

LIBERTAD SINDICAL EN URUGUAY

PUESTA A PUNTO

Nataly Rodríguez Bessio

Facultad de Derecho Universidad de la República.

Notas del autor

Profesora ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Derecho,
Universidad de la República.

Abogada Asesora en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las opiniones aquí vertidas son exclusivamente a título personal y no comprometen en
absoluto a las referidas Instituciones.

Contacto: nrodriguezbeasio@gmail.com.

<https://orcid.org/0000-0002-8421-1141>



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Fundada en 1951



UNIVERSIDADE
CATOLICA
PORTUGUESA

Resumen

El presente estudio, pretende acercarlos al ejercicio de la libertad sindical en Uruguay, la importancia de la negociación colectiva en nuestra historia, además, analizar como ha sido el comportamiento del país frente a los compromisos internacionales asumidos. Asimismo, conocer quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, y comentar además, recientes modificaciones del sistema de negociación colectiva que de alguna forma limitan el ejercicio de la actividad sindical.

Sumario

- 1.Marco Regulatorio de la Negociación Colectiva y la libertad sindical.
2. Concepto de Negociación colectiva
- 3.Características del Modelo Uruguayo.
- 4.Importancia de la Negociación colectiva en la historia de nuestro país.
- 5.Índice de sindicalización.
6. Comportamiento de Uruguay Frente a los compromisos Internacionales asumidos.
7. Queja ante el comité de Libertad Sindical relativa a la Ley de Negociación Colectiva.
8. Modificaciones en el Sistema de Negociación Colectiva.
9. Queja reciente ante la OIT.
10. Comentarios finales.

Introducción

En nuestro país, se han desarrollado las bases esenciales para que el sistema sindical funcione, que es la interdependencia entre los derechos sindicales y los demás derechos fundamentales, la promoción del sindicalismo y la libertad sindical, es decir, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de otros derechos humanos y viceversa (ERMIDA, 2012, pps. 23 y 24).

La libertad Sindical, nos enseña PLÁ RODRÍGUEZ (1995) no solo es un derecho de todo trabajador, sino que debe considerarse como derecho humano de la persona, es decir un derecho que “posee todo hombre por el solo hecho de ser hombre” (pps. 4 y 9).

El Comité de Libertad de la OIT, se ha pronunciado reiteradamente desde hace décadas al respecto, en múltiples decisiones (ERMIDA, 2012), destacando que “ un movimiento sindical libre e independiente solo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos fundamentales”(OIT, 1983, p.135).

La principal característica de nuestro sistema de relaciones laborales a nivel latinoamericano reposa en los equilibrios entre la regulación autónoma (leyes, decretos, etc.) y las normas emergentes de la negociación colectiva a nivel tripartito (Consejos de Salarios) y bipartito (convenios colectivos). En este marco, las normas nacionales se enriquecen y complementan con la fuerte autonomía de las relaciones colectivas de trabajo.

Siendo a partir del año 1943 la experiencia de los Consejos de Salarios (suspendidos en los 1968 a 1984 y 1992 a 2005) una experiencia rica y destaca a nivel mundial, es así que “las dos modalidades de negociación –bipartita y a través de los Consejos de Salarios –supieron funcionar contemporáneamente y, en el período en que no fueron convocados los Consejos, siguió operando la negociación colectiva bipartita” (INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL- UDELAR, 2023).

Por lo tanto, en el plano nacional, convive una negociación no estructurada y autónoma y la experiencia de los Consejos. En contexto señala BRONSTEIN (2017) “ Uruguay es sin duda el que se ha mantenido más fiel al mandato del Convenio N°87, Uruguay en efecto, es el único de estos países en donde las organizaciones sindicales se han autoregulado...”(pág. 20)

1.Marco Regulatorio de la Negociación Colectiva y la libertad sindical.

El marco regulatorio de la negociación colectiva comprende en el ámbito internacional, las normas internacionales del trabajo y diversos instrumentos de Derechos Humanos internacionales y regionales.

El principio de libertad sindical constituye la esencia de los valores de la OIT, (2019) que, está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en los Convenios Internacionales del Trabajo N° 87, 98, 151 y 154, y la Recomendación N° 163.

Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)¹. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales, la Convención Interamericana de Garantías, Sociales, la Declaración Socio Laboral del Mercosur, entre otros (Castello, 2021, pág. 184).

En este marco, “el Derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y de Organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y el diálogo social” (OIT, 2019, pag.33).

El art. 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) establece que deben tomarse medidas acordes a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre interlocutores sociales.

Asimismo, se destaca desde OIT (2023) que el derecho a la negociación colectiva está ampliamente reconocido en el constitucionalismo latinoamericano (p. 11-12), a modo de ejemplo, encontramos el art. 57 de nuestra Constitución, el art. 14 bis de la Constitución argentina, el art. 7 de la Constitución brasileña y el art. 19 de la Constitución chilena (Barreto, 2019).

En el plano nacional, convive una negociación no estructurada y autónoma y la experiencia de los Consejos. Contamos con la Ley N° 17.940, de 2 de enero de 2006, relativa a la libertad

¹ El. art. 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas (París, 10-XII-48), expresa: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

sindical y los derechos sindicales, que en su momento surge, colmado un vacío que existía en nuestro ordenamiento, haciéndolo de manera altamente eficaz y positiva.

Asimismo, la Ley N° 18.566, de fecha 2 de setiembre de 2009, relativa a la negociación colectiva en el sector privado, introdujo reglas para compatibilizar la articulación de los diversos niveles de negociación, la que ha tenido modificaciones por imperio de la Ley N° 20.145 de 17 de mayo de 2023.

Los mecanismos que utilizó el legislador para proteger y facilitar la libertad sindical, que para una visión podían resultar tibios o moderados y para otro enfoque ser demasiado rígidos y desestimulantes para las inversiones, parecen haber resultado inteligentes y razonables.

En definitiva, “el derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y el diálogo social” (OIT, 2019, pag.33), y está ampliamente reconocido en las normas, tanto nacionales, como internacionales.

2. Concepto de negociación colectiva

En la exposición de motivos del proyecto de ley de negociación colectiva presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al Parlamento del Uruguay en el año 2007, se reafirmó que , “las relaciones colectivas de trabajo, tal como tradicionalmente se las entiende, conforman una tríada compuesta por la organización sindical, la negociación colectiva y el conflicto”.

Actualmente, existe acuerdo en que la negociación colectiva es una expresión de la libertad Sindical, en su sentido amplio. (CASTELLO, 2021, p. 180).

Sobre esta base, señala ROSEMBAUM (2012) :

que si escrutamos la teoría general de la negociación colectiva, uno de sus principios rectores es la libertad sindical que gozan los sujetos colectivos (actores sociales), para autorregular sus intereses y interrelaciones recíprocas. Se trata, este en nuestra opinión de un atributo necesario que ha de reconocerse a los sujetos colectivos en el ejercicio de la libertad sindical, en tanto la misma supone interrelaciones de conflicto y negociación en el marco de ese derecho fundamental. Privar a una de las partes o ambas, de alguna de estas facultades (la autotutela y la autorregulación normativa), va en desmedro de la promoción de aquella libertad y de la garantía de su ejercicio y efectividad”(p. 243).

3.Características del Modelo Uruguayo

El modelo de derecho colectivo uruguayo era definido por la doctrina como un modelo de corte abstencionista. Esta era la autopercepción que los actores y el mundo académico tenía de la relaciones colectivas de trabajo, por lo que se destaca que “el modelo uruguayo de relaciones de trabajo se desarrolló históricamente en base a la acción autónoma de las organizaciones sindicales” (ROSEMBAUM, 2009, pps. 311 y 312). Lo que históricamente implicó que las entidades se autoregularan en su actividad y el Estado se abstuviera de incidir en las mismas regulando, lo que distingue nuestro sistema del resto a nivel mundial. No obstante, esto no implica que en el régimen uruguayo haya imperado una auténtica autonomía colectiva en todas las épocas, siendo los grados de este fenómeno un resultado más político y social que jurídico.

Sobre este punto, afirma, FERNÁNDEZ-BRIGNONI (2022) que el sistema uruguayo de negociación colectiva “esta sustentado en el principio de, autonomía colectiva privada, es decir, son los actores sociales los que, a través de las organizaciones profesionales, tienen libertad para negociar y acordar las condiciones de trabajo y de empleo, además de poder establecer de común acuerdo las formas de relacionamiento colectivo” (p. 2).

En síntesis, el sistema de negociación colectiva regulado por la Ley N°18.566 se ajusta al derecho de negociación colectiva voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio Internacional del Trabajo N° 98, asimismo, la negociación colectiva en nuestro país es facultativa de las partes o actores sociales basándose en el principio de la autonomía colectiva (art. 2 de la ley 18.566) y puede ser llevarse a cabo en todos los niveles de negociación que las partes dispongan (ROSEMBAUM, J., 2010 p. 48).

Debemos destacar entonces, que el sistema de negociación colectiva vigente en Uruguay tiene dos áreas perfectamente diferenciables (FERNÁNDEZ - BRIGNONI, 2022), por un lado, lo que es la negociación colectiva, bilateral, voluntaria libre y espontánea y por otro, la que resulta de la aplicación de la Ley N° 10.449 que crea y regula el funcionamiento de los Consejos de Salarios. (BARRETO, H., 2018, p.18 y 21 y 2019, p. 343).

El modelo uruguayo la intervención del Estado en el marco de lo previsto en la Ley N°18.566 cumple la función de fomentar y brindar soporte al sistema de negociación colectiva, promocionando a los sujetos y a la actividad negocial (Castello, A. 2010, p.55).

4.Importancia de la Negociación colectiva en la historia de nuestro país.

Cuando los consejos de salarios dejaron de convocarse en nuestro país, cayó la negociación, la sindicalización, el nivel salarial. etc. Entre 1990 y 2005, la negociación colectiva comprendió apenas el 12% de los trabajadores, básicamente la de los sectores no transables.

Desde la recuperación democrática en 1985, muchas fueron las voces que cuestionaron la validez del modelo tradicional sobre el que se ha vertebrado la negociación colectiva, más específicamente, si el mismo constituye un instrumento eficaz para dar respuestas adecuadas a los cambios de la posmodernidad (RASO DELGUE, GAUTHIER, NICOLIELO, 1995).

En el año 2005 el partido político “Frente Amplio” gana el gobierno nacional, quienes habían promovido, junto con el movimiento sindical las luchas sociales contra dictadura, así como, la oposición a la agenda neoliberal en la década de 1990, por ende, compartían desde lo ideológico la misma perspectiva programática.

En este marco, se reinstalan los Consejos de Salarios y se revisa la estructura de grupos y subgrupos. Por primera vez en la historia, se convocan los Consejos de Salarios del servicio doméstico y de la actividad rural, sectores marginados de la negociación. Desde los orígenes del sistema de negociación colectiva en Uruguay en el sector privado, en el año 1943, los consejos de salarios, tienen entre sus competencias principales, el fijar salarios mínimos por categoría.

En el año 2009 se aprueban y promulgan las Leyes N° 18.566 y 18.508, de negociación colectiva para el sector privado y para el sector público, respectivamente, que modifican la histórica Ley N°10.499. Esta actualización normativa genera un fortalecimiento de la institucionalidad de la negociación colectiva.

El sistema está constituido por distintos niveles de negociación, la negociación bipartita a nivel de empresa, la tripartita por rama de actividad y un consejo superior que se encarga de la gobernanza del sistema. Asimismo, la nueva ley establece que las resoluciones de Consejos de Salarios tienen fuerza legal para toda la rama de actividad al momento de tomarse, y deja de ser necesaria la “homologación” por parte del Poder Ejecutivo. Durante este período, se dio un proceso de incorporación de temáticas extra salariales a la negociación colectiva, como los temas de género, ampliación de las licencias especiales, entre otros temas novedosos (CUESTA DUARTE, 2024, pp. 11 y 12).

5. Índice de sindicalización en Uruguay.

En nuestro país, contamos con una central de trabajadores, PIT-CNT, que es el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores.

Este surgió entre los años 1964 y 1966 y organiza a trabajadores públicos y privados de todas las ramas de actividad, congregando a todos los sindicatos y federaciones, los que tienen gran autonomía. Afirma MAZZUCHI (2023) que “no hay información precisa sobre la tasa de afiliación. Según las estadísticas de la OIT, la tasa de densidad sindical el 2013 era del 30.1%⁵. De acuerdo con los datos del último Congreso del PIT-CNT, realizado en octubre de 2018, en ese momento había unos 217.000 cotizantes -afiliados que pagan su cuota mensual- pero las autoridades del PIT-CNT señalan que tienen 400.000 afiliados. Esto representa una tasa de sindicalización de entre el 22% y el 40% de los/las asalariados/as formales⁷, según se consideren solo cotizantes o el total de los afiliados” (pag. 63)

Algunos sindicatos afiliados al PIT-CNT: son el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, el Sindicato de Trabajadores de Solfy, el Sindicato Único de la Aguja, la Sociedad Uruguaya de Actores, el Sindicato Único de Patrones de Pesca del Uruguay, y el Sindicato Único Empleados de Botnia Uruguay, entre tantos otros.

Por el momento no se encuentran quejas del país ante la OIT, respecto a los índices de sindicalización.

5.Comportamiento de Uruguay Frente a los compromisos Internacionales asumidos.

Los convenios N° 87 (1948) y 98 (1949), ratificado por Uruguay por Ley N.° 12.030 de 27.11.1953, expresan, RASO y ROSEMBAUM (2020) exteriorizan la consolidación del derecho sindical en la época moderna (p. 63) y recuerdan a Sarthou cuando señalaba que significan una “guía o codificación virtual de una concepción justa, progresista y democrática del sindicalismo” (p. 27).

La ratificación de los convenios N° 87 y N° 98, tuvieron un gran importancia, además, ya que en conjunto con el artículo 57 de nuestra Constitución de la República, eran las únicas normas legales que establecieran procedimientos de protección de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva hasta el año 2006 (Raso, 2021,p.70).

Asimismo, existen otros convenios internacionales referidos a la libertad sindical que nuestro país ha ratificado :

el CIT N° 11 (ratificado por Decreto-Ley N.° 8.950) que garantiza los derechos sindicales a los trabajadores de la agricultura; CIT 110 (ratificado por Decreto-Ley N°

14.113) relativo a los derechos sindicales de los trabajadores de las plantaciones; CIT N° 141 (ratificado por Ley N° 16.039) que reafirma los principios de la libertad sindical con relación a las organizaciones rurales ; el CIT N.° 151 (ratificado por Ley N.° 16.039) relativo a las relaciones laborales en la Administración Pública, que trata de la protección del derecho de sindicación en ese ámbito, y el CIT N° 154 (ratificado también por la Ley N.° 16.039) que trata sobre la protección del derecho de sindicación en todas las ramas de la actividad económica. (RASO y ROSEMBAU, 2020, pág. 63)

Por otra parte, encontramos las Recomendaciones, que según lo advierte, Lima (2017) aunque no tengan fuerza vinculante, deben ser consideradas como doctrinas más recibidas (p.27) y estas son :

la R 113 sobre la consulta en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional (1960); la R 119 sobre la terminación de la relación de trabajo (1963); la R 129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa (1967); La R 130 sobre el examen de las reclamaciones (1967); La R 143 sobre los representantes de los trabajadores (1971); la R 159 sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública (1978); la R 163 sobre la negociación colectiva (1981); la R 149 sobre la organización de los trabajadores rurales (1975), y la R 166 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (1982) (RASO y ROSEMBAU, 2020, pág. 63).

En el año 1951, se instituyó el Comité de Libertad Sindical, con el cometido de examinar las quejas presentadas contra países que hubieren ratificado o no los convenios N° 87 y 98, y siempre ha resaltado la importancia de los Convenios.

6. Queja ante el comité de Libertad Sindical relativa a la Ley de Negociación Colectiva.

Nuestra Ley N°18.566 de negociación colectiva, en el sector privado, ha sido cuestionada desde tiempos anteriores a su promulgación, así en el año 2009, la Cámara de Industrias del Uruguay, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y la Organización Internacional de Empleadores, presentaron en la Organización Internacional del Trabajo una queja ante el Comité de Libertad Sindical, sosteniendo que el gobierno uruguayo habría incumplido las obligaciones adquiridas al ratificar los Convenios Internacionales de Trabajo núm. 87, 98, 144 y 154 (356 ° Informe del Comité de Libertad Sindical, Caso n °2699 de marzo de 2010).

En sentido, el sector empleador sostuvo “que el ámbito tripartito es normativamente apto solo para fijar salarios mínimos por categoría, algo que realiza, pero que no puede fijar aumentos

generales de salarios para la rama de actividad ni otros beneficios asociados al salario. Asimismo, cuestionan que en dicho ámbito se definan condiciones de trabajo a nivel sectorial ya que por la composición tripartita de los Consejos de Salarios, esto implicaría la injerencia estatal en la negociación colectiva, violando por ende los convenios internacionales de la OIT al respecto”(CUESTA DUARTE, 2024, pps. 28 y 29)

En este marco, se partía de la premisa de que las condiciones de trabajo no se acuerdan a nivel tripartito, sino que, para ser incorporadas en las resoluciones de Consejos de Salarios, deben contar con el acuerdo de trabajadores y empleadores.

La ley de negociación colectiva, ha sufrido algunas modificaciones que intentan sanear las observaciones realizadas por los órganos de control de la OIT, que tienen un tenor y alcance diverso.

La primera modificación, fue a través de Ley N° 19.027, en la que se estableció una nueva integración del Consejo Superior Tripartito, llevando de nueve a seis, el número de delegados del Poder Ejecutivo. Posteriormente, se modificó en el año 2023, con la promulgación de la Ley N° 20.145, la cual introduce modificaciones que fueron rechazadas por el movimiento sindical.

En defensa de las modificaciones, se ha sostenido que era imperativa la sanción de dicha ley en los términos propuestos a efectos de atender las observaciones de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (CEARC) de la OIT. Sin embargo, el movimiento sindical entiende que la Ley N° 20.145 se excede respecto de las observaciones realizadas por el citado órgano de la OIT, recogiendo en muchos casos los fundamentos del sector empleador, y no la opinión de la CEARC, ni la de los trabajadores (CUESTA DUARTE, 2024, pps. 28 y 29).

Desde el Instituto Cuesta Duarte (2024) se señala que :

los cuestionamientos al contenido refieren: a) la exigencia de que los sindicatos deban contar con personería jurídica para acceder a la información necesaria a fin de desarrollar una negociación, lo que se considera una exigencia excesiva y que vas más allá de lo señalado por la OIT; b) la restricción a las competencias del Consejo Superior Tripartito, siendo un ámbito que trabaja buscando acuerdos; c) la supresión del reconocimiento expreso de la legitimidad de la organización sindical de rama y d) la eliminación de la ultraactividad (p.29)

7. Modificaciones al accionar sindical

En el año 2020 se produce un cambio de signo político tras 15 años de un gobierno de izquierda, pero se mantuvieron los espacios de negociación colectiva.

En así que “ a partir del año 2020, el gobierno actual ha tomado iniciativa en materia de las relaciones laborales, aprobando disposiciones en el campo del Derecho Sindical tales como el art. 392 de la Ley de Urgente consideración, relativa al derecho de Huelga, los artículos 468 a 470 de la Ley N.º 19. 889, que versan sobre los piquetes, el decreto que regula las ocupaciones de los lugares de trabajo (n.º 281/20) y la Ley sobre organizaciones gremiales (n.º 20. 217). También identificamos una fuerte vinculación entre esta norma y la Ley N° 20.145, que modifica la Ley 18.566, sobre negociación colectiva en el sector privado” (LOUSTAUNAU, 2023, p. 18).

Con relación a Observaciones del Comité de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la OIT podemos destacar que el año 2022:

la Comisión también toma nota de las observaciones del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores recibidas el 31 de agosto de 2022 en las que se mencionan dos episodios en los que la policía habría ejercido violencia contra manifestantes. La Comisión toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno indica que se permitió protestar dentro del marco de la ley, que la policía actuó para despejar la entrada del puerto y de la terminal de ómnibus de Montevideo que estaban bloqueadas por los manifestantes, que los trabajadores detenidos fueron inmediatamente liberados y que el Ministerio del Interior reconoció que hubo un exceso por parte de un funcionario de la policía. La Comisión pide al Gobierno que garantice que la intervención de la fuerza pública en las manifestaciones sindicales guarde debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de controlar.”

Asimismo, con relación al el Artículo 3 del Convenio del Convenio N°87, observa la CEACR (2022):

que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma, tanto la Comisión como el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2699) han pedido al Gobierno que someta al Parlamento un proyecto que regule las ocupaciones de empresas de una manera plenamente conforme con el Convenio y que informe de avances concretos a este respecto. La Comisión toma nota con interés de que el

Gobierno informa que el 9 de julio de 2020 se promulgó la Ley núm.19.889 de Urgente Consideración (LUC) cuyo artículo 392 establece que «El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente»”.

Con relación al Artículo 4 del Convenio N°98, promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria señala la Comisión que:

Desde hace varios años la Comisión, junto con el Comité de Libertad Sindical (caso núm.2699) y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, solicitan al Gobierno que revise la Ley núm.18.566 de 2009 (ley que establece los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva, en adelante la Ley núm.18566) con miras a asegurar su plena conformidad con los principios de la negociación colectiva y los convenios ratificados por el Uruguay en la materia”.

Pero que el PIT CNT, no entendía que fueran necesarias las modificaciones, por considerar que serían un retroceso para los trabajadores.

Sobre este punto (CEARC, 2022):

la Comisión observa que el proyecto de ley que el Gobierno presentó al Parlamento el 3 de mayo de 2022 propone las mismas modificaciones que el proyecto de ley enviado al Parlamento en el año 2019. La Comisión lamenta que dicho proyecto de ley no haya abordado un elemento esencial que ha venido señalando desde hace años y que concierne la reforma del artículo 12 de la Ley para garantizar el carácter bipartito de la negociación colectiva. Confiando en que los avances parciales contenidos en el proyecto de ley presentado al Parlamento el 3 de mayo de 2022 serán incorporados a la brevedad a la legislación vigente, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que continúe trabajando en instancias tripartitas y tome las medidas adicionales necesarias para revisar el artículo 12 de la Ley núm.18.566, de forma tal que, de conformidad con el Convenio, la ley garantice de manera completa tanto el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva como el mantenimiento del eficaz fomento de la misma, asegurando el mantenimiento del alto grado de cobertura de los convenios colectivos existente en el país. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance al respecto y recuerda que puede seguir contando con la asistencia técnica de la Oficina.”

Con relación al Proyecto de Ley sobre la Personería Jurídica que finalmente, culminó con la aprobación de la Ley N° 20.127 , la Comisión señaló que:

si bien la exigencia de personería jurídica era una modificación deseable, el procedimiento para la obtención de la misma debía ser un proceso ágil y simple. La Comisión observa que el proyecto de ley prevé la creación de un registro en el Ministerio de Trabajo, que la inscripción en el registro, que es facultativa, tendrá el efecto de reconocimiento de la personería jurídica y que solo los sindicatos que tengan personería jurídica podrán recibir información por parte de las empresas en el marco del proceso de negociación colectiva ...

La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las preocupaciones que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tengan en relación con el proyecto de ley sean debidamente atendidas en el marco del diálogo social tripartito y en la discusión parlamentaria. Le pide asimismo que se asegure que sea cual sea el sistema de personería jurídica que se requiera a las organizaciones, no tenga como efecto entorpecer el desarrollo de sus actividades y por consiguiente la negociación colectiva. La Comisión pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para revisar el proyecto de ley en aras de garantizar la confidencialidad de la información relativa a la afiliación sindical y espera que, de aprobarse el proyecto de ley tal como fue presentado al Parlamento, se implemente de manera tal que contribuya al mantenimiento del eficaz fomento de la negociación colectiva.”

A pesar de las observaciones, señala LOUSTAUNAU (2023), el 21 de abril de 20.2023, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley N° 20.127 relativa al registro de las organizaciones de trabajadores y empleadores, sin un proceso de diálogo social, que les otorga personería jurídica, pero en dicha norma además, se regulan aspectos de la negociación colectiva, del habeas data, y de la financiación de los sindicatos, que suponen restricciones a Derecho sindicales.

8. Queja reciente ante la OIT

En la pasada Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra en el año 2024, se presenta una queja, parte de Plenario Intersindical de Trabajadores-Central Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) y la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) contra el Estado uruguayo. , en virtud del art. 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega incumplimiento por parte del Gobierno Nacional de los Convenios N° 95, 98, 151, 154, 161,

donde se cuestiona los cambios en el régimen de certificaciones médicas en el sector público, vigentes desde el 1.º de abril de 2024.

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resolvió otorgar un plazo de seis meses para la conciliación en el marco de la queja presentada.

Hugo Barretto, afirmó el compromiso del Gobierno con el mecanismo de conciliación propuesto por la OIT y valoró la instancia como una oportunidad para encontrar una solución a la controversia, asimismo, afirmó que el Gobierno "se compromete a transitar el mecanismo de la conciliación propuesto con la expectativa de superar la controversia planteada por la modificación del régimen jurídico de las licencias por enfermedad de los funcionarios públicos" y agrega, "ratificamos así el valor que representa el diálogo social y la negociación colectiva para el sistema de relaciones laborales en el Uruguay" (MTSS, 21 de marzo, 2025).

9. Comentarios finales

Nuestro país, cuenta con una larga historia de negociación colectiva, y un modelo de relaciones laborales, caracterizado por la abstención del Estado, no obstante, afirma LOUSTAU (2023), "que defender la romántica idea de que poseemos un sistema relaciones laborales abstencionista, se vuelve insostenible. Debido a que las transformaciones que se han ido incorporando, lo han convertido en un modelo directamente o ligeramente regulado, acercándolo a otros de la región" (p. 18)

Asimismo, las normativas para nuevas esferas laborales mencionadas en el ámbito colectivo, así como la Ley de Teletrabajo, privilegiaron la lógica individual entre trabajador y empleador, por encima de los mecanismos de negociación colectiva (CUESTA DUARTE, p. 28 y 29). Lo que, a priori nos muestra retrocesos que deberán de analizarle a los efectos de ser fieles a nuestra historia y seguir profundizando en nuestro sistema de relaciones laborales.

Referencias Bibliográficas

BARRETTO, H. (2018). *Teoría y Método en Derecho del Trabajo. Su aplicación a los Consejos de Salarios*. 1 era. Edic. FCU.

BARRETO, H. (2019). *Las observaciones de la OIT sobre el modelo de negociación colectiva: tensiones, inconsistencias y márgenes de cambio*. En XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, FCU.

BERTRANAU, F. (editor) (2023) *Reflexiones sobre el trabajo. Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad*. 1era. Edic., Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

BRONSTEIN, A. (2017). Tendencias del Derecho Sindical en América Latina un esbozo comparativo. En HERNÁNDEZ, O. y MARTÍNEZ GIJÓN, M (Coordinadores). *Recientes tendencias del Derecho Sindical en Iberoamericana*. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social-Universitas Fundación.

CASTELLO, A. (2010). La Ley 18.566 sobre negociación colectiva: Intervención de Fomento o soporte de la negociación colectiva centralizada. En XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, FCU.

CASTELLO, A. (2021). Negociación Colectiva. En *Derecho del Trabajo T IV, Derecho Colectivo del Trabajo*. 1 era. Edic. FCU. p. 175-281.

CUESTA DUARTE (2024). *La Negociación Colectiva en el sector privado. Caracterización y desafíos de la negociación colectiva luego de 10 rondas de Consejos de Salarios*. <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2025-01/Info%20Negociaci%C3%B3n%20Colectiva.pdf>

ERMIDA, O. (2012). *Sindicatos en Libertad Sindical*. 4 edic. FCU.

FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. (2022), *Comentarios sobre el proyecto de ley del Poder Ejecutivo del 2 de mayo de 2022, que modifica algunos aspectos de la ley 18.566 del 11 de*

setiembre de 2009. Informe presentado al Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. UDELAR. Publicación Inédita.

GAUTHIER, G.(1995) Contenido de un eventual marco regulador de la negociación colectiva. En *Revista Derecho Laboral* N° 180.

GOLDSTEIN, Eduardo (2023). *Modificaciones de la Ley de Negociación colectiva de la actividad privada y de personas públicas no estatales. n. 18.566*. 1 era. Edic. FCU.

INSTITUTO DE DERECHO DEL DERECHO DEL TRABAJO, UDELAR (2023) Observatorio de Consejos de Salarios y Negociación Colectiva. Investigación Inédita.

OIT, (2019), *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo Ginebra*. 4 ta. Edic. Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (1983). Libertad sindical y negociación colectiva (Estudio de la Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones) Ginebra 1983.

OIT, (2023). *Observación. Comité de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de Sindicación, 1948(num. 87), Publicación: 111ª reunión CIT (2023). <https://normlex.ilo.org>.

MTTS (2025). OIT suspendió por 6 meses tratamiento de queja presentada por el PIT-CNT y COFE para dar lugar a conciliación. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/oit-suspension-6-meses-tratamiento-queja-presentada-pit-cnt-cofe-para-dar>

MAZZUCHI, G. (2023). La negociación colectiva en Uruguay: dinámica y principales contenidos. En BERTRANAU, F. (editor). *Reflexiones sobre el trabajo. Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad*. 1era. Edic., Oficina Internacional del Trabajo.

NICOLIELLO, A. (1995). La regulación legal de la negociación colectiva. En *Revista. Derecho Laboral* N° 180.

PLÁ RODRÍGUEZ, A.(1994). Los derechos humanos y la OIT. En *Revista Derecho Laboral* T. XXXVII, N.º 173-174, p. 4 y 9.

ROSENBAUM, J. (2009). *El sistema uruguayo de negociación colectiva*. En revista *Derecho Laboral*, T. II, N° 234, abril-junio, pps. 311 y 312.

ROSEMBAUM, J., (2010). *Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la ley No. 18.566*”. En AAVV, *Cuarenta Estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*, FCU, 1era. Edic. pp.45-67.

RASO J. (2021). La Libertad sindical. *En Derecho del Trabajo T IV, Derecho Colectivo del Trabajo*. 1 era. Edic. FCU. p. 70-100.

RASO, DELGUE, J, (1995). Un marco legal para la negociación colectiva: ¿por qué y para qué?. *En Revista de Derecho Laboral, N° 180*.

ROSEMBAUM, J., (2010). *Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la ley No. 18.566*”. En AAVV, *Cuarenta Estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*, FCU, 1era. Edic. pp.45-67.

RASO, J. ROSEMBAUM (2020). El Centenario de la OIT y la Legislación Uruguaya. OIT/MTSS.

ROSEMBAUN, J. (2012). Reflexiones acerca entre autonomía colectiva y orden público normativo”. *En Revista Derecho Laboral, T. LV, N.º 246*, pp. 243.

SARTHOU, H. (2004). Rasgos ontológicos generales de la Libertad Sindical. *En Trabajo, Derecho y Sociedad*, pps. 18 y 19.

LOUSTANAU, Nelson (2023). *Personería jurídica de las Organizaciones Gremiales*. Ley. 20. 127. 1 era. Edic. FCU.