

Montevideo 13 de agosto 2019

5ª. Propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre modificación de la ley N° 18.566 de Negociación Colectiva (Caso 2699) considerando Conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de OIT de la 108ª. Conferencia de junio 2019)

Teniendo en cuenta la 4ª. Propuesta presentada por el MTSS el pasado 25 de julio y la respuesta de las cámaras empresariales (CIU y CNCS) del 9 de agosto, así como y principalmente:

- las discusiones y exposiciones de las partes y Conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de OIT de la 108ª. Conferencia para el Caso 2699 sobre Uruguay;
- los antecedentes normativos del país desde 1943 y su aceptación pacífica y participativa en la aplicación a través de décadas, y más recientemente en los resultados alcanzados en las 7 rondas de negociación colectiva desde 2005 a la fecha;
- las 4 reuniones tripartitas realizadas de inmediato, luego de la culminación de la 108ª. Conferencia desde el 26 de junio y los planteamientos allí considerados para considerar específicamente las citadas Conclusiones de la CAN de OIT;
- los planteamientos anteriormente realizados por el sector empresarial, entre los que destacamos el documento de CIU-CNCS del 1/12/2016 (considerando propuestas del MTSS de 2015 y setiembre 2016) y otras respuestas de julio 2017 y julio de 2019; en estas últimas, CIU y CNCS dicen “que las propuestas no contemplan adecuadamente las observaciones oportunamente realizadas por OIT” y que “es el Poder Ejecutivo a quien corresponde elaborar un proyecto por escrito transmitiéndole a nuestros delegados y a consulta de las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre el levantamiento de todas las observaciones de los Órganos de Control de OIT de acuerdo a las Conclusiones de la CAN de la 108 Conferencia”;
- los planteamientos realizados por el sector trabajador (PIT-CNT), en particular el documento del 29/8/2017 y su exposición en la sesión de la CAN el pasado 14 de junio en Ginebra;
- la reafirmación de su voluntad de negociación al respecto por todas las partes y la posición del Gobierno a través del MTSS, de cumplir con las Conclusiones de la CAN en tiempo y forma en consulta con las partes.

Recientemente, el pasado 25 de julio, el MTSS puso a consideración de las partes sociales (CIU, CNCS, PIT-CNT) 7 temas a considerar para establecer posibles modificaciones legislativas como producto del diálogo y la negociación, solicitándoles opinión expresa y fundada, lo cual hasta el momento no se ha recibido.

Recordamos los 7 temas propuestos:

- 1.- Intercambio de información empresarial y personería jurídica de los sindicatos; art.4º;
- 2.- Potestades del Consejo Superior Tripartito de Salarios; art.10;
- 3.- Negociación en caso de inexistencia de sindicato en la empresa; art. 14;
- 4.- Consecuencias del registro y publicación de convenios Colectivos y resoluciones de Consejos de Salarios;
- 5.- Negociación de Condiciones de Trabajo;
- 6.- Ultraactividad de los contenidos acordados;
- 7.- Competencias de los Consejos de Salarios.

Al respecto, como se ha dicho antes, se recibió nota de CIU-CNCS el pasado 9 de los corrientes donde se destaca el tiempo transcurrido en este proceso. Cumplimos al respecto en responder desde el MTSS que en

todo el período de este proceso se han presentado propuestas que lamentablemente no han sido aceptadas por las partes, y en particular señalamos, las realizadas en 2015, 2016 y 2017.

En función de todo lo antedicho y con el objetivo y compromiso de cumplir con las Conclusiones de la CAN 2019 el MTSS pone a consideración las siguientes propuestas de modificaciones a la actual Ley de Negociación Colectiva No. 18.566 del 11 de setiembre de 2009:

1. Modificación del art. 4º sobre deber de información

Se entiende que una de las formas de salvaguardar la reserva de la información proporcionada por la empresa durante la negociación colectiva es requerir la personería jurídica de los sindicatos. Se propone entonces, considerar ***modificar el art. 4ª en el sentido de establecer que el deber de información del empleador solo será exigible por aquellos sindicatos que cuenten con personería jurídica.***

2. Potestades del Consejo Superior Tripartito (literal D del art. 10º.)

En relación al cuestionamiento a la competencia de dicho Consejo Superior para “considerar y pronunciarse” sobre los niveles de negociación colectiva bipartita y tripartita, se propone considerar ***la derogación de ese literal del artículo de la ley.***

3. Negociación en caso de inexistencia de sindicato de empresa (final del art. 14º)

La parte final del art. 14ª de la Ley que habilita al sindicato de rama a negociar colectivamente en caso de inexistencia de sindicato de nivel inferior (por ejemplo: empresa) ha sido cuestionado por el sector empresarial. Se *propone considerar la supresión de dicha habilitación.*

4. Definir alcance del registro y publicación de los Convenios Colectivos y Resoluciones de Consejos de Salarios

Se propone considerar que el ***registro y publicación de las resoluciones de los Consejos de Salarios y de los Convenios Colectivos no constituirán requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo.***

5. Sobre la inclusión de condiciones de trabajo en la negociación colectiva tripartita (art 12°.)

En opinión de este Ministerio y de destacados juristas en lo laboral, la actual redacción de la ley 18.566 no afecta la libertad de negociación ni los Principios, Convenios y Recomendaciones de la OIT. El art. 12° de la ley, establece ya que las condiciones de trabajo solo pueden resolverse en caso que exista acuerdo entre representantes de trabajadores y empleadores en el Consejo de Salarios, lo cual salvaguarda la autonomía y voluntariedad de las partes.

Se propone: ***si se considerar pertinente por las partes sociales, podría detallarse aún más, la sustancia de lo establecido.***

6. Ultraactividad de los contenidos de los convenios colectivos

Respecto a los efectos de las Resoluciones de Consejos de Salarios y Convenios Colectivos luego de la finalización de su vigencia, consideramos que la ley 18.566 optó por una solución intermedia y tradicional en su aplicación histórica.

Sin perjuicio de ello, se propone considerar: ***La ultraactividad será objeto de la negociación colectiva desde la vigencia de estas modificaciones.***

Les saluda atte

Ernesto Murro

Ministro de Trabajo y Seguridad Social