

Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Uruguay (Ratificación : 1954)

Artículo 3 del Convenio. Ocupación del lugar de trabajo y derecho de la dirección de la empresa a penetrar en la misma en contextos de conflictos laborales. La Comisión observa que por comunicación de 31 de agosto de 2012, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) envían comentarios sobre la aplicación del Convenio en los que recuerdan las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2699 y manifiestan que: 1) contrariamente a lo expresado por el Comité en materia de ocupación del lugar de trabajo y en franca confrontación con lo solicitado, el Gobierno no ha hecho nada en la práctica y las normas vigentes no cumplen dichos principios; 2) velar por el respeto en la práctica de determinados principios no pasa por la mediación y los esfuerzos por canalizar un conflicto; 3) el Gobierno debe proteger la libertad de trabajo y ésta no se protege con la mediación; 4) sostener que porque se recurre a la justicia se ha cumplido con lo ordenado por los órganos de control no resiste ningún análisis y el recurrir obligadamente a la justicia a efectos de que se amparen los derechos de los empleadores es consecuencia de que el Gobierno no cumple ni con la ley ni con el mandato de la OIT; 5) el artículo 57 de la Constitución Nacional garantiza el derecho de huelga pero ordena su reglamentación por ley y esto es lo que pretenden los empleadores; 6) las organizaciones querellantes en el caso mencionado ante el Comité de Libertad Sindical ratifican la posición de la OIE respecto al derecho de huelga; 7) las ocupaciones de los lugares de trabajo continúan sucediéndose y los empleadores deben recurrir ante la justicia pues el Gobierno no los ampara en sus derechos; ante la expresa inacción y omisión del Gobierno en cumplir con lo ordenado por los órganos de control, es la administración de justicia la que debe amparar al empleador; 8) la sentencia núm. 184/12 del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de Tercer Turno de fecha 15 de agosto de 2012 al referirse a la ocupación de una empresa dictaminó que: *a)* el artículo 6 del decreto núm. 165/06 — objetado en el marco de la queja ante el Comité de Libertad Sindical — no conforma en modo alguno un medio que permita obtener el mismo resultado procurado por la acción de amparo y mucho menos puede ser considerado un medio idóneo para la tutela de los derechos involucrados; *b)* se han violado derechos humanos reconocidos en los artículos 7, 28, 32 y 36 de la Constitución; *c)* las situaciones de hecho (como es una ocupación del lugar del trabajo), atentan contra el goce de la libertad, la seguridad, el trabajo y la propiedad, la disponibilidad de los papeles de los particulares y la libertad de trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión y cualquier otra actividad lícita; *d)* los derechos humanos violados en el caso resultan de la falta de actuación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) al conocer la ocupación y que al MTSS no le corresponde ser abogado o el procurador de trabajadores o empresarios, de usurpadores o propietarios, de acreedores o de deudores, y debe actuar espontáneamente sin necesidad de serle requerido, no siendo necesario que reclamen esa actuación las víctimas o damnificados; y 9) el fallo del Tribunal juzga con precisión la actuación del Ministerio de Trabajo y demuestra la absoluta desprotección fáctica y jurídica del sector empresarial y el argumento de que el Gobierno nunca se ha negado a cumplir una orden judicial no resulta válido, ya que de incumplirse una orden judicial no se estaría en presencia de un gobierno democrático.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: 1) a contrario de lo sostenido por la OIE, la CIU y la CNCS, la tasa de conflictividad en el Uruguay es la más baja de los últimos años, según el registro de entidades independientes como el índice de conflictividad que lleva el Programa de Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay; 2) sobre la protección de la libertad de trabajo y del derecho de los empleadores a penetrar en el local ocupado, se hace notar que, si bien los juzgados laborales no tienen competencia en materia de conflictos colectivos

de trabajo, la justicia civil — en razón de su competencia residual — ha asumido competencia en casos de reclamos de trabajadores no ocupantes, quienes en general y de acuerdo a una jurisprudencia firme, han obtenido satisfacción de su interés en tanto se ha procedido a la desocupación por decisión judicial; 3) el sometimiento de los casos de solicitud de desocupación de los locales por no huelguistas, significa un alto grado de garantías de la libertad de trabajo, que se ha visto protegida mediante juicios sumarios de acuerdo al procedimiento de la acción de amparo (la asunción de competencias por el Poder Judicial comporta la subsunción de los casos de desocupación de los lugares de trabajo a un organismo claramente independiente e idóneo para dirimir los conflictos de derecho entre las partes); 4) se han dictado sentencias a partir de la solicitud de desocupación de los lugares de trabajo; 5) para salvaguardar el derecho de los no huelguistas, así como los derechos de los empleadores, la Dirección Nacional de Trabajo a través de la Unidad de Conflictos Colectivos de Trabajo, dedica miles de horas de trabajo anuales a la negociación colectiva para la prevención y solución de conflictos de esta naturaleza (se trata de un cuerpo especializado de mediadores, al cual acuden las partes en forma voluntaria, solicitando la intervención del Poder Ejecutivo para la solución de conflictos colectivos; cuando el mecanismo se agota y el conflicto persiste o se expresa mediante una ocupación o piquete, las partes acuden a la justicia solicitando el amparo de sus derechos); 6) las autoridades judiciales han fallado regularmente amparando el derecho al trabajo de los no huelguistas y los derechos de los empleadores a través de un proceso muy breve (tres días en primera instancia) y dictada la sentencia y para el caso de su incumplimiento por parte de los ocupantes, es el Poder Ejecutivo quien a través de los servicios del Ministerio del Interior (policía) ejecuta la orden judicial de desalojo y nunca se ha negado a cumplir una orden judicial porque violaría la Constitución de la República y el principio de separación de poderes; 7) se evidencia aquí, que los derechos constitucionales de los empleadores a que hacen alusión están garantizados por el Estado; según el Gobierno, lo que encubre el sector empleador en su queja no es otro objetivo que pretender la reglamentación del derecho de huelga y recordar que han manifestado que «no existe un derecho de huelga en el texto de los Convenios Internacionales de la OIT»; 8) no es esta, otra argumentación que la presentada en la última Conferencia Internacional del Trabajo, la que diera lugar a la situación que se produjo en la Comisión de Aplicación de Normas; 9) el Gobierno comparte «in totum» la posición de la Comisión de que al precisar el alcance y la significación del Convenio ha de entenderse que de acuerdo a los artículos 3 y 10, la huelga tiene cabal reconocimiento en la norma internacional; 10) el Gobierno reafirma el más irrestricto respeto de los derechos humanos y los empleadores parten de un supuesto equivocado, en la medida que la huelga, como derecho, es admitida en múltiples instrumentos internacionales como un derecho humano; 11) la legislación nacional reconoce el derecho de huelga a través de la Constitución Nacional (artículo 57), extremo que el sector empleador parece desconocer en una manifiesta posición inconstitucional y por la naturaleza de este derecho (indiscutible calidad de derecho humano) y su soporte en la Constitución Nacional, el Estado no está dispuesto a transitar la discusión de este tópico; 12) la conceptualización teórica que realiza el sector empleador es manifiestamente regresiva y desconoce pronunciamientos del propio Comité de Libertad Sindical y corresponde precisar que el propio Comité de Libertad Sindical admite que las ocupaciones de la empresa o del centro de trabajo son modalidades o formas del ejercicio del derecho de huelga; 13) los asesores de las cámaras empresariales recurren a citas de «segunda mano» y fuera de contexto y las consideraciones que se hacen sobre la ocupación de ningún modo hacen parte de la concepción que tradicional y consuetudinariamente ha expresado el propio Comité de Libertad Sindical, que como la considera una práctica legítima en tanto sea pacífica; y 14) la Constitución Nacional protege el derecho a la libertad de trabajo y el derecho al ejercicio de la libertad de empresa (artículos 7, 10, 36 y 53), el derecho de propiedad (artículos 7 y 32), el derecho de igualdad ante la ley (artículo 8), el derecho a la seguridad jurídica y el derecho a la libre circulación (artículo 7).

La Comisión toma nota de todas estas informaciones y recuerda que al analizar la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Uruguay, tomó nota de que en el marco de una Misión de la OIT que visitó el país en agosto de

2011, se suscribió un acuerdo tripartito entre el MTSS y representantes del sector trabajador (Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores PIT-CNT) y del sector empleador (Cámara Nacional de Comercio y Servicios y Cámara de Industrias del Uruguay) mediante el cual se inició una nueva etapa de diálogo sobre los comentarios del Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2699, de la Comisión y de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. La Comisión toma nota también de que en seguimiento a este acuerdo se vienen realizando reuniones tripartitas al respecto.

La Comisión recuerda que al examinar el caso núm. 2699, el Comité de Libertad Sindical estimó que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar de 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 y pidió al Gobierno que vele por el respeto de estos principios en las normas reglamentarias que se dicten y en la práctica.

La Comisión recuerda también que en numerosas ocasiones subrayó que «los piquetes de huelga y la ocupación de los lugares de trabajo deberían estar permitidos siempre que estas acciones se desarrollen pacíficamente. Sólo pueden imponerse restricciones a este tipo de acciones cuando pierdan su carácter pacífico. Ahora bien, en todos los casos debe garantizarse el respeto de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección a entrar en los locales de la empresa» (véase Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo, 2012, párrafo 149). ***En estas condiciones, la Comisión espera firmemente que en el marco del proceso de diálogo tripartito que se ha iniciado, se tomaran las medidas necesarias para que, teniendo en cuenta los comentarios del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión, se garantice plenamente en la legislación y en la práctica, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, el respeto de este principio. La Comisión espera que en el proceso de consultas en curso se tengan en cuenta las decisiones de los tribunales nacionales.***