

**DISCURSO EN PLENARIA DE LA 98ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL
TRABAJO**

**DR. JUAN MAILHOS GUTIERREZ
DELEGADO EMPLEADOR DEL URUGUAY**

Señor Presidente:

El análisis de la Memoria del Director General nos invita igual que en otros años a efectuar consideraciones respecto de la situación de cada uno de los países. En este caso, desde la óptica del sector empresarial.

Debemos establecer que en Uruguay se ha instalado una crisis de confianza antes que la crisis económica y financiera que se desarrolla a nivel internacional.

En efecto, era tradición de nuestro país la práctica de un diálogo social tripartito efectivo, amplio y fecundo. Tradición que desde el año 2005 se ha deteriorado a tal punto que desde hace un año y medio el sector empresarial optó por retirarse de las instancias que tenía con el Gobierno para el análisis de la creación de normas. Y ello, a su juicio, en virtud de la falta de consideración

adecuada y constante de las opiniones del sector empresarial.

Desde hace años se condiciona de tal modo ese diálogo que en realidad se limita a un intercambio de información y en su caso a aceptar los proyectos de normas del Poder Ejecutivo como si fueran simples contratos de adhesión.

En definitiva, se ha llegado a un punto en que las normas creadas, si bien cumplen con los requisitos formales para su adopción, se imponen al sector empresarial, por lo que las mismas en muchos casos carecen, a juicio del sector, de la debida legitimación social.

Se ha destacado como un logro del último período de gobierno la reinstalación de los Consejos de Salarios y que los mismos han tenido un alto grado de acuerdo.

En general se omite establecer que los mismos están tan pautados por el gobierno, que se condicionan totalmente sus resultados.

El Poder Ejecutivo establece cuando los convoca. También establece las pautas de negociación con una rigidez tan grande que es imposible negociar por fuera de esa pauta

para lograr su homologación. Además, determina los plazos durante los cuales se aplicarán aumentos y beneficios.

Los Consejos de Salarios, no son la panacea. No se han ajustado al precepto legal que los rige en cuanto a fijar salarios mínimos y categorías. Han regulado muchos otros aspectos como los porcentajes de aumentos en toda la pirámide salarial de las empresas y también han fijado otros beneficios.

A falta de acuerdo entre trabajadores y empresarios, se pone en funcionamiento un sistema de arbitraje obligatorio del Estado.

Se establece un sistema complejo, que le agrega una mayor conflictividad y rigidez a las relaciones laborales.

De aquí al futuro cercano, cuando nos impacte en forma más decidida la crisis instalada a nivel internacional, con seguridad las distintas ramas de actividad sufrirán los efectos de esta rigidez en la medida en que se les dificulte el pago de los aumentos ya pactados.

Tampoco nos caben dudas de que estos resultados impactarán en la creación y mantenimiento de los empleos en el sector formal y alentarán el mantenimiento de un sector informal que se eleva al 38% de nuestra economía.

En materia de formación profesional, las cosas tampoco han ido mejor. La creación del nuevo Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) También fue determinada sin tomar en cuenta la posición empresarial.

En realidad se crea un persona pública estatal con personería jurídica, pero se afecta a la "baja" la calidad de la toma de decisiones del nuevo organismo.

En efecto, a partir de ahora las mismas podrán llevarse adelante por decisión bipartita, en mayoría.

Se modifica entonces un ámbito natural de cooperación tripartita, transformándolo en uno bipartito, de necesarios conflictos, cuando alguna de las partes no acepte los diseños y la ejecución de las distintas políticas activas de empleo.

Pero quizás el tema más preocupante lo constituye el proyecto de ley de Negociación Colectiva que el Poder Ejecutivo ha presentado al Parlamento.

En efecto, en este caso las soluciones que se plantean generan la mayor resistencia del sector empresarial.

Este proyecto de ley, infringe el artículo 4 del CIT No. 98 en cuanto a que la negociación debe ser libre y voluntaria al establecer en el artículo 1º la obligación de negociar.

También afecta lo dispuesto por el CIT No. 154 en cuanto a que la Negociación Colectiva por definición debe ser bipartita, se debe llevar a cabo entre trabajadores y empresarios, exclusivamente. No como lo establece el Proyecto que incluye al Estado en forma preceptiva en el Consejo Superior Tripartito, órgano máximo de alzada.

Queda por tanto facultado el Poder Ejecutivo para incidir, influir y decidir sobre buena parte de la gestión empresarial.

En este sentido, también se afecta la libertad de de negociar de las partes establecida también en el CIT No. 98 en cuanto ellas libremente deben elegir el nivel de negociación que deseen tener. Lesiona además la autonomía colectiva al obligar a negociar salarios en los Consejos de Salarios y obligando

de manera directa e indirecta a negociar temas ajenos a salarios mínimos y categorías.

Lesiona también, la libertad sindical imponiendo para el caso de que la empresa no tenga sindicato que la negociación se lleve a cabo por la organización sindical de nivel superior (Art.14). Por tanto, la solución legal no toma en cuenta que ese sindicato puede no ser representativo a nivel de empresa. Tampoco que en estos casos podrían actuar representantes electos por los trabajadores a esos efectos.

Pero además el Proyecto contenía una consagración legal del derecho de ocupar empresas privadas y de un procedimiento para hacerlo que apunta en un sentido totalmente opuesto al establecido en el CIT No. 87.

Si bien las disposiciones en este sentido han sido quitadas hace pocos días de la ley, el Poder Ejecutivo mantiene plenamente vigente el decreto 165/2006 con idéntica solución.

Dicho decreto ha sido impugnado por ilegal e inconstitucional por numerosas empresas y gremiales empresariales. Su anulación contaría con la opinión favorable del Ministerio Público, pero a pesar de ello, aún

no se han resuelto los mismos aunque ya han pasado tres años de su presentación.

En cuanto a las omisiones más significativas de este Proyecto de ley sólo destacamos la principal que es que no incluye las cláusulas de paz como contenido necesario de los convenios, siendo ésta la única y principal obligación que deben asumir los trabajadores cuando celebran estos acuerdos.

En virtud de todas estas afectaciones importantes a los Convenios Internacionales de OIT es que a fines del año pasado los empresarios uruguayos presentaron un recurso de queja ante el Comité de Libertad Sindical que se encuentra en trámite como caso N° 2699.

Hoy, se vislumbra la posibilidad de retomar un diálogo bipartito con el sector sindical que nos vuelva a poner en un camino de superación de diferencias, que permita avanzar en propuesta de modificación del proyecto al que hacemos referencia. Además, sería necesario contar con el asesoramiento de la OIT para que nos indique si las mismas pasarían el examen del comité de libertad sindical. Sólo así se logrará reestablecer en buena medida la

confianza y la utilidad del diálogo entre los actores sociales.

Sr. Presidente en nuestra participación en el Plenario, queremos también destacar la primera parte de la Memoria del Director General que se centra en las repercusiones de la actual crisis económica.

La idea de un Pacto Mundial para el Empleo, como respuesta de la OIT a esa crisis, debe centrarse en responder las necesidades de sus mandantes tal y como éstos las hayan definido.

Por lo tanto, la OIT deberá mostrarse flexible para dar cumplimiento a las expectativas de sus miembros. Deberá apartarse de la mera retórica y dedicarse a actividades concretas para cubrir las necesidades locales y aumentar la eficacia de la OIT.

Cuando se produzca la recuperación económica, ésta estará liderada por el sector privado. Sólo se superará si las necesidades de las empresas ocupan un lugar preeminente en las medidas de recuperación que se adopten. Para salvar empleos hay que salvar empresas.

Para crear puestos de trabajo hay que infundir confianza a las empresas para que éstas contraten.

La recuperación, no se puede realizar artificialmente mediante iniciativas que no respondan a las necesidades de las empresas.

Se hace necesario tener especialmente en cuenta la Recomendación sobre Empresas Sostenibles adoptada en forma tripartita en la OIT cuya actualidad está inalterada.

El Pacto Mundial para el Empleo tiene por objetivo colocar el empleo y la protección social en el centro de las políticas de recuperación. La creación de un pilar de protección social universal, debería necesariamente realizarse en base a estudios previos que cuantifiquen el ámbito subjetivo a cubrir que realice un análisis de impacto de esta política, sus beneficios finales y como puede constituirse en un desestímulo a la aportación para el sector formal de la economía.

Toda extensión de cobertura no sólo debería estar financiada, para no atentar contra la credibilidad y sostenibilidad del Sistema, sino que también debe evitar el



desestímulo a la aportación. En consecuencia, deberá evitar favorecer la informalidad.

MUCHAS GRACIAS

Ginebra, 18 de junio de

2009