reformas y en la gestión ejecutiva de la seguridad social y de la salud, en políticas de empleo y formación profesional y de salud laboral, en la consulta previa a la elaboración de proyectos de leyes y decretos de interés de los actores sociales (como las recientes de promoción del empleo, fondo de garantías laborales, trabajo nocturno, inserción laboral de personas con discapacidad, postergación de vigencia de nuevo régimen de salud laboral para empresas menores, y antes para las reformas del régimen de jubilaciones y pensiones y de seguro de desempleo en 2008, etc.), en los procesos de integración como el Mercosur, en la consideración de Convenios y Recomendaciones de la propia OIT (CIT 144), etc. Y hay antecedentes desde fines del siglo XIX, profundizados positivamente en los años recientes.

No parece ser coherente concurrir a la sede mundial del tripartismo (la OIT), a cuestionar el tripartismo

⁴SERNA, María del Mar Serna y ERMIDA URIARTE, Oscar. *El tripartism*. Rev. Derecho Laboral, tomo XXXVII, número 173-174, Montevideo, enero-junio de 1994, pág. 226.

⁵Ob cit, pág. 237).

7. La prevención de conflictos y las cláusulas de paz laboral son un objetivo central del Gobierno, imprescindibles para continuar el desarrollo del país. Las ocupaciones de los lugares de trabajo son una modalidad atípica de la huelga y ha sido admitida como tal en nuestro país por la cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República y por el propio Comité de Libertad Sindical de OIT (por ejemplo, en su 356º. Informe a la 307ª. Reunión del Consejo de Administración de OIT, 3/2010)

Los acuerdos bipartitos o tripartitos tienen en Uruguay cláusulas de prevención de conflictos y paz laboral resueltos por las partes sociales desde hace años. Recientemente, en particular desde 2015, se han promovido mayormente. En la actual ronda de negociación colectiva, se han firmado un 80 % de acuerdos que las incluyen, a lo cual deben agregarse las que estando vigentes, las tenían con anterioridad.

Desde el gobierno ratificamos el derecho de huelga (art 57 de la Constitución de la Republica) y los derechos de las empresas y los empresarios.

Por otra parte el Gobierno expresamente viene impulsando propuestas de prevención de conflictos y accionando al respecto, como son claros ejemplos públicos y que están en conocimiento de la OIT, las realizadas en setiembre de 2016 y marzo de 2017, ratificada en mayo de 2018 en ocasión del inicio de la actual ronda de negociación colectiva (presentada además en cada una de las unidades de negociación) y como son también las posiciones asumidas ante conflictos notorios recientes.

En dichas propuestas, expresamente proponíamos (y seguimos proponiendo) un Protocolo de Prevención de Conflictos que incluye también los casos de ocupaciones y piquetes. Estas propuestas fueron respondidas negativamente por las cámaras empresariales que representan al sector empleador en OIT en julio de 2017 y posteriormente, hasta hoy. Un preacuerdo anunciado públicamente por los entonces Presidentes de CIU y CNCS y del PIT-CNT en 2016 oficial de Presidencia a Alemania y Rusia, también fue descartado por las directivas gremiales posteriormente. Otro preacuerdo anterior realizado en Ginebra en 2011, no fue ratificado por el sector trabajadores. Y como lo han señalado los organismos de OIT, debemos consensuar las soluciones.

Nuestra legislación no prohíbe ni estimula las ocupaciones de los lugares de trabajo por parte de los trabajadores. Se trata de una excepcionalidad en la cual se debe proteger la libertad de trabajo y de la dirección de la empresa, y se efectiviza en Uruguay mediante un sumarísimo proceso de amparo judicial

Por el contrario cuando ello acontece, la empresa, o los trabajadores que no acompañan la medida, en ejercicio de su derecho al trabajo, acuden ante el Poder Judicial, a través de una acción de amparo (que se tramita en tres días)

y obtienen una sentencia que garantiza el derecho de los no ocupantes y hace cesar la ocupación (existen infinidad de pronunciamientos judiciales al respecto). Incluso recientemente ante un anuncio de ocupación obrera de una empresa, en forma cautelar (antes que se iniciara) la Justicia se expidió prohibiéndola y garantizando el derecho de los no ocupantes y de los titulares de la empresa: *“prohíbese a partir de la fecha y en el futuro a (sindicato) a obstaculizar el ingreso y egreso de otros trabajadores e integrantes de la empresa al lugar donde se desarrollan las tareas, debiendo abstenerse especialmente de asumir el giro empresarial, ,tomando contactos con clientes y proveedores mediante amenazas de iniciar el control obrero”*. En este caso además, el Ministerio de Trabajo y Seguridad social en nombre del Poder Ejecutivo, un mes antes de la sentencia judicial ya había adelantado públicamente su posición contraria a tal medida sindical y comunicada la misma a cada una de las partes

Reiteramos entonces: Síntesis de la posición del Gobierno de Uruguay:

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, la Ley y las normas internacionales, con los consensos útiles que nos permitan avanzar en mas y mejor negociación colectiva y mas y mejor prevención de conflictos