

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN URUGUAY

**INFORME PARA EL EXAMEN POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL
DE LA OMC DE LAS POLÍTICAS COMERCIALES DE URUGUAY
(Ginebra, 25 y 27 de abril de 2012)**

RESUMEN EJECUTIVO

Uruguay ha ratificado los ocho Convenios fundamentales del trabajo de la OIT. En ciertas áreas, se requieren medidas adicionales para garantizar el pleno cumplimiento de los compromisos contraídos por Uruguay en Singapur, Ginebra y Doha en el marco de las Declaraciones Ministeriales de la OMC entre 1996-2001, así como en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Declaración sobre la Justicia Social de 2008.

La ley establece el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Algunos empleadores han tratado de debilitar la negociación colectiva, negándose a negociar o no aplicando los convenios colectivos.

La legislación protege de la discriminación a las mujeres, las personas con discapacidades, las minorías étnicas, el colectivo LGBT y las personas que viven con VIH/SIDA. No obstante, las mujeres se enfrentan a una brecha salarial de género del 10 por ciento y tienen el doble de probabilidades de estar desempleadas que los hombres. Los afrouruguayos también son víctimas de discriminación en el empleo; como resultado de ellos muchos subsisten en condiciones de pobreza.

La legislación regula el trabajo infantil y lo prohíbe en sus peores formas, pero las agencias encargadas de garantizar su aplicación carecen de los recursos necesarios. El trabajo infantil es una realidad en Uruguay.

Aunque existen disposiciones especiales que prohíben el trabajo forzoso y la trata de personas, el sistema judicial suele condenar a los culpables de tales actos en base a otras leyes que prevén sentencias más leves. El trabajo forzoso y la trata de personas tienen lugar en Uruguay.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN URUGUAY

Introducción

El presente informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente en Uruguay forma parte de la serie de informes que elabora la CSI de conformidad con lo dispuesto en la Declaración Ministerial adoptada durante la Primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) (Singapur, 9 a 13 de diciembre de 1996) en la que los Ministros declararon: “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas.” La Cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9 a 14 de noviembre de 2001) reafirmó ese compromiso. La importancia de esas normas se reiteró en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por los 174 países miembros de la OIT durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998, así como en la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, que la OIT adoptara por unanimidad en 2008.

En Uruguay hay una única central sindical, el Plenario Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores (PIT-CNT), que ha registrado un importante crecimiento durante la fase de profundización democrática desde 2006. Su objetivo es no sólo mejorar las condiciones inmediatas de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, sino también impulsar un programa de transformaciones profundas que tienen que ver con el desarrollo integral que pasa por cambiar la matriz productiva hacia una industrialización avanzada, mejorar la distribución de la riqueza y profundizar la democracia en el país.

I. Libertad sindical y derecho de negociación colectiva

En 1954, Uruguay ratificó los Convenios de la OIT No. 87 (1948) sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y No. 98 (1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La Constitución y la ley establecen la libertad de asociación. Los funcionarios, los empleados de las empresas estatales y los trabajadores/as de empresas privadas pueden constituir y afiliarse a sindicatos. Una ley de 2005 protege a los dirigentes sindicales y a los negociadores frente a la discriminación en el lugar de trabajo. La ley exige que el empleador reintegre a los trabajadores/as despedidos a causa de su afiliación o sus actividades sindicales y el pago de una indemnización, aunque Uruguay todavía tiene que ratificar el Convenio 158 de la OIT sobre terminación del empleo (1982), que prohíbe el despido sin causa justificada. La División de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo investiga las quejas de discriminación antisindical y existen mecanismos judiciales para resolver las quejas de los trabajadores/as contra los empleadores.

El derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga están reconocidos por la ley. La negociación colectiva tiene lugar por rama de actividades y son los Consejos de Salarios tripartitos los encargados de fijar el salario mínimo y las condiciones de trabajo para cada categoría de trabajadores. No obstante, la OIT ha recibido una queja de algunas gremiales empresariales que atenta contra el principio de la negociación colectiva tripartita, obligatoria y por rama de actividad en el sector

privado y les ha aconsejado continuar el diálogo social respecto a la negociación colectiva. Esta recomendación no sido muy bien acogida en las cámaras empresariales involucradas en la denuncia. Los sindicatos consideran que es necesario mantener la obligación de dialogar y negociar, aunque no de llegar a un acuerdo. Al mismo tiempo para que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, es esencial que se alcancen acuerdos entre empresarios y trabajadores.

En los servicios esenciales, el Gobierno cuenta con poderes para obligar a los trabajadores/as a acudir a sus puestos de trabajo durante una huelga si prestan un servicio esencial que, de ser interrumpido, “pudiera causar un perjuicio o riesgo grave que afecte a parte o toda la sociedad.”

Toda la legislación laboral cubre a los trabajadores/as empleados en las ocho zonas de exportación especiales. Sin embargo, en estas zonas no hay sindicatos.

En la práctica, los empleadores no siempre respetan el procedimiento legal. Recientemente, los empleados de las compañías multinacionales de seguridad Prosegur, G4S y Securitas, así como personal de empresas de seguridad locales, realizaron manifestaciones públicas exigiendo el cumplimiento de la ley relativa a la creación de Consejos de Salarios.

Se ha tenido noticia de que ciertas compañías recurren a prácticas antisindicales y discriminan a los miembros del sindicato. Por ejemplo, diversas empresas que suministraban materia prima a la fábrica de celulosa finlandesa UPM no respetaron los acuerdos salariales firmados con los trabajadores y han despedido a miembros del sindicato. La empresa de seguridad Prosegur impuso a los trabajadores sindicalizados una carga de trabajo superior a la de los demás empleados. La empresa retrasó además el pago de los salarios y algunos trabajadores indicaron que sus salarios se vieron disminuidos a causa de irregularidades en el sistema de registro de horas trabajadas.

Algunas empresas se niegan a negociar convenios colectivos. Por ejemplo, entre los meses de agosto y octubre de 2011, los trabajadores/as de la banca pública y privada realizaron una serie de paros para exigir la negociación de un acuerdo colectivo que se venía denegando desde diciembre de 2010. Los sindicatos consiguieron obligar a la dirección a sentarse a la mesa de negociación, y se firmaría un acuerdo. En noviembre de 2011, los trabajadores/as del sector metalúrgico afiliados a UNTMRA realizaron una huelga de 25 dado que la patronal, agrupada en la Cámara Metalúrgica, se venía negando desde hacía 10 meses a negociar un acuerdo colectivo de trabajo en el marco de los Consejos de Salarios. Tras la medida de presión, la Cámara finalmente negoció con el sindicato. En octubre de 2011, los trabajadores/as del Hospital Evangélico afiliados a la Federación Uruguaya de la Salud (FUS) decidieron ocupar durante 24 horas las instalaciones de la institución en protesta por la negativa de la dirección a negociar un nuevo convenio colectivo. Los trabajadores/as reanudaron las labores a la espera de una solución definitiva del conflicto.

En otros casos, las compañías incumplen los convenios colectivos firmados. En diciembre de 2011, el Sindicato Médico del Uruguay (SMU) declaró una serie de paros tanto en el sector público como en el privado, reivindicando el cumplimiento de los acuerdos colectivos firmados en 2009, así como unas condiciones de trabajo adecuadas.

Resumen

La ley establece el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Algunos empleadores han tratado de debilitar la negociación colectiva, negándose a negociar o no aplicando los convenios colectivos.

II. Discriminación e igualdad de remuneración

En 1989, Uruguay ratificó el Convenio No. 100 (1951) de la OIT sobre la igualdad de remuneración y el Convenio No. 111 (1958) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La ley prohíbe la discriminación por causa de raza, género, religión o discapacidad, entre otros motivos. La igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor está contemplada por la ley. La ley prohíbe asimismo el acoso sexual en el lugar de trabajo y establece sanciones en caso de incumplimiento. El Gobierno ha aprobado un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, destinado a mejorar la situación de las mujeres en la sociedad uruguaya. Una Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo (CTIOTE) se encarga de tratar los casos de remuneración no equitativa y otras cuestiones de género en el empleo.

En la práctica, el 35 por ciento de las mujeres no participa en el mercado laboral. Las mujeres tienen una brecha salarial de género del 10 por ciento y tasas de desempleo muy superiores a los hombres. Por ejemplo, el desempleo juvenil entre las mujeres es del 31,5 por ciento, mientras que para los hombres es de apenas el 18,9 por ciento. Cerca del 40 por ciento de los puestos directivos y altos cargos están ocupados por mujeres.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha anunciado su intención de adoptar medidas para mejorar la situación de las mujeres en el empleo en 2012. En enero de 2012, entró en vigor la Ley 18.868 que prohíbe a las empresas exigir controles de embarazo a las trabajadoras. El Gobierno está preparando asimismo medidas para mejorar la licencia de maternidad y lactancia, el establecimiento de un Sistema Nacional de Cuidados, brindar formación a las mujeres para que realicen trabajos altamente cualificados y que reciban salarios más altos. Además, tras tres años de aplicación provisional en cuatro empresas públicas, el Ministerio de Trabajo adoptó el programa “Gestión de Calidad con Equidad”, cuyo objetivo es incrementar la presencia de mujeres en la fuerza laboral. El programa pretende brindar más oportunidades a las mujeres, mejorar las condiciones de trabajo para la mujer y garantizar el respeto de sus derechos.

La ley establece un sistema para proteger a las personas con discapacidad del trato discriminatorio y estipula la obligación de facilitar su acceso a los edificios. No obstante, las personas discapacitadas han dado cuenta de diversos casos en que el Gobierno no aplicó eficazmente estas disposiciones. La obligatoriedad de facilitar el acceso a los edificios para los discapacitados no se cumple.

Cerca del 10 por ciento de la población es afrodescendiente. Muchos afrouruguayos realizan trabajos poco cualificados y el 43 por ciento de ellos son pobres. Los afrouruguayos están muy poco representados en puestos directivos y altos cargos tanto en el sector público como en el privado. Todavía está pendiente la adopción de un decreto ley para el establecimiento de la Comisión para la Promoción de la Equidad Étnica-Racial en el Empleo.

Varias leyes reconocen los derechos del colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT), aunque se ha dado cuenta de casos aislados de discriminación en el empleo.

Hay muy pocos programas relativos al VIH/SIDA y el lugar de trabajo. También ha habido informes de discriminación en la sociedad contra las personas seropositivas.

Resumen

La legislación protege de la discriminación a las mujeres, las personas con discapacidades, las minorías étnicas, el colectivo LGBT y las personas que viven con VIH/SIDA. No obstante, las mujeres se enfrentan a una brecha salarial de género del 10 por ciento y tienen el doble de probabilidades de estar desempleadas que los hombres. Los afrouruguayos también son víctimas de discriminación en el empleo; como resultado de ellos muchos subsisten en condiciones de pobreza.

III. Trabajo infantil

Uruguay ratificó en 1977 el Convenio No. 138 (1973) de la OIT sobre la edad mínima de acceso al empleo, y el Convenio No. 182 (1999) de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil en 2001.

La ley protege a los niños y niñas contra la explotación en el lugar de trabajo, incluida una prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el órgano responsable de hacerla cumplir. La ley prohíbe trabajar a niños/as menores de 15 años y, por lo general, se cumple en la práctica. Los menores de edad entre 15 y 18 años requieren el permiso del Gobierno para trabajar. Este permiso no se concede en caso de trabajo peligroso, extenuante, nocturno, o que entrañe algún otro tipo de riesgo. Todos los trabajadores/as menores de 18 años deben pasar un examen físico para identificar todo daño físico relacionado con el trabajo. Los niños/as entre las edades de 15 y 18 no pueden trabajar más de 6 horas diarias en una semana de trabajo de 36 horas y no pueden trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El permiso de trabajar se concede solamente a los/as menores de edad que han terminado los nueve años de educación obligatoria o que siguen matriculados en la escuela y están trabajando para terminar la educación obligatoria.

Con todo, el trabajo infantil es una realidad en Uruguay. En las zonas rurales, los niños/as trabajan en explotaciones agrícolas donde muchas veces tienen que manipular peligrosos pesticidas y pesadas cargas. En las áreas urbanas se emplean como vendedores callejeros, lavando autos, en la mendicidad o en la recolección y clasificación de residuos.

Resulta difícil hacer aplicar las leyes debido a la carencia de recursos y porque la mayoría del trabajo infantil tiene lugar en las actividades informales. El Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU) y la Inspección General del Trabajo se encargan de identificar los lugares y las condiciones de trabajo donde podrían emplearse niños y adolescentes. El INAU aplica políticas para prevenir y regular el trabajo infantil y proporciona formación en cuestiones relativas al trabajo infantil. Es además el organismo responsable de analizar caso por caso las solicitudes y extender los permisos de trabajo necesarios, no pudiendo permitir en ningún caso el empleo de un menor de 18 años para realizar trabajos peligrosos. El INAU trabaja en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para investigar quejas sobre el trabajo infantil y con el Ministerio del Interior para perseguir los casos de violación a la ley. Sin embargo, el INAU no dispone de suficientes recursos humanos, y tiene apenas cinco inspectores para cubrir la totalidad del país y un solo empleado encargado de procesar los datos recopilados.

El Gobierno está aplicando un Plan de Acción Nacional sobre el empleo infantil en las peores formas de trabajos peligrosos. En 2008, el Comité de Erradicación de Trabajo Infantil (CETI) propuso la creación de una comisión para tratar la problemática de los niños que trabajan en vertederos de basura. El Ministerio de Desarrollo Social

(MIDES), el INAU y los Gobiernos municipales están trabajando para ayudar a los menores que dedican actualmente a la recolección de residuos.

El Gobierno organizó una jornada de sensibilización y acercamiento a la metodología del programa de la OIT “Defensa de los Derechos del Niño a través de la Educación, las Artes y los Medios de Comunicación” (SCREAM), cuyo objetivo es concienciar y brindar formación a los docentes y trabajadores sociales.

Resumen

La legislación regula el trabajo infantil y lo prohíbe en sus peores formas, pero las agencias encargadas de garantizar su aplicación carecen de los recursos necesarios. El trabajo infantil es una realidad en Uruguay.

IV. Trabajo forzoso

Uruguay ratificó el Convenio No. 29 (1930) de la OIT relativo al trabajo forzoso en 1995 y el Convenio No. 105 (1957) sobre la abolición del trabajo forzoso en 1968.

El Código Penal prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso y desde 2008 la ley sobre la migración penaliza el tráfico y la trata de personas. Para los casos de trata se establecen penas de 4 a 16 años de cárcel y respecto al trabajo forzoso las penas se sitúan entre 2 y 12 años de prisión.

Al parecer los tribunales no aplican de manera cabal el Código Penal y la ley sobre la migración, y en algunos casos las sentencias se apoyan en otras leyes, como por ejemplo la ley relativa a la explotación para la prostitución, donde las condenas previstas son muy inferiores. En 2010, no se recurrió al Código Penal y a la ley sobre la migración en ninguna condena contra traficantes o personas que violaron la legislación sobre trabajo forzoso. El motivo para ello es que únicamente había dos jueces especializados en la ley sobre el crimen organizado en la capital, y no les fueron remitidos todos los casos de trata de personas y trabajo forzoso.

El trabajo forzoso y la trata de personas tienen lugar en Uruguay. La mayoría de las víctimas son mujeres y niñas traficadas con fines de explotación sexual comercial. También se introduce ilegalmente a trabajadores extranjeros a Uruguay, que terminan siendo obligados a trabajar en la pesca o en la agricultura.

Resumen

Aunque existen disposiciones especiales que prohíben el trabajo forzoso y la trata de personas, el sistema judicial suele condenar a los culpables de tales actos en base a otras leyes que prevén sentencias más leves. El trabajo forzoso y la trata de personas tienen lugar en Uruguay.

Recomendaciones

1. El Gobierno debería asegurarse de que los empleadores cumplan con los procedimientos de los Consejos de Salarios y garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos firmados.
2. El Gobierno debería implementar un programa de medidas para reducir el desempleo femenino.
3. El Gobierno debería tomar medidas para garantizar que se facilite el acceso a los edificios y abordar todos los casos de discriminación contra las personas con discapacidades.
4. El Gobierno debería promover la igualdad de oportunidades para los afrouruguayos.
5. El Gobierno debería proporcionar formación a los jueces sobre el uso de las disposiciones legales para combatir la trata de personas y la ley sobre la migración, así como las disposiciones del Código Penal sobre trabajo forzoso. Los jueces deberían asegurarse de que los responsables reciban castigos más estrictos.
6. En general, el Gobierno debería reforzar sus capacidades judiciales y de aplicación de la ley, para controlar y garantizar que se aplique la legislación laboral, incluyendo la relativa a violaciones de los derechos sindicales, la discriminación, el trabajo infantil y forzoso y la trata de personas.
7. La OMC debería recordar a las autoridades uruguayas los compromisos asumidos en las Conferencias Ministeriales de Singapur y Doha de respetar las normas fundamentales del trabajo. Tendría que pedir a la OIT que intensifique su labor con el Gobierno de Uruguay en esos ámbitos y que presente un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.

Referencias

Amnistía Internacional, *Informe Anual 2011 - Uruguay*, 13 de mayo de 2011, disponible en: <http://www.amnesty.org/es/region/uruguay/report-2011>

Freedom House, *Freedom in the World 2011 - Uruguay*, 12 de mayo de 2011, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4dcbf50e8.html>

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, *Informes, Observaciones individuales, Observaciones generales y Solicitudes directas*, 2009-2011

OIT, *Ratificación de las normas fundamentales del trabajo*

Infobae, *Empleados públicos uruguayos no quieren una jornada laboral de 8 horas*, 11 de enero de 2012, disponible en: <http://america.infobae.com/notas/42578-Empleados-publicos-uruguayos-no-quieren-una-jornada-laboral-de-8-horas->

Sistema de Información sobre las Normas Internacionales del Trabajo (NORMLEX), *Memorias solicitadas y recibidas relativas al Estudio General sobre Relaciones de trabajo en la administración pública y negociación colectiva: Uruguay*, 28 de febrero de 2012

Confederación Sindical Internacional, *Informe Anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2011 - Uruguay*, 8 de junio de 2011, disponible en: <http://survey.ituc-csi.org/Uruguay.html>

Prensa Latina, *Uruguay a favor de una mayor presencia de mujeres en el mercado laboral*, 14 de enero de 2012

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, *2010 Findings on the Worst Forms of Child Labor - Uruguay*, 3 de octubre de 2011, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e8c399327.html>

Departamento de Estado de los Estados Unidos, *2011 Trafficking in Persons Report - Uruguay*, 27 de junio de 2011, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e12ee39c.html>

Departamento de Estado de los Estados Unidos, *2010 Country Reports on Human Rights Practices - Uruguay*, 8 de abril de 2011, disponible (en inglés) en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4da56d779b.html>

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2011* disponible (en inglés) en: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>