SESIÓN DEL DÍA MIÉRCOLES 13/04/2016

23.- Convenio Nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la iniciativa correspondiente)

De acuerdo con lo resuelto por la Cámara, se pasa a considerar el asunto relativo a: "Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)". (Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la iniciativa correspondiente).

——Léase el proyecto.

——En discusión.

Tiene la palabra el señor diputado Óscar Andrade Lallana.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Señor presidente: como expresa la exposición de motivos del proyecto, la protección contra el despido se encuentra recogida en los instrumentos internacionales de derechos humanos en América Latina. El artículo 7, inciso d) del Protocolo de San Salvador establece: "La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

En un editorial sobre derecho del trabajo, el doctor Hugo Barretto expresa: "La fórmula del artículo 4º del Convenio Internacional Nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) es de un sentido común abrumador, y cuesta ver cómo puede alguien oponer argumentos a tal razonable imperativo de la conducta humana: 'No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio'".

Acerca de la causa justificada y respecto al mismo artículo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones establece: "[…] 'el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización'. En realidad, el artículo 4 del Convenio no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del 'principio fundamental de la justificación' no se despida a un trabajador […]".

Volviendo al editorial, el doctor Barretto, director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, establece como componente más importante del convenio internacional del trabajo: "a) Reintroducción en nuestro ordenamiento de la figura del preaviso del empleador, salvo en caso de 'falta grave' del trabajador […]; b) Admisión de causas de justificación fundadas en las dispuestas en el art. 4 del CIT; c) Obligación de proporcionar información pertinente a la representación de los trabajadores interesados y ofrecer la

oportunidad de entablar consultas sobe las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y atenuar las consecuencias […]; d) Notificar a la autoridad competente (en nuestro caso, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) de las terminaciones dispuestas, dentro de ciertas condiciones de aplicación (art. 14º) […]; d) Determinación de la consecuencia jurídica de la ausencia de causa justificada para poner término a la relación de trabajo […]".

Este convenio además tiene una referencia importante: "Asimismo, cabe señalar que al respecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indicó en su Observación General núm. 18, sobre el derecho al trabajo, que las vulneraciones del derecho al trabajo pueden ser resultados de actos de omisión que ocurren, por ejemplo, cuando los Estados Partes no regulan las actividades de personas o grupos para impedirles que obstaculicen el derecho de otros de trabajar. Así, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consideró que 'el incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros'. Ese incumplimiento abarca ciertas omisiones […] como 'el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente'".

Señor presidente: queremos dar nuestra opinión respecto a qué parte de este convenio de 1982 de la OIT se incorpora a nuestra legislación y su importancia. Cabe resaltar que nuestro país ha ratificado los ocho convenios madre de la OIT y los cuatro de gobernanza y tiene en vigor sesenta y nueve de los convenios restantes. Por ejemplo, según la Comisión de Expertos en el caso del preaviso establece que salvo falta grave del trabajador, "[…] 'tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización'. El propósito de esta obligación es evitar que la decisión de despido inmediato tome por sorpresa al trabajador y atenuar las consecuencias perjudiciales del despido. El preaviso tiene por finalidad que el trabajador pueda prepararse para adaptarse a la situación y buscar un nuevo empleo […]".

Además, la Comisión de Expertos considera que la indemnización referida en el artículo debería corresponder a la remuneración que el trabajador habría percibido durante el plazo de preaviso si este se hubiera respetado. La única excepción es que el despido se deba a notoria mala conducta.

Otro componente bien importante del convenio internacional tiene que ver con el procedimiento relativo al despido: recurso, indemnización por fin del servicio y protección del ingreso. Con relación al procedimiento previo al despido o en ocasión de este, el artículo 7 del Convenio dispone que: "[…] no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad".

Más adelante agrega: "Al respecto, es preciso que el trabajador pueda ejercer el derecho a defenderse antes del despido mismo, más allá de que tenga, o no, derecho a entablar procedimientos después del despido, incluso si

este no se considera definitivo mientras no se hayan agotado todas las vías de recurso".

En lo que tiene que ver con el procedimiento de recurso contra el despido, incorporado a los artículos 8 y 9 del Convenio Internacional N° 158, la recomendación N° 166 es clara: "Según la Comisión de Expertos, 'la conciliación da a cada parte la posibilidad de examinar en presencia de una tercera persona la cuestión de la justificación de la terminación habida cuenta de las normas jurídicas aplicables, y de evaluar las probabilidades de ganar o perder el caso ante el tribunal competente o de llegar a una solución por acuerdo mutuo […] lo que permite reducir […] el número de casos sobre los que tendrían que pronunciarse los organismos competentes'".

Con respecto al procedimiento, el artículo es claro cuando refiere a distribuir la carga de la prueba, hecho central en una relación específica de dependencia, como la relación del trabajo.

En lo relativo a los despidos colectivos, el convenio internacional agrega dos aspectos centrales a los artículos 13 y 14. En primer lugar, la necesaria información y consulta a los representantes de los trabajadores en tiempo y forma. La recomendación N° 166 que complementa el Convenio Internacional N° 158 de la OIT establece orientaciones sobre el tipo de medidas que deberían adoptarse para reducir al mínimo los despidos en caso de reestructura. Por ejemplo, la restricción de contratar, el recurso a la disminución natural de personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo.

Asimismo, la recomendación Nº 166 es clara al establecer un registro con los trabajadores cesados en caso de reducción de personal, a los efectos de que tengan prioridad a la hora de la readmisión.

Se establece también desde el punto de vista jurídico la notificación a la autoridad competente y que en procesos en que la reducción tenga que ver con reestructuras, productos, incorporación de tecnología, productos de cambios estructurales o análogos, se tomen medidas para minimizar el impacto social y el impacto hacia la población.

Hasta acá algunas consideraciones jurídicas. Ahora voy a hacer alguna consideración política.

Las ramas de actividad que cuentan con fuerte organización sindical no precisan del Convenio Nº 158 de la OIT. Un sindicato de base fuerte es garantía de que no se produzcan arbitrariedades. Sin embargo, existen múltiples centros de trabajo y ramas de actividad que no cuentan con sindicatos fuertes. ¿Cuál es la opinión de los legisladores de la Comisión de Legislación del Trabajo cuando debemos atender despidos arbitrarios?

Hace un año recibimos la noticia de que una planta láctea cerraba sin aviso. Mantuvo una instancia de negociación durante un año, cuando un año antes había tomado la decisión de cerrar.

Las recomendaciones de todos los legisladores están vinculadas con el convenio internacional. Deberían haberse tomado en tiempo y forma medidas para evitar el impacto: recomendaciones para que en el cese hubiera habido

más negociación colectiva, para que se pudieran evitar los ceses y para reinsertar trabajadores.

La próxima madrugada partiremos rumbo a Salto con la Comisión de Legislación del Trabajo, donde la empresa Nolir, propiedad del Grupo Caputto, hace un año inició una reestructura de trabajadores vinculados con el sector envasado, que implica una rebaja salarial. Además de impulsar la rebaja salarial, adiestra a trabajadores en máquinas del sector de *packing,* y termina con el despido de diecisiete trabajadores, once de los cuales tienen veinticinco años de antigüedad en la empresa. ¿Qué herramientas jurídicas tenemos para oponernos a este tipo de arbitrariedades?

En Frigocerro, en Durazno, los primeros días de diciembre del año pasado ocurrió un siniestro laboral muy grave, en el que un trabajador perdió un brazo al engancharse en la noria. La medida del dueño del frigorífico fue despedir al técnico prevencionista porque la denuncia que hizo sobre el siniestro laboral era demasiado detallada, cosa que reconoció el señor Ortiz cuando los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo pisamos el frigorífico en el mes de enero.

El año anterior, estuvimos con trabajadores del gas, quienes después de un año y medio de interceder por un reclamo de categorías, el mismo día que la inspección del Ministerio y Jurídica establecieron que les correspondía la categoría, fueron despedidos por la empresa.

A mí me tocó trabajar en la refinería de Ancap, donde la empresa Astra Evangelista decidió despedir a una trabajadora porque estaba embarazada. Desconocen que la normativa actual, en esos casos, establece no la nulidad del acto del despido, sino un despido especial.

¿No es hora de que pongamos a consideración, en términos jurídicos, si precisamos herramientas más rigurosas para detener arbitrariedades? ¿No son estas las cosas que reclamamos cuando suceden hechos que ponen en riesgo la condición laboral?

La minuta debería tener como devolución del Poder Ejecutivo una oración que dijera que se ratifica el Convenio Nº 158, después de abrir un espacio de un año, como establece el convenio internacional, para que vía legislación laboral, vía negociación colectiva -también contribuirá la jurisprudencia, como ha pasado en los treinta y cuatro países que han ratificado este convenio internacional- se establezca la base de un principio fundamental sobre el trabajo. Según Goldaracena: "El derecho del trabajador a que la relación laboral no sea interrumpida unilate-ralmente por el empleador sin justa causa se ha convertido en un derecho humano fundamental".

Voy a hacer dos últimas consideraciones.

Me da enorme alegría que aprobemos la ratificación de este convenio. Fue aprobada por unanimidad en la Comisión de Legislación del Trabajo, con el voto de todos los partidos, lo que también es una señal contundente para reafirmar derechos laborales que siempre son importantes, pero aún más en momentos de contracción económica, cuando están más vulnerables.

Fue una enorme alegría que, a semanas de cumplirse cien años del nacimiento de don José "Pepe" D'Elía, presidente histórico de nuestra gloriosa

CNT primero y PIT-CNT después, aprobemos este convenio internacional. Además, que por esas curiosidades de la historia lo hagamos a un año de que nos abandonara Eduardo Galeano.

Galeano escribía sobre los derechos laborales: "[…] la sola mención de los derechos obreros pone los pelos de punta" -a los sectores neoliberales- "a los más fervorosos abogados del salario de hambre, el horario de goma y el despido libre". Se encabezan muchas veces ideas que se indignan contra "la imposición de estándares laborales homogéneos en los nuevos acuerdos comerciales. Traducido, eso significa: olvidemos de una buena vez toda la legislación internacional que todavía protege a los trabajadores". Muchas veces, los principales directores ejecutivos lo dicen más claramente, como el principal director de General Electric: "'Para competir, hay que exprimir los limones'. Y no es necesario aclarar que él no trabaja de limón en el *reality show* del mundo de nuestro tiempo".

¡Que buena señal estaremos dando hoy! ¡Ojalá con los votos de todos los legisladores de la Cámara demos una señal que reafirme en nuestro país el derecho al trabajo y a la igualdad!

Muchas gracias, señor presidente.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Tiene la palabra el señor diputado Pablo Abdala.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Señor Presidente: me tocó asumir la representación del diputado Wilson Ezquerra Alonso, quien integra la Comisión de Legislación del Trabajo en nombre del Partido Nacional, que es votante y firmante del informe al plenario de la Cámara de este proyecto de minuta de comunicación, y que hoy no se encuentra en sala porque está cumpliendo funciones inherentes a su representación en el interior del país.

Adelanto que vamos a votar a favor de esta propuesta, coherentemente con el comportamiento que asumió nuestro representante en la comisión asesora respectiva.

Antes de realizar algunas consideraciones muy generales sobre los fundamentos que nos llevan a asumir esa tesitura, quiero felicitar al diputado Andrade Lallana por el informe que acaba de realizar para presentar este proyecto de minuta, y también -de eso soy testigo, porque alterno en la Comisión de Legislación del Trabajo- por haber impulsado este proceso. Más allá de que el proyecto original lleva la firma de varios señores legisladores, me consta que el diputado Andrade ha sido protagonista principal de esta propuesta que hoy la Cámara aprobará.

Nosotros vamos a votar a favor, y ¡ojalá que el Poder Ejecutivo, prontamente, haga llegar la iniciativa para que podamos dar al Convenio N° 158 la reglamentación legislativa correspondiente! ¡Ojalá también el Poder Ejecutivo asuma la misma tesitura con relación a un planteo similar que le hicimos el año pasado -lo redacté personalmente y motivó la unanimidad de la Comisión de Legislación de Trabajo primero y de la Cámara después-, y ratifique el Convenio Nº 171, que regula el trabajo nocturno! Creemos que como cuerpo de normas internacionales complementaría muy bien la ley específica que este Parlamento aprobó al final de la legislatura pasada,

estableciendo una compensación específica para quienes desarrollan su actividad laboral en horario nocturno.

Yo creo que está bien que la Cámara dé este paso, porque implica avanzar en el camino de la protección del trabajo, de la estabilidad laboral, y de los derechos humanos -como se decía en sala-, en momentos muy particulares de la vida del país, de la región y del mundo.

Sin ninguna duda, el mercado laboral no es ajeno a la vertiginosidad con que se viven los tiempos modernos, pautada por un desarrollo que no cesa, que afecta y condiciona las relaciones laborales, con procesos productivos acelerados, que obligan a los países a actualizar sus normas, tanto en el plano del derecho individual del trabajo como colectivo.

Decía muy bien el diputado Andrade Lallana, a quien escuché con mucha atención, que este convenio está más bien referido a aquel trabajador individual que desarrolla su actividad en empresas medianas o pequeñas o, por lo menos, que trabaja en rubros de la actividad laboral que no son aquellos que están más fuertemente organizados y con una estructura sindical más poderosa, por lo que se encuentran más desamparados. Comparto ese criterio, y creo que está bien que iniciemos un proceso para enmendar esa situación.

Es notorio que el Convenio N° 158 –lo leí detenidamente- tiene la suficiente amplitud como para ir por el camino que recorren habitualmente muchas normas internacionales que definen preceptos, pero que después quedan librados a la reglamentación de la legislación interna o bien a los acuerdos tripartitos a través de los convenios colectivos, y este no es la excepción.

El artículo 4º del convenio claramente define las situaciones que configuran despidos legítimos e incluye aspectos vinculados con la capacidad del trabajador, la conducta, razones económicas y necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. ¿Qué quiero decir con esto? Creo que hay que precisar bien los términos. No estamos consagrando la inamovilidad del trabajador privado, como alguien puede llegar a concluir tras la mera lectura del Convenio N° 158. Tampoco estamos reemplazando o eliminando el poder de dirección de la empresa por parte del empresario. No es así, entre otras cosas porque la OIT es muy sabia en ese sentido. De otra forma, sus recomendaciones y las normas internacionales que emite no serían de incorporación en los derechos positivos de cada país, porque sería imposible si no se dejara librado a la voluntad del Poder Legislativo y de los poderes públicos de cada país definir en qué términos y condiciones esos preceptos y convenios se internalizan en cada una de las sociedades.

Creo que será necesario -ojalá podamos avanzar rápidamente en esto- que el Poder Ejecutivo mande la iniciativa para aprobar el convenio y que, una vez que el Poder Legislativo otorgue la autorización para ratificar y depositar el instrumento de ratificación correspondiente, se ocupe de trabajar en una ley reglamentaria. Como pasa con las normas laborales, será necesario recorrer el camino del consenso, que es la regla en materia laboral. En esa oportunidad, habrá que consultar a los trabajadores organizados, a todas las organizaciones gremiales y al sector empresarial para ver de qué manera podemos ir construyendo consensos, a efectos de definir los aspectos que el convenio mandata una vez ratificado.

Voy a poner algunos ejemplos. El artículo 2º excluye de la aplicación de esta solución a todas las formas de trabajo temporal o zafral, es decir, contratos de trabajo de duración determinada, período de prueba y trabajo ocasional. Si nosotros ratificáramos este convenio y nos quedáramos en la mera intención, tal vez nos estaríamos comprando un problema, porque será necesario reglamentar legislativamente este aspecto para que un eventual empleador deshonesto no utilice después este subterfugio para disfrazar de trabajo ocasional lo que en verdad no es, y por esa vía escapar al requisito y a los procedimientos del despido justificado. Entonces, por hacer el bien, en vez de defender el trabajo o proteger la estabilidad laboral, vamos a fomentar la informalidad y ese no es el propósito del Convenio N° 158 ni del diputado Andrade ni de la Comisión de Legislación del Trabajo ni de los legisladores que votaremos a favor ni de los que vayan a votar en contra, si es que hay alguno.

Con relación al artículo 7º pasa algo parecido. El artículo dice que si la causal invocada es la mala conducta del trabajador, habrá que darle la oportunidad de formular sus descargos, pero después de la coma dice: "a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad". Esto, en términos de certezas jurídicas, es de una amplitud tal que, si después no se baja a tierra y se establecen límites, es inaplicable. Por lo tanto, será necesario -quiero que esto figure en la versión taquigráfica porque supongo que la minuta de comunicación irá al Poder Ejecutivo acompañada de las palabras que se viertan en esta discusión- que el Poder Ejecutivo lo advierta para que, al mismo tiempo que ejerce la iniciativa constitucional de ratificar el convenio internacional, empiece a trabajar en un proyecto de reglamentación.

Más emblemático que ninguno es el artículo 10, que ni más ni menos tiene que ver con las consecuencias de los despidos abusivos o injusti-ficados. El artículo 10 establece distintas alternativas, como la readmisión del trabajador, que debería entenderse como su reintegro, el pago de una indemnización u otra reparación que se considere apropiada, pero antes de eso determina que es en virtud de la legislación y de las prácticas nacionales de cada país. Es decir que es de una indeterminación absolutamente lógica, previsible; sin duda, está escrito en el lenguaje que corresponde a los convenios internacionales para que marquen una orientación y sean los países los que se encarguen de establecer las condiciones y los límites, no para restringir los preceptos, sino para asegurar su eficacia, ejercicio y efectividad.

En consecuencia, reitero que será necesario que la Comisión de Legislación del Trabajo no considere concluida su acción simplemente con haber redactado y aprobado esta minuta de comunicación.

Otro tanto pasa con el preaviso que está previsto en el artículo 11 del convenio. Según lo que se establece, el preaviso es claramente una obligación del empleador de dar un aviso al trabajador cuando va a proceder a su despido. Creo que incluso hay un problema de redacción porque dice que el preaviso deberá otorgase en un plazo razonable o, en su lugar, deberá darse una indemnización, y me parece que se mezclan cosas que no tienen nada que ver. Una cosa es el preaviso; si eventualmente es sustituible por una indemnización, quizás mañana un empleador deshonesto puede llegar a sostener la tesis de que no tiene la obligación de indemnizar ningún despido porque dio el preaviso. Este obviamente no es el espíritu del Convenio N° 158, y de nada serviría lo

que vamos a promover hoy en términos de que el Poder Ejecutivo mande una iniciativa para su aprobación.

Señalo estos aspectos, pero se podrían manejar muchos otros, por ejemplo, las excepciones que se establecen para determinadas categorías de trabajadores en circunstancias o tipos de empresas que pueden quedar fuera del alcance del convenio. Obviamente, es una casuística interminable para algo que es diverso como el mercado de trabajo, que en los últimos tiempos sin duda ha crecido y se ha diversificado permanentemente, porque más allá de las formas clásicas de relación laboral que todos conocemos todos los días nos sorprendemos con las distintas modalidades que el trabajo adquiere.

Por lo tanto, por ahora no hay mucho más para agregar. Reitero lo que dije al comienzo en cuanto a felicitar por este esfuerzo al diputado Andrade Lallana y a la Comisión de Legislación del Trabajo -no me felicito a mí mismo, porque soy delegado de sector y no voto-, y trasmito la opinión decidida y comprometida del señor diputado Ezquerra Alonso, que este año la preside, en cuanto a avanzar en este asunto y en hacer llegar esta expresión de voluntad al Poder Ejecutivo.

Por supuesto que desde hoy la pelota estará en la cancha del Poder Ejecutivo, que espero actúe con razonable prontitud. Además, como tengo la esperanza de que se lean las expresiones vertidas en sala, aprovecho para recordar al Poder Ejecutivo que hace prácticamente un año le remitimos una minuta similar a esta con relación a otro convenio de la OIT, que creo sería muy importante el país ratificara porque tiene que ver con determinados auxilios, prestaciones, servicios y previsiones, más allá de la mejora o de la compensación salarial que la OIT recomienda para los trabajadores que desarrollan su tarea en horario nocturno.

Nada más por ahora, señor presidente.

Muchas gracias.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Tiene la palabra el señor diputado.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Señor presidente: el convenio no excluye a los trabajadores zafrales, sino que establece la posibilidad de hacerlo, y es parte del debate posterior. De hecho, si se revisan los treinta y cuatro países que lo han ratificado -me tomé el trabajo de revisar cada uno-, se advertirá que hay un 40 % que no ha hecho uso de la posibilidad de excluir al trabajador zafral y ha aplicado el convenio para todas las ramas de la actividad económica y a todas las personas empleadas, como dice el punto 1 del artículo 2º.

Además, es cierto que en el Convenio N° 158 no está clara la definición del preaviso, aunque sí lo está en la Recomendación N° 166 y en las interpretaciones posteriores de la Comisión de Expertos en su aplicación, que claramente dicen que, aun siendo justificado, en el despido tiene que estar la condición del preaviso.

Asimismo, en la Recomendación N° 166 se establece que durante el período de preaviso debería dejarse un espacio de tiempo remunerado para facilitar que el trabajador busque otro trabajo y que debe entenderse que la indemnización cubre el período de preaviso cuando el despido es justificado, a efectos de que el trabajador tenga en ese lapso la posibilidad de reinstalarse en el trabajo.

Por lo demás, comparto las apreciaciones realizadas por el señor diputado Abdala, en el sentido de que primero se realice la ratificación y luego se abra un ámbito tripartito que profundice aspectos puntuales; quizás el más polémico sea el relativo a la nulidad del despido o la indemnización.

Gracias, señor presidente.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE (Amarilla).- Tiene la palabra el señor diputado.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Señor presidente: quiero dejar constancia de que en mi intervención anterior creí referirme en los mismos términos en que acaba de expresarse el diputado Andrade a las eventuales excepciones y al alcance del preaviso.

Comparto plenamente lo que él acaba de expresar y lo ratifico. Es obvio que el convenio no excluye por sí mismo ni incluye. Deja abierta la posibilidad de que todo miembro pueda excluir de la totalidad o de alguna de las disposiciones de este convenio –en este caso sí- a los trabajadores ocasionales, los que están en período de prueba, en contrato a término, etcétera.

Simplemente, lo mencioné a los efectos de decir que claramente la ratificación del convenio no resuelve este problema; lo plantea. No es el final del camino, sino el inicio. Después se hará por los instrumentos jurídicos que correspondan; será el convenio colectivo o la ley reglamentaria, pero esto hay que definirlo. De lo contrario, es letra muerta. No es aplicable, porque ¿dónde está el límite, si no es así? ¿Cómo definimos qué es trabajo temporal y qué no lo es, o dónde está el carácter permanente? Bueno, podemos recurrir a la jurisprudencia, a la ley interna, pero primero hay que definir si excluimos. Podemos incluir a todos; podemos excluir estos; podemos excluirlos de todo el convenio; podemos excluirlos de una parte.

En cuanto a lo que se ha dicho con relación al preaviso es verdad, pero también es verdad que lo que nosotros estamos pidiendo es la ratificación del convenio, no de la recomendación, y que en la interna -ese es el efecto jurídico que tiene la aprobación legislativa de una norma internacional- será el artículo 11. Repito, sin ninguna duda, a recomendación nos sirve como referencia. Habrá que definir lo que está indeterminado y hacerlo prontamente porque, de lo contrario, en este punto, como en el que mencioné antes, vinculado con el tema de la eventual informalidad, vamos a generar un efecto no deseado. No lo digo en términos de crear alarma, por supuesto que no. Sencillamente, digo que esto confirma que la ratificación del convenio es poner el tema sobre de la mesa, que no es poca cosa. ¡No es poca cosa! Después, entonces, hay que empezar a conversar y a definir todo lo que hay que conversar y definir.

Gracias, señor presidente.

SEÑOR PRESIDENTE (Amarilla).- Tiene la palabra el señor diputado Amado.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Señor presidente: en primer lugar, en nombre del Partido Colorado quiero hacer una aclaración a nivel general.

Los legisladores del Partido Colorado acompañarán con su voto afirmativo el envío de esta minuta al Poder Ejecutivo, en el entendido y a cuenta de un debate de fondo, cuando el Poder Ejecutivo remita el correspondiente proyecto de ley.

En mi caso, como integrante de la Comisión de Legislación del Trabajo y por razones obvias, consustanciado con el proyecto a estudio, quiero decir claramente que acompañaré con mi voto afirmativo la aprobación de esta minuta. Lo haré porque creo que es una señal hacia los trabajadores y hacia el empresariado en el sentido correcto de alcanzar relaciones laborales serias y maduras, con responsabilidad tanto de patrones como de empleados.

No obstante el apoyo a la minuta y al convenio, quiero realizar algunos planteos y reflexiones a propósito de este voto, que no tiene como objetivo la chicana política ni la pequeñez sino decir lo que pienso con total honestidad intelectual.

La primera constatación es que estamos en abril de 2016; pasaron gobiernos de todos los pelos; quince años de gobiernos colorados, cinco años de gobierno del Partido Nacional, once años de gobierno del Frente Amplio y recién, treinta y cuatro años después, estamos intentando aprobar este convenio.

Este convenio fue redactado en el año 1982. No podíamos esperar que la dictadura militar aprobara una norma de este estilo, obviamente que no. Sin embargo, creo que hay que dejar constancia de que después hubo seis gobiernos democráticos de distintas tendencias políticas y en ningún momento hubo voluntad política para aprobar este convenio. Eso llama a la reflexión, a querer entender por qué gobierno tras gobierno, más allá de los colores partidarios, no se aprobó este convenio. En todo caso, para quienes estamos de acuerdo con su aprobación es un llamado fuerte de autocrítica a los gobiernos de los distintos partidos que tuvieron responsabilidad en el ejercicio del poder después desde la recuperación democrática.

La segunda constatación o reflexión es que seguramente este convenio era una bruta herramienta en el año 1982; seguramente, era una muy buena herramienta en la década del ochenta, quizás en la del noventa y a fines del noventa también, pero estamos en 2016. Es decir: han pasado treinta y cuatro años desde la redacción de este convenio y desde que se pergeñara para tratar de solucionar problemas de relaciones laborales. En esos treinta y cuatro años cambió el mundo; cambió el mundo político y se modificaron los centros de poder a nivel mundial; cambió el mundo desde el punto de vista de la tecnología que, a su vez, generó cambios, obviamente, en el mercado laboral. Por supuesto que también cambió nuestro país, porque no es una isla, sino parte de ese mundo que está totalmente atado a las relaciones internacionales, a esa inserción en el mundo que, además, es uno de nuestros puntos altos, de nuestras ventajas. Evidentemente, nuestro país no ha quedado atrás de todos

esos cambios que nada tienen que ver con el mundo y el Uruguay de 1982 o 1985.

Quiero poner como ejemplo algunas cosas obvias en las que pensaba antes de venir: los celulares, Internet, el mail, las aplicaciones, el GPS -para taxis y para no taxis-, las *laptop*, las cámaras de fotos, las filmadoras; en el campo, la maquinaria; los libros sin papel. Por otro lado, encontramos variantes para el pan como *Pagnifique* o cualquiera de las otras marcas, *Friopan*, etcétera; *Farmashop*, como una variante de lo que es la industria farmacéutica y los servicios que brinda; los supermercados, las grandes superficies.

Bueno, en ese entonces, hasta ONDA funcionaba. ONDA cerró en el año 1991. O sea que estamos ante un convenio que data de ese momento. En ese sentido y en esa misma línea de razonamiento, quiero manifestar que estoy preocupado por las reacciones que tiene el sistema político ante los desafíos de la nueva actualidad. Estoy convencido de que todos nosotros no estamos a la altura de las circunstancias y que, ante problemas y complejidades actuales que golpean nuestra sociedad, la reacción del Parlamento es anacrónica e intentamos resolver problemas del siglo XXI con herramientas diseñadas para otro mundo.

El que piense que por votar este convenio se evitará algún despido está absolutamente equivocado. Si no me creen, pregunten a los españoles, que también aprobaron este convenio, para saber si pudieron evitar despidos a través de su utilización.

En realidad, ante una realidad compleja desempolvamos un convenio pensado en 1982 y lo aprobamos. Lo digo con autocrítica, porque no se nos cae una idea novedosa para el mundo actual; y el que se viene es mucho peor, es mucho más feroz. Por el contrario, reitero, desempolvamos, como una gran novedad, un marco normativo pensado para un mundo que, desde mi punto de vista, casi no existe.

Como dije, vamos a votar un marco normativo para un mundo que ya no existe -y no volverá-, aunque hoy los desafíos sean otros. En ese sentido, sostengo que nuestro reflejo es como el del avestruz, ya que ponemos la cabeza debajo de la tierra y aprobamos leyes que intentan obviar el mundo que existe e, inexorablemente, seguirá adelante. En realidad, los desafíos de hoy son el teletrabajo, el trabajo en sistemas colaborativos como Uber, las grandes multinacionales que trabajan con nuestros ciudadanos obteniendo rentas de Uruguay sin tocar nuestro territorio, la intermediación que se realiza sin contratar a un uruguayo ni venir a Uruguay, y miles de etcéteras más.

Hoy mismo el diario *El Observador* publicó un artículo muy interesante, titulado: "¿La tecnología terminará con nuestros puestos de trabajo?" Y en dicho artículo se da cuenta de una asamblea anual de alumnos del IEEM, en la que se concluyó que "La velocidad con que el fenómeno de la tecnología se viene dando en la última década trastoca el mundo de los negocios, sectores enteros y hasta economías y regiones". Asimismo, de acuerdo con los datos obtenidos en una encuesta realizada por investigadores de la Universidad de Oxford, dice que "[…] el IEMM realizó un estudio de la probabilidad de extinción de los puestos de trabajos actuales en Uruguay".

Por lo tanto, creo que lo que deberíamos hacer es anticiparnos.

¿Qué hizo Batlle y Ordóñez a principios del siglo XX? Innovó, cambió la realidad. Fue un loco que se adelantó a su tiempo y trató de generar cosas que mitigaran y ayudaran a amortiguar los cambios que se produjeran en el mundo social y laboral.

Entonces, cuando veo lo que nosotros estamos planteando en comparación con las cosas que hicieron otros uruguayos, de todos los partidos, y en otras épocas, solo puedo bostezar.

¿Qué es lo peor de todo? Que mucho de esto se vende a la ciudadanía como si todo fuera a estar mejor, pero con la aprobación de herramientas que ya están caducas, la realidad uruguaya no cambiará.

Asimismo, permítaseme decir que siento que en esta materia el Frente Amplio se ha convertido en una máquina perfecta de vender humo, ya que aprueba leyes que poco importa si se cumplen o afectan la realidad. En realidad, lo que les importa es decir: "cumplimos", aunque saben que no cumplieron nada.

En ese sentido, voy a citar dos ejemplos que me parecen paradigmáticos. Uno de ellos es el de la marihuana. Nunca vi una ley que favoreciera tanto a los narcotraficantes, ya que a algunos años de haberse aprobado la ley, aún es imposible comprar marihuana en una farmacia. En realidad, los narcos están contentos con los consumidores, que se sienten libres de comprarles, porque hay un sentimiento de mayor libertad, ya que es legal; esa es la realidad que estamos viviendo con respecto a este tema, aunque hayan pasado algunos años de la aprobación de la ley.

El otro ejemplo paradigmático es el del aborto, que fue legalizado, en ciertas condiciones, por el Parlamento. Sin embargo, el Estado ha sido negligente, ya que no puede garantizar los servicios necesarios y en los tiempos adecuados para cumplir con la norma. De esta manera, expulsa a la mayoría de las mujeres -aunque parezca mentira, y después de aprobada la ley- al sistema clandestino.

——Entonces, ahora se pretende que los trabajadores estén tranquilos pensando que va a ser mucho más difícil despedirlos, cuando la realidad es otra. Si la economía anda mal, no importa lo que aprobemos, y menos una norma elaborada hace treinta y cuatro años. En ese sentido, debo decir que, lamentablemente, muchos de esos trabajos se van a perder.

Por lo tanto, desde mi punto de vista, deberíamos decir a los trabajadores que se preparen, que estudien y que entren a las ceibalitas, porque ya no existe la seguridad laboral, y que este es el mundo donde se deberán desempeñar, guste o no guste. Sin duda, no hay nada peor que vender falsas herramientas y falsas seguridades.

Asimismo, creo que el Frente Amplio, más allá de todos los logros que ha obtenido -ustedes saben que yo los reconozco, aunque es algo que me trae varios dolores de cabeza-, se encuentra en un proceso feroz de aprobar leyes para la tribuna. Se trata de leyes que, en la mayoría de los casos, ni siquiera son malas, sino neutras, pero con la feroz consecuencia de creer que estamos cumpliendo con ciertos objetivos que, en realidad, siguen sin abordarse.

¿Por qué digo esto? En realidad, me parece que no cometo ninguna falta de respeto al decir que hay realidades políticas que son solo eso.

Como todos sabemos, estamos a pocos días de un nuevo 1º de Mayo, y la situación económica es compleja; no crecimos lo que el Gobierno dijo que creceríamos.

——Ya termino, señora presidenta.

La inflación sube y, según el PIT-CNT, hay pérdida de salario real, aunque según el ministro de Economía y Finanzas no es así.

Por lo tanto, para el próximo 1º de Mayo es necesario tener alguna conquista concreta, y esa es la razón por la que hoy vamos a aprobar este convenio. Sin duda, entiendo que se proceda de esta manera, ya que son lógicas propias del sistema político, pero creo que es honesto de mi parte decirlo en el plenario.

Gracias, señora presidenta.

25.- Convenio Nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la iniciativa correspondiente)

——Continuando con la consideración del asunto en debate, tiene la palabra el señor diputado Luis Puig.

SEÑOR PUIG (Luis).- Señora presidenta: para tranquilidad del señor diputado preopinante, nunca nos pasó por la cabeza que sean las leyes las que impidan los abusos permanentes de las patronales.

——En todo caso, las leyes son consecuencia de la movilización de los trabajadores y serán las luchas de los trabajadores las que pongan coto al desmadre de patronales que siguen considerando que el mejor sindicato es el que no existe. Por lo tanto, esta fuerza política, constituida fundamentalmente por trabajadores, se ha planteado avanzar en la legislación. Y como para avanzar en esa legislación se genera un proceso de lucha, de concientización y de solidaridad, no se está vendiendo humo. En todo caso, se está construyendo una legislación acorde con las necesidades del país, pero sabiendo que las leyes se aplican y tienen carne cuando hay trabajadores movilizados. Eso pasó con la ley que impulsamos en la legislatura anterior de responsabilidad penal del empleador, cuando moría un trabajador por semana en accidentes de trabajo y parecía que no era necesario, que no formaba parte del debate de la vida aprobar una ley que pusiera en funcionamiento mecanismos de prevención. En todo caso, lo que estamos haciendo -no con esta minuta de comunicación al Poder Ejecutivo- es generar un proceso de debate que saque de la clandestinidad problemas que seguimos teniendo hoy.

Por supuesto que una vez que el Poder Ejecutivo mande el proyecto de ratificación del Convenio Nº 158 no se van a terminar los problemas; se deberá avanzar en la legislación nacional específica. Al mismo tiempo, si no hay organización en cada lugar del país, si no hay solidaridad extendida de los trabajadores en todos lados, difícilmente se logre parar esto.

Al día de hoy, en 2016, con más de cincuenta leyes de protección a los trabajadores aprobadas desde 2005, hay empresarios -como el grupo Caputto-

que tienen la desfachatez, la arrogancia de despedir trabajadores por su condición de afiliados a la organización sindical, pues no quieren que eso se contagie.

Tenemos clarísimo que no será la mera letra escrita lo que pueda cambiar la situación en el país. Sí tenemos claro que la movilización de los trabajadores es muy importante, y no solo en este período. En el gobierno de don José Batlle y Ordóñez hubo un fuerte impulso a las leyes sociales, también en el marco de un clarísimo proceso de movilización de los trabajadores. Cuando se aprobó la ley de ocho horas, todos los gremios organizados ya la habían conquistado con la movilización. Por consiguiente, ¡si tendremos claro que el solo hecho de votar leyes no resuelve la situación, pero contribuye a abrir el debate! ¡Por supuesto!

Si uno ve o analiza el artículo 5º de este convenio, podrá advertir que dice, concretamente:

Sin duda que va a haber que acompañar la aprobación de este proyecto que esperamos el Poder Ejecutivo remita en cortísimo plazo. Asimismo, debemos ratificar el convenio de trabajo nocturno que también votamos y al que hacía referencia el señor diputado Pablo Abdala. Son herramientas necesarias para generar un estado de debate y de conciencia que permita articular que la consagración de derechos forma parte del ordenamiento legal en el país.

No hay dudas de que la mera aprobación de las leyes no resuelve los problemas. Si no, que se lo digan a los trabajadores franceses o belgas que, dentro de una jornada delimitada en cuarenta horas semanales -o treinta y seis en algunos casos-, hoy se plantean la flexibilización laboral y poder llegar a cuarenta y cinco horas en la semana para compensar cuando el patrón tiene menos necesidades de horas laborales, con una rebaja para el resto de las semanas. Así se están movilizando miles y miles de trabajadores ante el anuncio de las reformas laborales en toda Europa. Por eso hay que tener claros los cambios en los procesos productivos, la informática, la robótica, etcétera, pero aún en el avance, en los cambios de los sistemas productivos, en los avances de aplicaciones, hay algo que no puede estar ausente: la organización de los trabajadores y su movilización. Eso forma parte inherente de la lucha democrática porque la democracia no se consagra únicamente con votar cada cinco años; se consagra cuando existen derechos. Y en este país esos derechos han sido robustecidos con la movilización de los trabajadores.

Para finalizar, queremos decir que no nos pasa por la cabeza que con este convenio se terminen los problemas planteados. Hoy, en 2016, con todos los avances que ha habido, algunas patronales siguen pensando lo mismo y siguen reprimiendo a los trabajadores. Hay empresarios que son especialistas en el arte de pedir subsidios. Sabemos que en algunas ramas de actividad como la de los hoteleros y los gastronómicos se cobra US$ 250 por noche una habitación y que se paga $ 15.000 a los trabajadores. ¡Si sabremos que únicamente con la aprobación de leyes no se resuelven los problemas! El tema es que nosotros apostamos a la aprobación de las leyes fuertemente enganchados con la movilización popular.

Muchas gracias, señor presidente.

SEÑORA PEREYRA (Susana).- ¡Muy bien!

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Tiene la palabra el señor diputado Rodrigo Goñi Reyes.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Señor presidente: creo que no hay en sala ningún señor legislador que no esté dispuesto a abordar nuevos instrumentos legales para avanzar y mejorar efectivamente los derechos de los trabajadores. Todos sabemos que para mejorar el ejercicio de esos derechos son necesarios los puestos de trabajo. Si no existen los puestos de trabajo -lo decía el señor diputado Fernando Amado-, poco vamos a poder hacer por mejorar los derechos laborales, como establece la exposición de motivos.

Por supuesto que no vamos a eludir abordar el debate ante una actitud proactiva de los señores legisladores que proponen esta minuta de comunicación.

No puedo dejar de expresar mis dudas sobre si en el año 2016 -comparto algunas de las apreciaciones del diputado Amado- este instrumento del año 1982 sigue siendo válido. Son varias las razones por las que no ha sido ratificado por nuestro país. Han pasado muchos presidentes y muchos gobiernos, y ha habido muchas y muy buenas experiencias de diálogo bipartito y tripartito para traer al Parlamento un instrumento legal que mejore las relaciones laborales y garantice el derecho de los trabajadores.

No sería honesto si no dijera que muchas veces estos instrumentos que pretenden mejorar el ejercicio de los derechos laborales también generan efectos indeseados -como dice la academia-, que se traducen, básicamente, en empleos que no se generan. Por las dudas, voy a descartar cualquier intención de dramatizar y de hacer malos augurios; sin embargo, con sinceridad debo decir que la experiencia en el mundo es que muchas veces este tipo de instrumentos legales -no digo que este sea el caso- traen aparejada la pérdida de puestos de trabajo y afectan a los ciudadanos que menos derechos laborales tienen, sencillamente, porque no tienen trabajo.

No podemos ocultar que la creación de empresas -el instrumento que crea puestos de trabajo y, en definitiva, permite ejercer los derechos laborales- tiene en cuenta las posibilidades que la ley da para abordar desafíos nuevos que se puedan ir planteando. Una organización empresarial busca hacer una inversión que pueda ser sostenible en el tiempo y que pueda desarrollarse de la mejor manera.

Por estas razones, me hubiera gustado que más de treinta y años después llegara un proyecto de ley debatido y construido colectivamente entre las partes que participan en la OIT y en la vida laboral empresarial de nuestro país: el PIT-CNT y las cámaras empresariales. Y me hubiera gustado mucho más que hoy tuviéramos a estudio un proyecto de ley moderno, que atendiera los nuevos desafíos que, como también se dijo en esta sesión, son realmente escalofriantes.

Cuando el presidente de la República inició el diálogo social, el gobierno uruguayo trajo un experto que dijo que en poco tiempo, el 40 % de los actuales puestos de trabajo no existirán más y serán sustituidos por otros. Para enfrentar ese reto hay que prepararse. Me hubiera gustado trabajar en conjunto en este sentido, porque tenemos que anticiparnos a esos desafíos, que nadie puede discutir responden al interés general, ya que no solo

involucran a los trabajadores y a los empresarios actuales, sino a los que hoy no tienen trabajo o no han iniciado emprendimientos empresariales.

Entonces, en una mirada preliminar, tengo muchas dudas de que este sea el instrumento que permita avanzar en cuanto a los derechos de los trabajadores; lo digo con total sinceridad.

Teniendo en cuenta la proactividad de los señores legisladores que han presentado este proyecto, vamos a votarlo con todos los reparos que hemos planteado y con el reclamo respetuoso y la apelación -por qué no decirlo- de que más temprano que tarde recibamos un proyecto de ley mucho más ambicioso que este en el sentido de atender a todos los desafíos que tenemos por delante. Debemos analizar cómo vamos a crear nuevos puestos de trabajo y cómo vamos a generar mejores condiciones de trabajo. Como todos sabemos, cuando se juega a la defensiva, en general, se termina perdiendo. En un mundo tan dinámico como este, los que pretenden conservar instrumentos...

Yo no puedo desconocer que si Brasil, un país que está gobernado por el Partido de los Trabajadores, reconocido en el mundo como experto por defender los derechos de los trabajadores, lo denuncia…

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- ¿Me permite una interrupción?

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Sí, señor diputado.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Puede interrumpir el señor diputado.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Señor presidente: voy a hacer una aclaración con respecto a Brasil.

Brasil lo denunció en el año 1996. Luego de que asumió Lula, en el año 2008, mandó la rectificación, pero el Parlamento votó en contra. Recordemos que allí Lula no tenía mayoría.

Digo esto para no asociar a Brasil, el gobierno de un trabajador y demás, porque la voluntad de Lula claramente es a favor del Convenio N° 158, que fue denunciado en la época del neoliberalismo.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Puede continuar el señor diputado Goñi Reyes.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Señor presidente: si Brasil, por las razones que sea, con un gobierno del Partido de los Trabajadores, ha denunciado este convenio; si, como pude deducir de las palabras del diputado Andrade, solo treinta y cuatro países lo han aprobado -quiere decir que bastante más de cien no lo han hecho-, y si todos los gobiernos que han pasado tampoco lo han elevado al Parlamento para su ratificación y aprobación, entiendo que los gobernantes son inteligentes, prudentes y que han tenido sus razones para actuar de esa manera.

Reitero que voy a votar afirmativamente, pero con todos los reparos que he señalado, apostando y reclamando un proyecto más moderno, que aborde los desafíos futuros y que realmente nos dé garantías de que podemos avanzar en la protección del derecho de los trabajadores.

Gracias.

27.- Convenio Nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la iniciativa correspondiente)

——Continuando con la consideración del asunto en debate, tiene la palabra el señor diputado Carlos Reutor.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Señor presidente: no podía quedarme sin hacer uso de la palabra en una sesión tan importante como esta, principalmente por lo que representa la ratificación de este convenio. Uno, que viene del movimiento sindical, sabe lo que significa para los trabajadores su ratificación, una eterna reivindicación de la Central.

Esta máquina de vender humo, como decían algunos diputados que me antecedieron en el uso de la palabra, sigue trabajando para los más necesitados de este país.

La minuta de comunicación que hemos presentado para la ratificación del Convenio N° 158 de la OIT, refiere a la terminación de la relación del trabajo por iniciativa del empleador. Nos parece que es importante que nuestro país lo ratifique para avanzar en materia de derecho laboral. Este convenio tiene el respaldo de Naciones Unidas y prevé garantías para las trabajadoras y los trabajadores en caso de ser despedidos de manera injustificada por el empleador. Todas las trabajadoras y todos los trabajadores debemos tener los mismos derechos respecto al acceso al empleo y una protección ante los despidos injustificados. Necesitamos garantías para que las trabajadoras y los trabajadores que sientan que han sido desvinculados de su fuente laboral de manera injustificada tengan un mecanismo legal para reivindicar sus derechos laborales.

Necesitamos proteger la estabilidad laboral y garantizarla. Esto significa que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores y que los despidos deben ser por causas justificadas, no por arbitrariedades.

Este convenio, vigente desde hace treinta y un años, se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las personas empleadas.

Un despido se justifica cuando el motivo del empleador para desvincular a una trabajadora o a un trabajador pasa por razones de capacidad o conducta, o por no cumplir el servicio que presta la empresa. Pero los motivos que no constituirán causa justificada para que el empleador desvincule al trabajador de su fuente laboral son, por ejemplo, estar afiliado a un sindicato o participar en actividades sindicales, la religión, el color de piel, el sexo de la persona, su estado civil, estar embarazada, por mencionar algunos de los puntos establecidos en el convenio.

Sabemos que aún en nuestro mercado laboral suceden hechos que vulneran los derechos de los trabajadores. Por eso creemos que es prioritario para nuestro país que el Poder Ejecutivo envíe un proyecto de ley ratificando dicho convenio.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- ¿Me permite una interrupción?

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Sí, señor diputado.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Puede interrumpir el señor diputado.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Señor presidente: voy a formular dos o tres consideraciones, que creo hacen a la lealtad con la que debatimos.

En primer lugar, quiero decir que si cualquier miembro de la Comisión de Legislación del Trabajo, de cualquier partido político, nos hubiera pedido más tiempo para intentar considerar el tema con mayor profundidad, sin duda, lo hubiéramos otorgado.

En segundo término, si un miembro de cualquier partido político que integra la Comisión de Legislación del Trabajo hubiera entendido que era necesario contar con la opinión de expertos de la academia, de las cámaras empresariales, del PIT-CNT, a los efectos de nutrir la minuta, lo hubiéramos hecho sin problema. Lo que no tiene mucho sentido es no plantear la necesidad de tomarnos más tiempo en la Comisión de Legislación del Trabajo y después asociar que la votación de la minuta tiene que ver con el 1º de Mayo y no con el fondo de esta.

Por otra parte, quiero señalar que no es cierto que haya una posición unánime de la academia acerca de este tema. Es más: en las XXII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de 2011, la opinión de los expertos en términos de derechos laborales era ampliamente mayoritaria. Hoy trajimos a colación la opinión del Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social acerca de la necesidad de avanzar en esto. Hay una discusión de fondo que es más interesante -que la esbozó claramente el señor diputado Amado- acerca de si construir más derechos es algo nuevo o algo viejo. A partir de la llamada globalización neoliberal de la década del noventa, se estableció que los derechos laborales podrían ser muy bien intencionados, pero no iban a generar otra cosa que el caos. A estos efectos, no en el año 1982 sino en el año 2009, la OIT -un ámbito tripartito- hizo una investigación acerca del despido desde una perspectiva económica en cincuenta y cinco países. ¿Y con qué nos encontramos? Con que los países con peores condiciones de trabajo y peores circunstancias de desempleo son los que no tienen ninguna regulación contra el despido; los que en teoría son lo nuevo. La investigación es contundente: en los países que han decidido ir a lo nuevo se opta por desregular, no tener derechos laborales, ir a la peor precarización.

Ahora bien, en el caso de Uruguay, por razones de tamaño -somos lo que somos, un país pequeño-, no hay ninguna posibilidad de tener una estrategia competitiva en base a escala, a la cantidad de lo que produce. Por lo tanto, todos somos conscientes de que la única estrategia competitiva sensata para nuestro país es en base a la más alta calidad. Y la más alta calidad en un mundo en plena revolución científico-tecnológica que incorpore innovación, ciencia y tecnología, ¿se puede construir con relaciones laborales precarias y salarios de miseria? Cuando generamos esa condición de desregulación profunda, ¿no fue la mano de obra más altamente calificada la que se nos fue en los años 2002 y 2003? El que piense que esta es una norma contra el empresario, cree que su función es la de despedir arbitrariamente. El que asocia que esta es una norma contra la actividad empresarial cree que va de suyo que la actitud empresarial es despedir sin tener fundamento. Básicamente,

lo que pide la norma es que se justifique el despido. ¿O es que no reclamamos a las organizaciones sociales que antes de tomar medidas se agoten las instancias de negociación? Yo lo he escuchado miles de veces. Ahora bien, ¿no es sensato pedir a las empresas que antes de tomar la medida más radical, la más dura contra el trabajador, que es la del despido, agote las instancias de negociación y convoque al diálogo? Esta es claramente una minuta que convoca al diálogo y construye derechos.

El Negro Olmedo hacía un *sketch* de un trabajador que tenía que ir a firmar un contrato y salía dos horas por año del trabajo. El dueño lo agarraba y lo golpeaba cuando iba a firmar el contrato. Y cuando Olmedo decía que ganaba tantos australes, le pegaba más porque le parecía que era mucho. Se ironizaba con respecto a la precarización laboral, que tuvo siete de cada diez nuevos empleos generados en América Latina en ese período de desregulación profunda.

No creo que esta norma no ayude a confrontar los despidos; creí que la ley del trabajo doméstico no iba ayudar a regularizar, y triplicamos la cantidad de esos empleos; creí que la ley de libertad sindical no iba a ayudar a la sindicalización y multiplicamos por cuatro la sindicalización; creí que la ley de negociación colectiva no iba a ayudar a mejorar la distribución de la riqueza y generó que Uruguay fuera el país de América Latina que más creció en una década en salario real, según la Cepal.

Creo que esta norma, no por sí sola sino con la contribución de la acción social, va a ayudar a que en Uruguay haya menos arbitrariedades.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Continuando con la lista de oradores, tiene la palabra la señora diputada Graciela Bianchi Poli.

SEÑORA BIANCHI POLI (Graciela).- Señor presidente: queremos dejar constancia de que el grupo Todos, en especial la Lista 404 -a la que pertenezco: los demás compañeros ya han hecho uso de la palabra-, va a votar esta minuta de comunicación. Sin embargo, queremos dejar sentadas dos o tres consideraciones.

Yo no atribuyo intenciones, sino hechos, pero esta es una minuta al Poder Ejecutivo cuya bancada tiene mayoría absoluta e integra el mismo partido. O sea que el Poder Ejecutivo podría haber mandado la norma: es facilísimo ratificar un convenio; obviamente después hay que estudiarlo porque -como todos los convenios internacionales y en especial los de la OIT, en favor de los trabajadores- contiene normas que son muy amplias en sus conceptos para lograr dos cuestiones fundamentales: no limitar la soberanía de los Estados y obtener la mayor cantidad de ratificaciones. Necesariamente tiene que quedar constancia de ello y a mí no me gusta legislar o votar al grito de la tribuna: me gusta respetar al movimiento sindical al cual he respetado, respeto y respetaré.

No tengo las mismas argumentaciones que otros señores legisladores, pero estamos ratificando un convenio del año 1982. Nos pasó lo mismo con el Pacto de San José de Costa Rica: se votó en el año 1965 y se ratificó en el año 1985. A mí me tocó informar muchos convenios de la OIT -me acuerdo, por ejemplo, del de contaminación sonora- que llegaban del Poder Ejecutivo y se votaban; después viene la ley que los reglamenta.

Ahora bien, hace dos horas que estamos discutiendo algo que no tiene que ver con la minuta de comunicación y que se podría haber evitado. Imagino que si en este momento yo estuviera en el gobierno llamaría por teléfono a Murro y le diría "Che, mandame el proyecto para ratificarlo", pero eso no sucedió. Eso no sucedió. Pasaron muchos años y todo lo demás y ahora las tribunas están acá; está bien, perfecto. Pero la discusión de fondo se va a dar cuando venga el convenio, y ¡ni tanto cuando venga el convenio! Se va a dar cuando venga el proyecto de ley que lo reglamente porque el Uruguay tiene una organización constitucional muy sabia; cada vez que se meten con la Constitución tienen que recordarlo. Hay países en que los convenios internacionales automáticamente adquieren rango constitucional, con lo cual es muy difícil aterrizarlos a la realidad en beneficio de los trabajadores, por supuesto que cuidando el derecho de los empresarios, porque esta es una economía de libre mercado. Lo lamento. En otro momento podría haberles dicho "Váyanse para Cuba", pero ahora también es libre mercado; les doy mi palabra que no voy a invitar a nadie a ir a Corea del Norte.

Entonces, hay que reglamentar los convenios. De manera que, en lugar de estar dos horas discutiendo y entrando al fondo del asunto -que no tiene que ver con la minuta-, mandemos el proyecto al Poder Ejecutivo y que los legisladores del oficialismo hagan lo posible: es fácil, tiene un artículo. Por tanto, terminemos con una sesión que realmente nos sorprendió a muchos, por su larga extensión.

Digo además al diputado Andrade que yo al menos no quería información especial de la academia ni del PIT-CNT porque, en realidad, para una minuta de comunicación no se necesita eso. Pero hemos hablado de todo; volvemos a la década del noventa, nos ponemos otra vez a hablar de la crisis de 2002 y volvemos a discutir siempre las mismas cosas -por eso el Uruguay no termina de despegar, porque somos muy volvedores; siempre vamos a dar vuelta alrededor de lo mismo-, pero concluiremos que lo único que se precisa es la mejor buena fe. Estoy totalmente de acuerdo con que la mayor explosión de los derechos de los trabajadores fue producto de la movilización del movimiento sindical, y si vinieron las leyes, el movimiento sindical uruguayo supo mantener la unidad y llevar adelante las reivindicaciones. En consecuencia, no entiendo por qué hace dos horas estamos discutiendo todas estas cosas.

Estamos dispuestos a votar esta norma, que el Poder Ejecutivo mande el convenio y que además se pongan a trabajar en la ley, porque después vamos a tener el convenio y no podremos hacer nada. Si yo leo el convenio -lo digo con todo respeto- advierto que en realidad no tenemos ninguna norma contradictoria con el derecho laboral uruguayo: ¡no tenemos! Por el contrario, en algunas cosas el derecho laboral uruguayo es más garantista que las muy amplias normas contenidas en el convenio internacional y es bueno que los trabajadores que nos están escuchando sepan que en este país hay normas laborales que ya superaron el convenio.

En consecuencia, por favor, que el Poder Ejecutivo lo envíe rápidamente y además, que detrás de la ratificación, venga el proyecto de ley que lo reglamente de lo contrario, dentro de diez años -no sé: seguramente yo no estaré- estaremos volviendo a la década del noventa y a la crisis del 2002. Nadie niega el valor del movimiento sindical uruguayo: por el contrario, por lo

que lo respeto, no me gusta que se generen ilusiones que son complicadas de aterrizar y por eso tiene que venir la ley.

Cabe recordar que las grandes empresas multinacionales, que son las primeras grandes patronales, fueron muy estimuladas para que vinieran en este período capitales extranjeros que se van cuando quieren y no tienen respaldo, no tienen garantías. Yo no las quería: no tengo nada que ver con eso.

También corresponde recordar que el 92 % de las empresas en el Uruguay son Pymes y cuando uno analiza una empresa con seis o siete trabajadores: ¿el dueño es un empresario? Muchas veces tiene muchas más dificultades económicas el dueño de una Pymes con tres, cuatro o cinco trabajadores, porque en nuestro país no somos de grandes empresarios, excepto los extranjeros que vinieron en este período y lo tengo que recordar otra vez.

En consecuencia, vamos a votar de una buena vez para que el Poder Ejecutivo mande la ratificación del convenio y pedimos, por favor, que además se mande el proyecto de ley que lo reglamente para poder discutir las cuestiones de fondo.

Gracias, señor presidente.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Pido la palabra para contestar una alusión.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Tiene la palabra el señor diputado.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Señor presidente: cuando aprobamos este camino en la Comisión, en realidad el debate se dio en términos diferentes y me hubiera gustado que los mantuviéramos en el plenario.

Nosotros entendimos que nos encontramos ante un tema que es muy grueso, porque si analizamos que para una parte importante de las relaciones en el trabajo, por la vía de los hechos, sigue existiendo el libre despido, el proceso para transformar esa lógica en una diferente va a ser complejo y requerirá de herramientas jurídicas, sociales, de un papel del Estado distinto y de una enorme batalla cultural para transformar todo eso.

Entonces, como pensamos que estamos empezando un proceso en esa dirección, que va a ser positivo y que es una primera buena señal que este proyecto de minuta de comunicación al Poder Ejecutivo venga con consenso -le da otra fortaleza a un tema que es muy complejo-, entendemos que cuanta más fundamentación hagamos, mejor. Yo no puedo obligar a la diputada Bianchi a que piense igual que yo, pero tiene que respetar el derecho a que uno defienda la iniciativa como la piensa. Me parece que algo esencial es que demos el debate con el mayor de los respetos.

Creemos que estamos generando un proceso que va a desembocar en una transformación compleja, que va a tener resistencias feroces, y ojalá mantengamos este consenso cuando las resistencias de pequeños grupos, en términos de cantidad pero muy poderosos en lo económico, no quieran perder ese costado de la disponibilidad arbitraria -a la cual están acostumbrados-, como ha pasado en normas anteriores, y tengamos la posibilidad de decir: "En

Uruguay no se permiten más despidos arbitrarios" y de fortalecer las herramientas para evitarlo.

Por otro lado, la diputada Bianchi siempre nos reclama la independencia del Parlamento del Poder Ejecutivo: que el Parlamento es una cosa y el Poder Ejecutivo es otra. Y ahora parecería que no podemos tener independencia para exigirle al Poder Ejecutivo que queremos avanzar en este terreno y que tendríamos que esperar a que ese poder enviara la norma. Bueno: tendríamos que ponernos de acuerdo en esos criterios.

Yo creo que como Parlamento tenemos todo el derecho -es el que estamos ejerciendo- de decir que queremos avanzar en este sentido porque nos parece que eso es positivo para el Uruguay.

Gracias, señor presidente.

SEÑORA BIANCHI POLI (Graciela).- Pido la palabra para contestar una alusión.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Tiene la palabra la señora diputada.

SEÑORA BIANCHI POLI (Graciela).- Señor presidente: siempre tenemos muy buenos diálogos con el diputado Andrade.

Sí, claro: es obvio que el Parlamento debe tener el lugar que tiene. Pero va a demostrar el lugar que debe tener cuando venga el convenio y la ley que lo reglamente, no con una minuta de comunicación. Hay algo a lo que acudimos los abogados: economía procesal que es, simplemente, acelerar el proceso para que los trabajadores reciban ese beneficio -que no sé por qué se presume que nadie va a acompañar: ¡al contrario!- y es lo que, en definitiva, da al Parlamento el lugar que le corresponde. Vuelvo a decir: yo no quiero un Parlamento que sea una escribanía de gobierno, que me mande minutas de comunicación cuando la cuestión se podría haber resuelto en 2005, desde que son gobierno, y esto estaba firmado desde antes.

Por otra parte estoy cansada -eso que yo no soy feminista- de que parece que la única que falta el respeto soy yo. Creo que hablo con total corrección. Por cierto, el diputado Andrade tiene la voz más potente que yo. A veces, uno levanta la voz; a veces, la baja. Eso forma parte del debate, pero no es faltar el respeto. Si quisiera seguir discutiendo con el diputado Andrade -no quiero-, me parece que es mucho más ofensivo para todos quienes ocupamos estas bancas e incluso para los trabajadores que están en las barras, poner como ejemplo al Negro Olmedo. Honestamente, considero a los dirigentes sindicales con muy buen nivel; fueron envidia en América Latina y pretendo que lo sigan siendo, en el buen sentido de la palabra.

En consecuencia, no soy contradictoria, no falto el respeto. Simplemente, se van a tener que bancar a una mujer que dice lo que piensa y que sostiene sus opiniones. Yo tengo esa característica y, como siempre digo, me defiendo sola y no me quiero victimizar.

Como sé que el diputado Andrade va a participar en la redacción del proyecto de ley -me parece muy bien, porque él no paya, como se dice vulgarmente, sino que realmente estudia mucho; estudia derecho comparado y demás- quiero decir,

con la mejor intención, que debemos tener cuidado, porque el Convenio Nº 158, tal como está redactado, no prohíbe el despido sin causa. Simplemente, ratifica lo que venimos haciendo hace tiempo: si despido, indemnizo; si despido a un trabajador en período de licencia por enfermedad, es un despido especial; si despido a una trabajadora embarazada, despido con indemnización. Con respecto a los casos de notoria mala conducta, que es la única situación en la que no se paga indemnización por despido, por suerte, la jurisprudencia de nuestros jueces es muy cuidadosa y casi nunca hace lugar a esa causal. Los que hemos ejercido el derecho, sobre todo el derecho laboral, lo sabemos.

Que venga de una buena vez el Convenio. Después, lo que nos importa es la ley.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE (Gerardo Amarilla).- Tiene la palabra el señor diputado César Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (César).- Señor Presidente: en la 68ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se aprobó el Convenio Nº 158 de la OIT, el cual entró en vigor el 23 de noviembre de 1985. Este Convenio regula la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

En la Parte II de dicho Convenio, "Normas de Aplicación General.- Sección A. Justificación de la Terminación", encontramos el Artículo 4, al que ya se ha hecho referencia, que expresa: "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio".

De manera que el Artículo 4 establece que para despedir a un trabajador debe existir algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa. La mencionada exposición no se limita solamente a justificar los despidos por parte del empleador, sino que va más allá: cuando se despide a un trabajador, debe ser por alguno de los motivos allí mencionados. Por tanto, este convenio recoge el denominado principio de justificación.

Es indudable la desigualdad que sigue existiendo en toda relación laboral entre empleado y empleador. Esto es una determinante histórica. Ahora bien, desde el año 2005, a partir de la asunción del Frente Amplio al Gobierno, el panorama ha cambiado rotundamente. La aprobación de diversas leyes laborales, que van desde la reforma del proceso laboral, la prescripción de créditos laborales, la del servicio doméstico, la de los trabajadores rurales, la del acoso sexual, la de licencias especiales, más recientemente la de nocturnidad y la de responsabilidad penal empresarial y muchas más que por razones de tiempo no voy a seguir enumerando, han dado un giro trascendental y absolutamente necesario, otorgando a los trabajadores más derechos humanos vinculados al ámbito laboral. Si a eso sumamos la reinstauración de los Consejos de Salarios, la aprobación de la ley de libertad sindical y la de negociación colectiva tanto en el ámbito privado como público, el panorama resulta drásticamente distinto al que no hace muchos años padecían buena parte de los trabajadores de nuestro país.

Este proceso debe seguir profundizándose. Razón de ello son los proyectos que estamos estudiando en la Comisión de Legislación del Trabajo, por ejemplo, el de jornadas de trabajo en turnos rotativos, el de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito privado y el denominado Fondo de Garantía por Insolvencia Patronal, que tiende a amparar a aquellos trabajadores que se ven privados de sus créditos laborales debido a la insolvencia patronal. Muchos trabajadores se siguen encontrando ante esta situación, luego de haber dejado todo desde el punto de vista laboral; por responsabilidades ajenas a su voluntad se ven imposibilitados de cobrar lo que legítimamente les pertenece. Esto trae un sinfín de inconvenientes, al igual que encontrarse despedido de un día para el otro sin previo aviso de que, lamentablemente, tal hecho iba a acontecer.

Hoy la realidad nos dice que el empleador puede culminar el vínculo laboral sin necesidad de trasmitir al trabajador razón o motivo de dicha decisión. Nuestro país ha legislado al respecto, previendo indemnizaciones comunes y especiales, en el sentido de que si el despido se produjo por razones de enfermedad, gravidez o accidentes de trabajo, el empleador deberá abonar una indemnización especial. Pero las situaciones y motivos que se pueden encubrir en la ruptura de una relación laboral por decisión del empleador pueden ir mucho más allá de las que nuestros legisladores han protegido especialmente. Muchas veces, razones culturales, religiosas, étnicas o políticas llevan a la ruptura del vínculo. Ante eso, el trabajador como tal sigue estando en franca desprotección desde el punto de vista legal.

El Convenio Nº 158 de la OIT no implica que el empleador se vea imposibilitado de despedir a un trabajador, sino que regula concretamente cuándo y por qué razones puede despedirlo. No coarta ninguna libertad; simplemente, la regula. Está bien que lo haga, pues la protección contra el despido está reconocida por diversos instrumentos internacionales como un derecho laboral.

——Por todas estas razones y para seguir avanzando en la aprobación de leyes que sigan amparando derechos humanos -en este caso, un derecho humano laboral- solicitamos al Poder Ejecutivo que remita a este órgano un proyecto de ley que ratifique el Convenio Nº 158. Como se expresa en la exposición de motivos, esto permitiría una mayor protección en la estabilidad laboral de los trabajadores, de la cual gozan la mayoría de los funcionarios públicos de nuestro país, pero no así los privados, e integraría de mejor manera el derecho vigente en esta materia.

Culmino reiterando que esta iniciativa no tiene como fin coartar la libertad de nadie. Solo busca dotar de mayores garantías a quienes se encuentran en una situación notoriamente dispar y más vulnerable. Asimismo, nos permitirá seguir avanzando hacia una mayor justicia social ante situaciones que, sin duda, lo ameritan.

Quiero aprovechar la oportunidad para recordar una situación de público conocimiento, que ya fue mencionada por el señor diputado Puig. Me refiero a los despidos antisindicales por parte de la empresa Nolir, que integra la firma Caputto, en el departamento de Salto. Evidentemente, esta minuta no va a devolver la fuente laboral a estos trabajadores ni a otros compañeros

trabajadores, pero de alguna forma tratará de limitar y regular la actitud inescrupulosa de muchas empresas que continúan manejándose así en nuestro mercado de trabajo.

SEÑORA MUTTI (Manuela).- ¿Me permite una interrupción?

SEÑOR RODRÍGUEZ (César).- Sí, señora diputada.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Puede interrumpir la señora diputada.

SEÑORA MUTTI (Manuela).- Señora presidenta: nos sumamos a lo manifestado por los compañeros legisladores que ya han hecho uso de la palabra con respecto a esta minuta. Como decía el compañero preopinante, diputado César Rodríguez, si bien no soluciona el problema de los despidos arbitrarios, creo que da una clara señal en defensa de los derechos de los trabajadores. Escuché de un diputado algo que realmente me sorprendió: el temor a lo que suceda cuando se regulen las relaciones laborales, aunque en este país, por suerte, ello se viene haciendo desde hace mucho tiempo. Pero si bien es así, siguen existiendo relaciones laborales sumamente precarias. Esto es lo que pasa en mi departamento casi de forma cotidiana.

Durante este año tuvimos numerosos conflictos con amenazas de despidos sindicales e, inclusive, con denuncias de abuso sexual. También hubo amenazas violentas por parte del empleador como ocurrió en el caso de *Office 2000* el año pasado. A la hora de que los trabajadores se organizaran, en Ambaso hubo amenazas y, ahora, se reciben amenazas de forma constante en la empresa Caputto y en la empresa Nolir, lo que de hecho se hizo expreso: se despidió a dieciocho trabajadores del sindicato, con lo cual suman veinticuatro.

Todo esto nos alerta y nos mantiene muy preocupados. Por este motivo, me gustaría que el diputado Goñi Reyes -quien hizo uso de la palabra hace unos momentos- vaya mañana con la Comisión de Legislación del Trabajo al departamento de Salto para ver las condiciones en las que trabaja la gente que está en el sector de la naranja -en la recolección, en el *packing* y en la cosecha-, y la persecución que allí se hace.

Me preocupa que los diputados crean que una empresa puede dejar de invertir en nuestro país porque nosotros defendemos los derechos de los trabajadores. No estamos contra la inversión, ni contra la generación de empleo genuino. Queremos relaciones laborales que dejen de ser precarias; sí queremos relaciones laborales humanas. Queremos relaciones laborales en las cuales no se trabaje en negro y que los trabajadores no sean trasladados como ganado para ir a trabajar, como sucede en mi departamento.

Denunciamos todos estos hechos en forma constante. Tampoco queremos que las compañeras sean reprimidas; sobre todo, no queremos que, por quejarse, haya despidos de forma constante.

Hoy en mi departamento estamos viviendo esa situación, de constantes amenazas. Inclusive, contamos con la presencia de representantes de la empresa en la Comisión de Legislación del Trabajo donde nos mintieron descaradamente; teníamos pruebas de que lo que se decía era mentira.

Por todo lo expuesto, hoy más que nunca, indignada con la situación de mi departamento, voy a votar con mucho gusto esta minuta, que solo es una minuta, que no va a terminar con los despidos arbitrarios; lo sabemos, pero queremos dar una clara señal de respaldo al movimiento sindical, a los trabajadores organizados…

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Ha expirado el tiempo de que disponía, señora diputada.

Puede continuar el señor diputado César Rodríguez a quien le restan tres minutos de su tiempo.

SEÑORA MUTTI (Manuela).- ¿Me permite otra interrupción?

SEÑOR RODRÍGUEZ (César).- Sí, señora diputada.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Puede continuar la señora diputada Mutti.

SEÑORA BOTTINO (Cecilia).- ¿Me permite una interrupción?

SEÑORA MUTTI (Manuela).- Señora presidenta: voy a dar por finalizada mi intervención, porque quiero que pueda hacer uso de la palabra la compañera diputada Cecilia Bottino, que tiene elementos para verter respecto de este asunto.

SEÑORA BOTTINO (Cecilia).- ¿Me permite, señor diputado Rodríguez?

SEÑOR RODRÍGUEZ (César).- Sí, señora diputada.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Tiene la palabra la señora diputada Cecilia Bottino.

SEÑORA BOTTINO (Cecilia).- Señora presidenta: esta es una minuta de comunicación pero en sala se han hecho algunas aseveraciones y nosotros como bancada recogemos el guante.

Como legisladora, como abogada que trabajé muchísimo tiempo en derecho laboral, recojo las palabras vertidas por todos los legisladores de la oposición en cuanto a la necesidad de avanzar en la consideración de este tema.

No pensaba intervenir porque quería hacerlo cuando en el plenario se le diera entrada al proyecto de ley y se pudiera discutir sobre el fondo del asunto. De todas maneras, me alegra saber que no solo vamos a aprobar esta minuta y ratificar este convenio sino que vamos a avanzar en cuanto a la estabilidad laboral.

Evidentemente, acá quedó presente el reconocimiento de la simetría emergente de la relación laboral, el establecimiento de pautas uniformes y concretas con relación a la estabilidad de dicho vínculo. Esto va a ser una importantísima garantía.

Quizás, cuando tengamos los nuevos proyectos de ley, esta bancada no tenga tantas dificultades en aprobarlos; tal vez podamos aprobarlos por unanimidad en esta Cámara, lo que no ha ocurrido, y podamos establecer la estabilidad absoluta, con lo que yo soñaba cuando estudiaba a Plá Rodríguez. Hablamos de estabilidad absoluta cuando la violación del derecho a consagrar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador.

Con lo que se ha expresado en sala, recojo el guante y estoy convencida de que en ese sentido vamos a poder avanzar todos los partidos políticos, porque así se ha manifestado.

En el día de mañana visitará la Comisión de Equidad y Género la compañera presidenta del sindicato de trabajadoras domésticas de Paysandú. Me hubiera gustado que estuviera presente en este debate; no lo pudo hacer porque esta mañana fue a trabajar a una casa porque, reitero, es trabajadora doméstica. ¡Si tendrá para aportar esta compañera en este debate, porque hasta 2008 vio todos sus derechos laborales conculcados! Eran trabajadoras, como los trabajadores rurales, esclavizados. Nada más lejano a lo que el Frente Amplio realizó desde el 2005 hasta la fecha que cortinas de humo. Los derechos laborales se han garantizado para los trabajadores que no tenían ninguno de ellos.

Gracias, señora presidenta.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Tiene la palabra el señor diputado Juan José Olaizola.

SEÑOR OLAIZOLA (Juan José).- Señora presidenta: llegamos a considerar este tema en sala pensando que al tratarse de una minuta de comunicación estábamos votando un trámite parlamentario, casi una cuestión de estilo interna, que significa una comunicación al Poder Ejecutivo para agilitar el envío de un convenio al Parlamento.

Después notamos que el entorno que tenemos hoy -legítimo- ameritaba otro tipo de cuestiones en sala. Se empezaron a plantear cuestiones de fondo vinculadas al convenio en cuestión, que no estamos discutiendo ahora porque ni siquiera lo tenemos en nuestro poder ni fuimos convocados para eso.

Queremos dejar en claro que el diputado Andrade es un trabajador de esta causa, por lo que entendemos que él sí puede dar un contenido de fondo y extenderse en el tema, ya que esta minuta de comunicación se originó en su voluntad. Hasta ahí nos sentíamos representados por lo que dijo nuestra compañera, la diputada Graciela Bianchi. Luego notamos que el tema se extendía demasiado. Creemos que la discusión de fondo tendrá que ser en su momento, cuando dispongamos de los documentos correspondientes.

Ahora advertimos que la señora diputada Mutti, representante de Salto, está denunciando hechos muy graves. Acaba de denunciar situaciones graves en el sector de la naranja, en su departamento, y como es diputada por Salto, está hablando con propiedad y sabe lo que está diciendo. Se trata de situaciones muy graves y nosotros no teníamos ese detalle ni sabíamos lo que estaba pasando. Evidentemente, si esto está pasando hoy, en el Uruguay de 2016, hay una grave omisión de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Sería bueno que viniera el señor ministro del ramo. No sé si hay que convocarlo a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, que no integramos o, si quieren llamarlo a sala, aplicando lo dispuesto en el artículo 119 de la Constitución. Nosotros vamos a prestar nuestro voto, porque no podemos tolerar lo que se dice que está pasando.

Vinimos a votar una minuta de comunicación y resulta que se están ventilando cosas muy graves. Si esas situaciones son ciertas -no tengo por qué

dudar de la palabra de la diputada preopinante-, vamos a convocar a sala al ministro de Trabajo y Seguridad Social para que venga a explicar por qué están sucediendo esas cosas en este Uruguay. Son situaciones muy graves, que no tienen nada que ver con una minuta de comunicación y me parece que no las podemos dejar pasar por la hora o porque estamos charlando con el compañero de al lado.

Quiero dejar constancia de mi preocupación por lo que se ha manifestado en sala y poner nuestro voto a disposición para poner en funcionamiento los mecanismos parlamentarios que son del caso.

Gracias, señora presidenta.

SEÑORA MUTTI (Manuela).- Pido la palabra para contestar una alusión.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Tiene la palabra la señora diputada.

SEÑORA MUTTI (Manuela).- Señora presidenta: quiero decir al señor diputado preopinante que se quede tranquilo que, por suerte, tenemos un ministro activo que ya está trabajando, porque esta situación fue planteada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo de Ministros.

Ya que tomó el tema y le importa, lo invito a que nos acompañe, porque esta noche vamos a viajar al departamento de Salto. Nos gustaría que se pudiera sumar a la delegación, y hago extensiva la invitación a todos los diputados que presentes en sala. Creo que va a ser una jornada muy productiva, en la cual nos vamos a reunir con los trabajadores.

Muchas gracias.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

——Sesenta y nueve por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR PASQUET (Ope).- Pido la palabra para fundar el voto.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Tiene la palabra el señor diputado.

SEÑOR PASQUET (Ope).- Señora presidenta: deseo dejar constancia de que hemos votado porque nos parece de estilo hacerlo. Se trata de una comunicación al Poder Ejecutivo. Se pudo haber hecho por teléfono, pero se le quiso dar este gran formato, y contribuimos con nuestro voto para que así suceda. Cuando llegue el proyecto de ley remitido por el Poder Ejecutivo, se estudiará en el ámbito de la comisión, y ese será el momento para entrar en las profundas consideraciones que distintos legisladores han formulado al respecto.

Muchas gracias.

SEÑOR LAMORTE (Aldo).- Solicito que se rectifique la votación.

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Se va a rectificar la votación.

——Sesenta y cinco en sesenta y seis: AFIRMATIVA.

Queda aprobado el proyecto de minuta de comunicación y se comunicará al Poder Ejecutivo.

SEÑORA MINETTI (Orquídea).- ¡Que se comunique de inmediato!

SEÑORA PRESIDENTA (Susana Pereyra).- Se va a votar.

——Sesenta y tres en sesenta y seis: AFIRMATIVA.