

Sr. Presidente,

Una vez más, la Conferencia Internacional del Trabajo muestra la capacidad de poner en práctica su vocación esencial: el tripartismo.

Hasta el presente, el tripartismo ha demostrado ser el mecanismo más apto para lograr la validez de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Principios y derechos que comprenden tanto a trabajadores como empleadores.

Nuestro país, Uruguay, es habitualmente mencionado por sus políticas de tripartismo y diálogo social.

Reconocemos que en algunos casos ese diálogo fructífero ha existido. Ayer mismo, presentamos al Director General de la OIT la ratificación del convenio sobre minería. Convenio que fue promovido por gobierno, trabajadores y empleadores.

Sin embargo, en los últimos años, en Uruguay se han aprobado leyes y decretos sobre el mundo laboral, sin tenerse en cuenta ningún tipo de aporte del sector empresarial.

Durante el proceso de elaboración de algunas normas laborales que refieren a derechos fundamentales del trabajo, ha estado ausente el tripartismo, entendido como aquél diálogo destinado a obtener una mejor legislación para las relaciones laborales.

Recordamos que el tripartismo que impulsa la OIT es aquel basado en consultas que deben ser reales y efectivas. Debe realizarse de buena fe, dando el tiempo necesario a todas las partes de expresar su opinión y considerando las mismas en profundidad.

La ausencia de consideración de la opinión empresarial ha causado que muchas de las normas laborales aprobadas, ya sea por sus textos o por su aplicación práctica, planteen consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles y por ende, del trabajo decente.

Cabe recordar que como sector empleador compartimos plenamente los derechos fundamentales del trabajo que las normas amparan.

Nuestra legítima discrepancia se encuentra en la forma como esos derechos se han regulado, vulnerando otros derechos fundamentales.

Por ejemplo, la nueva ley que reguló el proceso judicial en materia laboral presentaba disposiciones notoriamente violatorias de la Constitución. Ello motivó que se acumularan cientos de recursos de inconstitucionalidad, y procesos que debían resolverse en pocos meses se demoraron innecesariamente.

Esa legislación recién fue modificada luego de los pronunciamientos categóricos de la Suprema Corte de Justicia que hicieron insostenible la legislación aprobada.

Más recientemente, se aprobó una ley que penaliza al empresario en ciertos aspectos vinculados a los accidentes laborales.

A diferencia de otros países que ya han abordado el tema, cuyas normativas presentan una calidad legislativa superior, la ley uruguaya abandonó esos antecedentes y creó una figura penal donde los propios legisladores de Gobierno previnieron sobre su inconstitucionalidad.

Al igual que en otras oportunidades, ningún aporte del sector empleador fue tomado en cuenta para esta ley que se limita a penalizar no a prevenir. Una ley penal por sí sola no cambia la cultura de prevención.

Y en este caso encontramos una particularidad adicional, como bien lo sabe la OIT, Uruguay no difunde información sobre accidentes laborales, lo que es un notorio obstáculo para el diseño y ejecución de estrategias de seguridad y salud eficaces.

La vida humana, la salud y seguridad de los trabajadores merecen una mejor protección que esta reciente norma.

Como se observará, la ausencia de diálogo social productivo refiere a aspectos vinculados a derechos y principios fundamentales del trabajo, como lo son un adecuado proceso judicial laboral, la seguridad y salud de los trabajadores, pero también la Negociación Colectiva.

Desde el año 2009 se encuentra en la OIT un caso abierto presentado por el sector empleador y la Organización Internacional de Empleadores, vinculado a la dinámica de la Negociación Colectiva.

Las demoras de nuestro país en contemplar las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Normas de la OIT no se comprenden.

En este sentido, el tiempo transcurrido sin resultados obtenidos desde las recomendaciones de la OIT, revelan –al menos en este caso- una grave falta de compromiso del Uruguay con el sistema de supervisión de normas de esta Organización.

Para finalizar, deseamos recordar que el sector empleador uruguayo no pretende una legislación preferencial, solamente aspira a un marco normativo que posibilite el Trabajo Decente y las Empresas Sostenibles.

Muchas gracias.