



REPÚBLICA ORIENTAL
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes
Secretaría

XLIX Legislatura

DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 678 de 2021

Carpeta Nº 1796 de 2021 y S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

PERSONERÍA JURÍDICA DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Se establece un registro que funcionará en la órbita
del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

COORDINADORA DE SINDICATOS DE ANCAP Y TRABAJADORES
DE ACODIKE S.A.

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 27 de octubre de 2021

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Pedro Jisdonian.

Miembros: Señora Representante María Eugenia Roselló y señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Martín Elgue, Daniel Gerhard, Ernesto Gabriel Otero Agüero y Martín Sodano.

Invitados: Por la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSU), ingeniero Felipe Puig, Gerente General; doctor Juan Mailhos, Gerente Jurídico; y doctor Diego Yarza, integrante del staff de la Gerencia Jurídica.

Por la Coordinadora de Sindicatos de ANCAP y por los trabajadores de Acodike S.A., Alejandro Acosta, Andrés Guichón y Danilo Barreto.

Secretario: Señor Francisco Ortiz.

Prosecretario: Señor Guillermo Mas de Ayala.

=====

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

(Ingresan a sala representantes de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, CCSU)

—La Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social da la bienvenida al gerente general, ingeniero Felipe Puig, y al gerente jurídico, doctor Juan Mailhos, representantes de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay.

Solicitamos la presencia de ustedes para conocer su punto de vista con relación al proyecto de ley de personería jurídica de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR PUIG.- Quiero agradecerle a este Cuerpo la invitación y la posibilidad de que escuchen nuestra opinión sobre el proyecto de ley planteado. Al respecto ya dimos nuestra opinión en el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, así como también en los distintos ámbitos en que más nos movemos.

Para referirse en concreto al proyecto, me gustaría que hiciera uso de la palabra el doctor Mailhos, quien es nuestro asesor jurídico en la Cámara de Comercio.

SEÑOR MAILHOS.- Muy buenos días para todos. Gracias por la oportunidad que nos brindan para dar nuestra opinión.

Como bien decía el señor Puig, nosotros participamos de la instancia que el Poder Ejecutivo generó para intercambiar opiniones sobre las posibilidades de adoptar este proyecto de ley. O sea que, en definitiva, nuestra opinión va a versar sobre el proyecto de ley del Poder Ejecutivo. A ese respecto, queremos decir que esto se enmarca en algunos de los temas de la ley de negociación colectiva que aún están pendientes de resolución.

La ley de negociación colectiva establece la posibilidad del intercambio de información para los Consejos de Salarios. Nosotros, como sector empleador, hemos sostenido desde siempre que no podemos dar información si no se tiene responsabilidad. La información tiene que ser la mínima indispensable para negociar adecuadamente y debe haber un correlato de responsabilidad por parte de quien la recibe, por las características de confidencialidad y la sensibilidad que en general tiene, fundamentalmente para la empresa en cuestión y también para regular las cuestiones de competencia. Por tanto, el interés de regular el tema de la personería jurídica sobre el aspecto de intercambio de información en los Consejos de Salarios, fue levantado por el sector empresarial ya hace muchos años, en oportunidad del tema de la queja.

Digamos que este proyecto de ley sobrepasa esa única finalidad. Nosotros compartimos los objetivos esbozados por el proyecto y tenemos que decir que lo consideramos un avance legislativo, aunque quizás hubiéramos deseado otro tipo de legislación más exhaustiva, más profunda, con algunas otras consideraciones. También nos apresuramos a decir que, a nuestro juicio, este proyecto de ley está en consonancia y no colide con el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo o sea que, en ese sentido, no tendría ningún viso de observación.

Este proyecto de ley establece el registro en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se trata de un registro facultativo y se establecen las condiciones para hacerse, a fin de que se les reconozca la personería jurídica, tanto a gremiales de trabajadores como a empleadores. La gran pregunta es si debería ser un régimen especial porque en nuestro país ya está regulado el tema de la personería jurídica en múltiples leyes y, además, en varios registros, no solamente en los que lleva el Ministerio de Educación y Cultura respecto de las asociaciones civiles sin fines de lucro. Por ejemplo, la Cámara de Comercio, que tiene ciento sesenta años de existencia o más, tiene personería jurídica desde siempre y la forma de una sociedad anónima. Digo esto para que ustedes

se den cuenta de la diversidad que pueden tener las distintas organizaciones. Lo importante es que tiene personería jurídica y que debe cumplir con la legalidad de acuerdo con la forma que se ha dado. Entonces, nos parece que esto genera al menos una duplicidad de regímenes que, llegado el caso, puede dar lugar a diferencias de interpretación y de aplicación debido a las distintas competencias de diversos registros o de diferentes autoridades en la materia

Sabemos que hay muchas organizaciones que ya cuentan con personería jurídica, como ya dije. Entonces, a nuestro criterio, solamente en estos casos la ley debería buscar una acreditación muy sencilla, muy básica -por ejemplo, a través de un certificado notarial que diera la constancia del registro y de las condiciones de registro en donde haya obtenido la personería jurídica-, y facilitar el registro en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Fíjense, ustedes, que el segundo inciso del artículo 4º respecto de la duplicidad de criterios dice:

"En reconocimiento de la autonomía y libertad sindical, las eventuales observaciones a los estatutos solo podrán tener por objeto requerir la información o documentación prevista en el artículo 3º de esta ley" -que está referida y es muy sencilla-, "y señalar las disposiciones estatutarias que vulneren la legalidad o resulten incompatibles con las normas y principios que resultan de la Constitución y los tratados y convenios internacionales ratificados por la República, solicitando las adecuaciones correspondientes".

Entonces, si hay una asociación civil con personería otorgada por el Ministerio de Educación y Cultura, se registra en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y podrían surgir observaciones que implicaran la modificación. Esto genera, a nuestro juicio -o puede generar-, una incertidumbre jurídica importante y una contienda entre organismos.

Por otro lado, creíamos del caso -y así lo hicimos saber en la Comisión a la que referíamos- que sin vulnerar, sin tener injerencia en la forma que se den tanto organizaciones de trabajadores como de empleadores, se podría establecer alguna condición de estatuto mínimo tipo que recoja, entre otras cosas, lo que determina el artículo 3º, pero para nosotros tendría que abarcar alguna cuestión más. En ese estatuto mínimo estableceríamos, lógicamente, el nombre de la organización, el ámbito personal y territorial de su actuación; su domicilio; los requisitos a cumplir para ser afiliado y para desafiliarse, así como para ser elector y elegible; el órgano de dirección; el órgano deliberativo; el órgano de control de cumplimiento del estatuto; la administración de aportes; las reglas de funcionamiento en cuanto a quórum y la comunicación al registro de cualquier modificación, tal como se establece luego en la ley, pero con algún dato adicional. Esto, por el hecho de existir un estatuto mínimo tipo, a nuestro juicio, no implica injerencia alguna en la forma de organizarse y en el contenido que se le dé a esa situación.

Esto tiene que ver con la existencia o la coexistencia de registros y de regímenes que pueden dar lugar a alguna situación, y con la necesidad de un estatuto tipo mínimo, que podría quedar solucionado con las especificaciones del artículo 3º.

Por último, quiero decir que este es un registro facultativo, entonces, habría que ponderar qué pasa con aquellas organizaciones que opten por no tener la personería jurídica. A nuestro juicio, esto genera dificultades de diversa índole que podrían no ser deseables, y el legislador tendría que valorar y calificar esa falta de personería jurídica, sobre todo por los temas de transparencia, de cumplimiento de legalidad, etcétera. Nosotros habíamos dicho que la falta de personería jurídica, además de la circunstancia que ya se ha notado en el proyecto de que no podrán retener a su favor la cuota sindical, podría tener alguna otra condición vinculada con la Ley N° 17.940, como puede ser comparecer conjuntamente con los trabajadores en juicio, de acuerdo con lo dispuesto por el

artículo 3º porque, lógicamente, a la hora de regular y de ordenar tiene que haber una responsabilidad que pueda ser ejecutada sobre quienes actúan. En muchos casos actúan de buena manera, pero hay casos en los que decididamente se actúa con abuso de derecho. Y es allí donde tenemos una carencia legislativa y la imposibilidad de poder llamar a responsabilidad a quienes actúan de esa manera.

Entonces, señor presidente, reclamamos que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social pudiera tener la facultad de fiscalizar -ya sea de oficio o por denuncia de algún porcentaje de afiliados- la actuación de la organización de que se trate.

En definitiva, desde hace muchos años el sector empresarial está detrás de una solución como esta que busca la regularidad y el equilibrio de responsabilidades. Nos parece que es un avance legislativo, un pequeño paso en el sentido adecuado. A nuestro juicio, este proyecto de ley, tal cual está planteado, no adolece de ninguna contradicción con el Convenio Internacional N° 87 de la OIT que regula fundamentalmente esta materia.

Eran las consideraciones que quería hacer.

SEÑOR PRESIDENTE.- Habilitamos un espacio a fin de que los legisladores hagan consultas para luego responderlas todas juntas.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Damos la bienvenida a la delegación. Indudablemente que para esta Comisión es importante conocer la opinión de ustedes en el marco del estudio de este proyecto de ley.

Ustedes hablaban de una instancia conformada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la que intercambiaron sobre la visión que pueden tener de este proyecto de ley. Me gustaría, dentro de lo posible, que nos digan si esa reunión o instancia de intercambio fue bilateral o un ámbito tripartito: si también estuvieron representados los trabajadores.

Cuando el PIT- CNT estuvo en esta Comisión habló de que el 90% -o más- de los sindicatos que existen en el país ya tienen personería jurídica. La consulta va en el sentido de lo que ustedes manifestaban. Es decir, para el sector empresarial es importante la existencia de la personería jurídica porque en las instancias de los Consejos de Salarios se maneja información, si se quiere reservada, por parte de las empresas y luego nadie se hace responsable de eso. ¿Qué es lo que varía? Estamos hablando de que más del 90% de los sindicatos ya tienen personería jurídica. Entonces, ¿ha existido algún tipo de dificultad con algunas de las organizaciones sindicales que están por fuera de ese 90%? Capaz que existe o ha existido particularmente alguna dificultad. Nos gustaría que dentro de lo posible profundicen en esa idea.

En principio esas serían las consultas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer una serie de puntualizaciones para aclarar principalmente lo que se hablaba del régimen especial, de la necesidad de generar un régimen nuevo.

Como dijo el diputado Carballo, cuando estuvo la delegación del PIT- CNT hizo hincapié principalmente en las dificultades que pueda tener algún gremio, sindicato de trabajadores, para cumplir con los requisitos del Ministerio de Educación y Cultura que son mucho más importantes que lo que puede determinar este proyecto.

En la misma línea, me gustaría saber cuál fue la respuesta que tuvieron del Ministerio en relación a generar un modelo, un estatuto tipo para poder cumplir con los requisitos.

Por otro lado, ustedes hablaban de la posibilidad de que en la práctica puede haber una contradicción entre los dos regímenes. En verdad, teniendo en cuenta los requisitos que plantea este proyecto, me parece que si ya se tenía la personería jurídica, serán muy pocas las dificultades que

se puedan generar, porque claramente los requisitos y los puntos que hay que cumplir para tener hoy la personería jurídica son mucho más exigentes que los que plantea este proyecto.

SEÑOR MAILHOS.- La primera consideración es que el ámbito de discusión de este tema fue tripartito. Interveníamos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de hecho el propio ministro y el subsecretario, el PIT- CNT y las cámaras empresariales. Esto funcionaba como en el ámbito de una comisión del Consejo Superior Tripartito que analizaba -de hecho tiene pendiente seguir analizando- las modificaciones a la ley de negociación colectiva que, como ustedes saben, está observada por la Organización Internacional del Trabajo. En ese ámbito se aprovechó para tirar este tema y discutirlo. Entonces, vino una propuesta del Poder Ejecutivo, la llevamos para el análisis y luego se hicieron aportes por escrito tanto por parte del PIT- CNT como por las cámaras. En esta oportunidad, el Poder Ejecutivo también contestó por escrito las consideraciones efectuadas y luego seguimos discutiendo un poco más.

El Poder Ejecutivo analizó que era de su interés presentar el proyecto de ley; ya lo había anunciado cuando iniciamos el tratamiento del tema, y es lo que al final termina aconteciendo. En la exposición de motivos se refiere que se hizo la consulta a los actores sociales más representativos y doy fe de que eso ha sido así.

Con respecto al segundo tema, el PIT- CNT manifiesta que el 90% de los sindicatos tiene personería jurídica: lamentablemente, no puedo convalidar esa cifra. Estoy tentado de darla por buena, pero no puedo validarla. Lo que sí digo es que nosotros estamos apostando al desarrollo del sistema de negociación colectiva, y en tanto y en cuanto los sindicatos que piden la información no pueden ser responsables, si no los podemos responsabilizar, no se puede desarrollar el deber de informar. O sea, no se desarrolla adecuadamente. De hecho, nosotros participamos en la negociación colectiva del Grupo 10, Comercio, del Grupo 19, Servicios que representan yo diría la mayor parte del personal formal ocupado del país y la mayor incidencia en la aportación al PBI, y ahí no hay intercambio de información. La disfuncionalidad de este aspecto, que tarde o temprano tiene que tomar vida, está muy relacionada con a quién le doy la información y para qué se la doy y en qué se responsabiliza.

Entonces, nosotros creemos que el hecho de tener personería jurídica al menos responsabiliza a los representantes de ese sindicato, más allá de que quizás no sean esos representantes los que estén en todas las mesas, pero hay una organización, hay un responsable final del buen manejo de esa información.

Por tanto, el tema es un poco programático; si queremos desarrollar un sistema de negociación colectiva que sea más robusto, que sea más sólido, que sea más consistente, aun entendiendo el reclamo de los sindicatos de tener mayor información para la negociación colectiva, tenemos que dar un sustento que habilite de una manera pacífica, de una manera previsible el hecho de brindar información. De lo contrario, seguiremos como estamos hasta hoy, porque eso es lo que también pasa ahora: no se da información.

De allí la importancia, entre otras cosas, porque esto es lo que hace a la negociación colectiva; lo otro hará a las responsabilidades del sindicato en lo que respecta a los actos civiles que desarrolla en cuanto a otra cantidad de aspectos. Creo que es un objetivo deseable y por eso es que nos parece bien la existencia de la ley.

Con respecto al régimen especial, yo diría lo siguiente: no instalemos acá la idea de que el registro en el Ministerio de Educación y Cultura es un calvario franciscano. Si el 90% de los sindicatos -si diéramos por bueno ese dato que no me consta- obtuvo personería jurídica, lo hizo en el Ministerio de Educación y Cultura: ¿en qué otro lugar lo va a obtener? Y hasta donde yo sé -hasta el mes de junio integré el Comité de Libertad Sindical de la OIT- no hay queja alguna de

ningún sindicato nacional respecto a que la formalidad para la obtención de la personería jurídica se constituya en un obstáculo.

Por tanto, también esto nos sirve para decir: *"Bueno, está bien que deba estar regulado, pero ¿tiene que estar sobre regulado sobre lo que ya está?"*. Ese es el tema.

Yo puedo estar de acuerdo con que los criterios del Ministerio de Educación y Cultura, con su estatuto tipo y con una cantidad de cosas, quizás en algunos casos puedan significar un corsé. Pero eso de por sí no es un justificativo para tener esto otro. E insisto, con un análisis de legalidad hecho por el Ministerio de Educación y Cultura, los que ya tienen personería, y que ahora van a tener que presentar sus estatutos a registrar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quizás tengan una diferencia con el criterio de Educación y Cultura, y no sé cómo puede dilucidarse ese contencioso. Sí sé que siendo el registro facultativo, ante la observación, me abstendré de registrarme, con las consecuencias que eso tenga.

Por allí es que nosotros veíamos oportuno aprovechar lo que ya estaba; se podría hasta generar un procedimiento especial frente al Ministerio de Educación y Cultura, más flexible; en fin: tener un criterio único. Hoy se opta por una solución distinta; nosotros casi preferimos esta solución distinta a no tener nada, pero nos hubieran gustado otras soluciones.

No sé si con esto queda contestado.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Tengo claro que para la transparencia y claridad es importante la personería jurídica, pero me surge una pregunta. En el ámbito de las negociaciones, en el consejo superior tripartito donde participa el PIT- CNT, si el PIT- CNT tuviera personería jurídica, ¿eso no sería garantía suficiente para intercambiar la información? Ustedes decían que la Cámara de Comercio estaba formada como una sociedad anónima y que participan en esos ámbitos en los momentos más importantes. Supongo que al lado de los trabajadores participará el PIT- CNT en los momentos más importantes. Si el PIT- CNT como tal, y partiendo de la base de que lo que plantean en cuanto a que la inmensa mayoría de los sindicatos tienen personería jurídica, ¿eso no sería garantía suficiente para el intercambio de información que ustedes estarían planteando como un elemento central para avanzar en la negociación colectiva y hacer lugar, justamente, a ese reclamo de poder contar con los datos necesarios? Y que, a su vez, ustedes tengan la garantía necesaria para decir que están entregando esa información a quien se va a hacer responsable, en este caso, la central de trabajadores.

SEÑOR MAILHOS.- Eso es lo que pasa hoy. Concorre el PIT-CNT, acompaña a las delegaciones de los sindicatos de base, de lo que sea, concurre la Cámara de Comercio con las gremiales empresariales. Acompañamos, nos sentamos, en algunos casos negociamos directamente, dependiendo de la estructura de la organización de un lado y del otro, pero eso no está dando el resultado que se quiere de apertura y de mantenimiento de un equilibrio en cuanto a la información, etcétera. Lo cierto es que notamos una debilidad en el desarrollo de eso, que podría estar solucionada en la medida en que no solamente los delegados del PIT-CNT que están ahí como central, sino también los otros, tengan el respaldo de una personería jurídica detrás. Pero este no es el único aspecto, sino uno de los que se pretende solucionar con la personería jurídica.

El otro aspecto está referido a las capacidades civiles que hay que dar a las organizaciones para que puedan tener pantalón largo, para que puedan abrir una cuenta, administrar, pagar, comprar una casa, arrendarla. No hay que olvidar que hoy las organizaciones sindicales son la organizaciones intermedias más poderosas de la sociedad civil, por su número de afiliados y su recaudación de cuotas. Entonces, no tiene sentido que con esa enjundia no tengan la personería jurídica que les permita realizar los actos de la actividad civil que podemos realizar todos y además

hacerlo de acuerdo con la normativa. ¿Cuál? El estatuto que se den en la medida en que tenga legitimidad y legalidad. A nuestro juicio, la personería jurídica serviría para el desarrollo de este aspecto de la negociación colectiva, pero también sirve a los efectos de transparentar y ordenar la actuación de organizaciones relevantes dentro de la sociedad en la que vivimos. Ese me parece que es uno de los objetivos que decididamente busca este proyecto de ley.

Insisto: tenemos que ir madurando todo este sistema porque va a llegar un día en que también, a través de la personería jurídica y de alguna otra norma que con seguridad va a tener que ser dictada, vamos a tener que poder responsabilizar de una manera distinta a la que tenemos hoy a los representantes sindicales cuando hacen las cosas mal. Cuando el empresario hace las cosas mal, tiene una ley de responsabilidad penal; tendrá que haber una ley que responsabilice a los delegados y a los representantes sindicales cuando hacen las cosas mal. Yo no digo que las hagan mal; hay patologías. Todos somos buenos, pero hay algunos que no, y ahí hay que actuar. Hoy no existen esos instrumentos legales para poder hacerlo. La maduración que ha tenido el movimiento sindical, que ha sido exponencial en los últimos años, exige una regulación que no tenemos. Entonces, lo vemos desde ese punto de vista, no solamente desde el intercambio de información que sirve a la negociación colectiva, sino también desde estos otros elementos de buena administración, transparencia, capacidades civiles y eventualmente, hoy o mañana, las responsabilidades que tenemos todos como ciudadanos en nuestro país.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer una consulta con relación a esto que venían hablando, que es lógico y excede a lo que puede determinar la normativa referente a la personería jurídica específica de los sindicatos de trabajadores y de empresas. El Código Civil es claro en determinar los requisitos para tener la legitimidad para funcionar, para suscribir un contrato, para tener una cuenta. Eso lo hemos venido manejando y se ha repetido bastante con las distintas delegaciones, principalmente el problema que se generaría cuando pasa algo. Puede ser que eso haya funcionado de una manera, pero está claro, por ejemplo como sucede con las cuentas a nombre de personas, que da lugar a una incertidumbre jurídica que no está buena para nadie, para ninguna de las partes. La consulta concreta es con relación a cómo se había dado esto en la negociación; quiero saber si ustedes, aparte de sus afiliados, habían tenido algún diálogo con la Cámara de Industrias y si había alguna posición común con relación a esto de parte de sus asociados. Si hay una resistencia o si, en definitiva, como ustedes decían al comienzo, aunque quizás no es como se pretendía, consideran que es un paso importante. Para manejar como insumo a la hora de discutir este proyecto, más allá de toda la exposición clara que han hecho, quiero saber cuál es la postura, por supuesto sin entrar en una puntualización, que ya la hicieron.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Agradezco a la delegación.

Voy a hacer dos preguntas concretas. Una es si tienen cuantificado como Cámara, en todo el rubro, el monto del que estamos hablando en cuanto a retención de la cuota sindical.

La segunda es cuánto dinero -aunque no sea el monto, sino la proporción- va a cuentas personales por falta de personería jurídica y cuánto a cuentas de lo que serían las OSC en el caso de que las tengan.

Gracias.

SEÑOR MAILHOS.- Yo les decía que esto se trató en una comisión especial en el ámbito del consejo superior tripartito. En esa comisión participamos delegados de la Cámara de Comercio, de la Cámara de Industrias y otro delegado por el resto de las Cámaras. Lógicamente, tendrían que hablar ellos, pero esta visión ha sido compartida y, de hecho, esta postura que estoy manifestando

acá fue entregada por nota de estos representantes empresariales al señor ministro de Trabajo y Seguridad Social en la comisión, con lo cual diría que es una opinión compartida en ese sentido. Sin perjuicio de lo cual, la opinión concreta y sus matices tendrán que consultarla con ellos. Tengo entendido que se harán presentes en la comisión por nota, o algo así.

En cuanto a la pregunta del señor diputado Gerhard, no tenemos datos, pero también hubo una invitación para hablar a la gruesa. Si nosotros pudiéramos decir -yo no lo sé- que el PIT-CNT tiene 300.000 afiliados -dicen que tienen más; pero vamos a darle la ventaja de que sean 300.000-, vamos a tomar como dato que promedialmente tengan US\$ 4 de cuota sindical; hagan ustedes la cuenta. Estamos hablando de US\$ 1.200.000 por mes. Vamos a suponer que tienen una morosidad de \$ 1.800.000 por mes; eso nos da una enjundia de lo que estamos hablando. Es una organización que in totum recauda US\$ 10.000.000 por año. Yo les pregunto a ustedes en nuestro país qué organización recauda ese dinero. ¿No son US\$ 10.000.000, son US\$ 8.000.000? ¿Querés US\$ 7.000.000? Bueno, US\$ 7.000.000. Eso explica lo que yo decía, que es la organización intermedia de la sociedad civil más poderosa que tenemos. No estoy cuestionando eso, estoy dando un dato objetivo. Datos concretos no tengo, y tampoco sé cuánto de ese dinero va a una cuenta personal. Ni siquiera lo mencioné porque es una de las patologías o disfuncionalidades que a veces sale bien y no genera problemas, y a veces no sale bien y genera problemas. Yo no voy a eso, sino a que no podemos exponer a esas organizaciones después del crecimiento que han tenido a una informalidad que me parece que no condice con su tamaño y su importancia dentro de la sociedad. Nada más que eso.

Lo mismo puedo decir de las organizaciones de empleadores; lo que pasa es que las organizaciones de empleadores que son más relevantes, las más representativas, todas tienen personería jurídica. Entonces, ya están sometidas a otro tipo de controles. Las del Ministerio de Educación y Cultura, a través de eso, tienen la posibilidad de denuncia, de inspecciones de oficio. Hemos tenido y tenemos inspecciones. A la Cámara de Comercio nos llegan, nos desembarcan -nosotros somos de tercer grado, tenemos de segundo y de primero- y nos piden libro de caja, libro de socio, actas, que a veces están al día y a veces no. Tenemos correctivos, sanciones; estamos expuestos. Ni qué decirles de una sociedad anónima: auditoría interna, beneficiarios finales en el Banco Central; una acrobacia espectacular.

No me referí a los depósitos en cuenta porque lo desconozco. Los datos que puedo aportar a la gruesa son estos que acabo de indicar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay más consultas, agradecemos vuestra comparecencia. Por supuesto, están las puertas abiertas de la comisión para este o cualquier otro tema.

SEÑOR MAILHOS.- Si el señor presidente me permite, quiero agradecer el hecho de haber sido escuchados. Además, quiero decirles que esto se enmarca en una pequeña situación de un tema mayor para nosotros que es la modificación de la ley de negociación colectiva. Ustedes saben que la Cámara de Industrias, la Cámara de Comercio y la Organización Internacional de Empleadores tenemos una queja instalada desde hace catorce años por la inadecuación de la ley de negociación colectiva, el Convenio N° 98. Este Convenio N° 98 es un convenio fundamental del trabajo y el país, lamentablemente, se encontró observado año a año durante estos catorce años por los distintos órganos de control de la OIT. No es que nosotros, como empresarios, seamos vendepatrias y estemos poniendo al país en una lista negra. Eso no es así, no es la realidad. Es simplemente que la OIT tiene un sistema ordinario de control que culmina, en general, cada dos años, con la posibilidad de que cuando el caso sea observado se trate en una discusión pública internacional. Me refiero a la famosa Comisión de Aplicación de Normas, a la lista a la que se va, etcétera.

Nosotros vemos con mucha preocupación que el tiempo y los gobiernos pasan y no tenemos una solución en ese sentido. Deberíamos desarrollar un sistema de negociación colectiva con una amplia base de consenso, porque este sistema de negociación colectiva no tiene esa amplia base de consenso; no la tiene porque los empresarios nos hemos quejado; no la tiene porque se adoptó la ley sin tomar en cuenta las opiniones del sector empresarial; no la tiene porque se consultó a la OIT, y en esta misma Casa, en la sala de enfrente, se le hicieron correcciones que el gobierno de la época no tomó en cuenta.

Simplemente, queremos decirles que nos parece que este es un tema muy relevante que la Comisión debería tomar en cuenta. Hoy tenemos el compromiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de empezar a analizar esto a la brevedad. Seguramente, lo haremos en el mes de noviembre; estamos con expectativas en que eso se pueda realizar. Con seguridad, en poco tiempo estaremos analizando un proyecto de modificación -en esta Comisión y en algunas otras- para que el país se dé una ley que honre y prestigie la tradición uruguaya. Esto no lo decimos nosotros. Lo dice la Organización Internacional del Trabajo. No nos sirve que tomemos a la Organización Internacional del Trabajo cuando nos es favorable y cuando no nos es favorable miremos para otro lado y nos hagamos los distraídos.

Les agradecemos una vez más por habernos recibido. Les pedimos disculpas por este colofón, pero me pareció una oportunidad para que ustedes supieran que seguimos empujando algo que el país tiene que discutir con profundidad. Claramente nosotros estamos a favor de la negociación colectiva; no estamos a favor de esta negociación colectiva. Y no somos nosotros los que los decimos; lo dice también la Organización Internacional de Empleadores y -no sé si mejor o peor- la Organización Internacional del Trabajo.

Muchas gracias; estamos a vuestra disposición.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias.

(Se retira de sala la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay)

(Ingresan a sala representantes de la Coordinadora de Sindicatos de ANCAP)

—La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación de la Coordinadora de Sindicatos de ANCAP, integrada por los señores Alejandro Acosta, Andrés Guichón y Danilo Barreto, quienes han solicitado una entrevista para hablar sobre el tema de Acodike.

SEÑOR GUICHÓN.- Soy representante del sindicato ALFAS, de los trabajadores de Acodike.

Lo que nosotros venimos a plantear ahora, que tenemos una especie de cláusula de paz con el Ministerio y parece que las aguas están un poco tranquilas, es una aproximación con la empresa, porque estamos viendo que no se están respetando los ámbitos tripartitos; no se respetan los acuerdos. Esto está generando un desgaste grande en el sector. Hemos tenido acuerdos que no se han respetado. En más de una oportunidad, en este último conflicto, hemos aceptado propuestas del Ministerio de Trabajo, cuando en realidad no contemplan el cien por ciento de nuestras reivindicaciones, y quizás ni siquiera el cincuenta por ciento. Igual hemos aceptado esas propuestas en más de una oportunidad, y la empresa se ha negado a hacerlo. Nosotros vemos que los ámbitos están perdiendo valor; el tiempo del Ministerio, de los sindicatos y de la empresa parece que tampoco tienen valor porque no se está teniendo en cuenta eso, y estamos generando cada vez más distancia entre el sindicato y la empresa, y esto va a seguir generando problemática cada vez más grande. La idea es que no, pero tampoco a cualquier costo. La idea es mejorar esto y respetar los ámbitos de negociación; de lo contrario, vamos a seguir retrocediendo. Esa es nuestra principal preocupación y lo que venimos a plantear.

SEÑOR ACOSTA.- Venimos en nombre de la Coordinadora de Sindicatos de ANCAP.

No sé si todos los legisladores lo tendrán presente, pero esta Coordinadora surgió el año pasado a raíz de diferentes situaciones que tienen que ver con ANCAP y también con empresas colaterales.

Los compañeros del sindicato de Acodike y de los sindicatos de trabajadores del supergás forman parte de la misma, porque entendíamos que era necesario nuclearnos. Está compuesta, además, por los compañeros de la Federación ANCAP, los del sindicato de la química, los de la Untmra y los del SUNCA, en lo que tiene que ver con el portland. Es un ámbito bastante diverso y amplio.

Habrán visto también, a través de los medios de comunicación, que hemos planteado nuestras propias opiniones e iniciativas con relación al futuro del ente. Tenemos el cometido de llevar a cabo una política común con relación a aspectos puntuales de cada sindicato. En este caso, con los compañeros de Acodike hemos estado en diferentes asambleas intentando generar ámbitos en el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Desde nuestro punto de vista, hay una situación muy compleja.

Como decía mi compañero, se han asumido propuestas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como forma de encontrar soluciones, pero lamentablemente del otro lado no hubo eco suficiente a esa buena voluntad. Por supuesto que nosotros defendemos los intereses de los trabajadores; sabemos que en un ámbito de negociación encontrar acuerdos implica que cada parte ceda un poco. Esto ha sido particularmente dificultoso.

La idea de nuestra presencia acá es solicitar a la Comisión una intervención puntual con las partes, que permita llegar a un acuerdo sobre los tres despidos que hoy nos ocupan. Ustedes saben que a principio de año hubo otros despidos más. Estamos hablando de catorce despidos en el sector del gas a granel. Ayer hubo una instancia de negociación en el Ministerio de Trabajo y se labró un acta con una especie de iniciativa que cada parte tiene que contestar. A veces sucede que no se pueden sostener las propuestas por parte de la empresa. Se han hecho algunas propuestas que después se relativizan. Eso complica para que los trabajadores encuentren puntos de acuerdo, porque es difícil manejarse en una asamblea donde a veces hay una propuesta arriba de la mesa, pero para la próxima instancia resulta que no es tan así.

Más allá de la situación puntual, creemos que una buena iniciativa -más allá de que ustedes puedan decidir otra cosa- sería que la Comisión jugara un papel en recomponer las relaciones laborales, porque desde nuestro punto de vista la parte más débil son los trabajadores. Por tanto, es necesario cortar con esta especie de escalada, que lo único que va a traer es más conflictividad.

Todos sabemos que este sector también es muy sensible para el conjunto de la población. Reitero: más allá de la situación puntual, que también está arriba de la mesa, habría que ver de encontrar una solución definitiva para estos tres casos.

La idea es plantear la preocupación a la Comisión, que es un ámbito parlamentario, un Poder del Estado relevante, a fin de que ayude a zurrir, a recomponer las relaciones laborales y que los diferendos con la empresa puedan transcurrir en un ámbito de negociación colectiva. De lo contrario, vemos que esto puede llegar a tener derivaciones que en el mediano y largo plazo complicarían más la situación, sobre todo teniendo en cuenta que en el 2023 habrá una renegociación de los contratos de concesión de envase y distribución del supergás. Es evidente que ese escenario genera por lo menos ansiedad y preocupación sobre el futuro.

Entonces, lo que no debería discutirse en ese escenario o tener como un elemento es una conflictividad laboral, que es cada vez más acuciante. Tenemos nuestro punto de vista de los motivos de esa conflictividad laboral, pero, más allá de eso, creemos necesario evitar un desgaste sobre la herramienta sindical que termine en nuevas situaciones, que lo único que van a hacer es seguir con la conflictividad.

Básicamente, eso es lo que quería decir.

Por supuesto que estamos a las órdenes para contestar todas las interrogantes que puedan tener.

La verdad es que si la Comisión pudiera transitar en este camino que a nosotros se nos ocurre, lo agradeceríamos mucho, porque ayudaría a recomponer algo que parece ser que si sigue así, va a terminar en una especie de choque de trenes, que ninguno de nosotros queremos. Además, como estamos en negociaciones, también queremos evitar cualquier tipo de apreciación que pueda enturbiarlas.

Por eso, el planteo hacia adelante en la Comisión es en ese plano.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Primero que nada quiero dar la bienvenida a la delegación y a los trabajadores. Agradecemos la preocupación que nos vienen a plantear, porque no es un detalle menor.

Me voy a referir a la primera intervención y me gustaría seguir el hilo. Se bajó la pelota, hay buen clima, buenas aguas, un poco de paz, pero no se están generando las herramientas de diálogo.

Quiero saber cuáles fueron las últimas negociaciones o las últimas mesas que se generaron. Quisiera conocer cuánto tiempo hace que no hay un diálogo fluido con el Ministerio, con la empresa, en la mesa tripartita; si han podido tener algún tipo de comunicación hacia algún lado o vienen bloqueados totalmente.

¿Cuál fue la última oportunidad de tener un diálogo o negociación, favorable o no, pero la última oportunidad que tuvieron, en tiempo, de lo que ha pasado? Porque de ahí en adelante también hubo pérdidas de plazas laborales, compañeros que quedaron sin trabajo y demás, como recién lo explicaba.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- En primer lugar, quiero agradecer a la delegación de trabajadores por estar presentes hoy acá, poniéndonos al tanto de la situación que están viviendo los trabajadores del gas, de Acodike.

No es la primera vez que esta Comisión está tratando este tema en lo que va del año. Tuvimos la oportunidad, en algún momento, de estar allí dialogando con los trabajadores en la puerta misma de la planta, recibimos a los trabajadores en esta Comisión y, después, también convocamos a la empresa. Obviamente, las medidas de solución al inconveniente que se estaba viviendo en ese momento, como bien se dijo, trajo aparejado también el despido de algunos trabajadores.

Hoy estamos frente a otra situación, que pasó hace algunas semanas, y voy en la idea de conocer cuál es la situación actual; es decir, si está existiendo algún ámbito de negociación, de diálogo, de intercambio con la empresa, qué dice el Ministerio de Trabajo a eso y cuáles han sido las respuestas que han obtenido frente a estas situaciones.

A su vez, entiendo también que es de recibo el planteo de esta Comisión de tratar de escuchar a todas las partes para poder encontrar algunos caminos de entendimiento, sobre todo cuando uno tiene la posibilidad de leer la versión taquigráfica de cuando estuvo la empresa en esta Comisión, según lo transmiten están, obviamente, dispuestos al diálogo y al intercambio entre la empresa y esta Comisión. Creo que deberíamos pensar seguramente en algunos de los intercambios, previendo justamente toda esta situación que están planteando los trabajadores.

Nosotros, en aquel entonces, preguntábamos justamente sobre el tema de las concesiones, los plazos, las fechas y qué es lo que realmente se está negociando, detrás de esta renovación, en el caso de que exista, de las plantas, de lo que es propiedad del Estado.

Quisiéramos que fueran un poco más específicos en el escenario de la situación actual.

SEÑOR PRESIDENTE.- En la misma línea que el diputado Carballo, también iba a solicitar que aclararan un poco más cuál era el caso concreto que se está dando y, por no estar dentro de la negociación, que nos expliquen un poco más cuál es la vinculación que existe entre la renovación de la concesión y los hechos que se están dando en este momento, como decían ustedes, en el Ministerio de Trabajo.

Queremos conocer cuál es la expectativa que tienen. Por supuesto que desde esta Comisión siempre estarán las puertas abiertas, tanto a los trabajadores como a la empresa, para poder plantear y, dentro de las posibilidades -hablo en nombre de todos los miembros de esta Comisión-, tratar de buscar alguna solución para acercar a las partes, que, en definitiva, es una de las funciones que tenemos acá como legisladores.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- En primer lugar, quiero darles la bienvenida a los trabajadores.

Quiero rescatar, como dijo el diputado Carballo, que este tema viene instalado en la Comisión desde hace tiempo y que recibimos creo que a toda la directiva de la empresa. Obviamente, la narrativa y los énfasis son bien diferentes.

Por lo tanto, damos fe de esa distancia de la que se nos habla; la hemos escuchado nosotros también.

Mi consulta es para sumar otra dimensión más a esto de la concesión, que genera esas inquietudes razonables. Recuerdo que la empresa planteaba que, a raíz de la disminución del consumo de supergás para la calefacción, se generaba la necesidad de la empresa de reformularse, de reinventarse, en un intento de introducirse en otros mercados, como la energía renovable, en fin, reformulaciones de la empresa que, naturalmente, generaría también necesidades diferentes en cuanto a recursos humanos.

La pregunta es si la empresa ha dialogado de estas cosas con los trabajadores y las trabajadoras, porque quizás haya otras intenciones de reajustes, que tienen que ver con las perspectivas y quiero saber si eso se dialoga en forma transparente o no. Aclaro que la información que consta en la versión taquigráfica no es nada confidencial.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Gracias a la delegación por venir nuevamente a esta Comisión.

Mis dudas son dos, en realidad.

La primera es -capaz que ya lo mencionaron y no lo retuve- si la empresa les había informado la causal de los despidos de estos tres trabajadores.

Tengo entendido, también, que hubo una instancia de la empresa con los trabajadores y el Ministerio de Trabajo, donde la empresa llevó una propuesta para dos de esos trabajadores. En ese caso, quisiera saber por qué fue que el sindicato rechazó las mismas.

SEÑOR GUICHÓN.- Voy a tratar de resumir la situación, a ver si contemplo todas las preguntas que nos realizaron.

Primero que nada, nosotros estamos teniendo ámbitos de diálogo; tuvimos uno ayer y tendremos otro mañana. Nosotros no venimos a reclamar ámbitos, sino el respeto y el valor que se

les dé a esos ámbitos, porque una cosa es que yo esté dispuesto a dialogar y otra, que esté dispuesto a solucionar el problema. No estamos viendo esa voluntad.

Cuando nosotros acudimos para que alguien haga una mediación de una situación, porque no nos ponemos de acuerdo, la idea es ir a esa mediación sabiendo que algo vamos a tener que ceder y cuando elaboren una, dos o tres propuestas, la idea es llevarlas adelante, porque la persona no está tomando partido por nadie.

Si voy al Ministerio a pedir que tomen partido de lo que yo estoy pidiendo, en su totalidad, no tendría que ir. Cuando voy a una mediación al Ministerio de Trabajo, entiendo que algunas cosas se me pueden caer en el camino, pero voy a tratar de lograr una mediación que sea relativamente buena para todas las partes, y eso es lo que no está pasando.

Después del análisis y de que el Ministerio tenga toda esta situación arriba de la mesa, con un montón de horas de negociación, discusión y demás, ha elaborado propuestas que nosotros hemos aceptado, pero la otra parte, no. Eso es lo que nos preocupa.

Sobre el tema de los contratos de las empresas con ANCAP, tenemos el conocimiento que es público; no hemos tenido otra información, lamentablemente, que es lo que pedimos continuamente, porque nos parece que llegar a esa situación a ciegas no es lo mismo que llegar ya empapados en el tema y teniendo la posibilidad de hacer buenos aportes, porque somos las personas que estamos ahí todos los días, moviendo ese sector.

Por lo tanto, nos parece muy importante que nosotros participemos; hoy, no lo estamos haciendo. Lo que la empresa dice es que tampoco tiene mucho conocimiento de las intenciones de ANCAP. Por el momento, creemos que puede ser así, falta tiempo todavía para eso; no mucho, porque las cosas pasan muy rápido, pero queremos creer que cuando haya información válida, la vamos a tener. Es lo que estamos esperando.

En cuanto al conflicto que estamos atravesando hoy, puntualmente, es una situación de acoso laboral. Es una situación importante y grave. Lo primero que manifestamos, en más de una oportunidad, es que estamos en contra de cualquier acto de acoso y de violencia, sin duda. Entendemos que es gravísimo que una persona esté sufriendo acoso laboral, como también es gravísimo que estemos acusando a alguien de algo que no es. Es gravísimo.

Todas las personas debemos tener las garantías ante estas situaciones, y es lo que no está pasando. En esta situación, nosotros estamos elaborando un protocolo junto con la empresa y estamos de acuerdo en los procedimientos que tenemos que tener, en tomar los descargos de las personas que están siendo acusadas, en que exista la posibilidad de que una Comisión participe antes de tomar una decisión sobre esto, que participe un representante legal y también para la persona acusada. Todas esas cosas están sobre la mesa, las estamos analizando y entendemos que está bien.

Sin embargo, ese procedimiento no se dio con estos muchachos que fueron acusados y despedidos. Entonces, hoy tenemos personas que están sin trabajo, que están siendo acusadas de algo que no sabemos si es así, porque tampoco tuvieron la posibilidad de hacer sus descargos. No estamos atacando solo a la persona como trabajador, sino a la persona en sus valores, a la persona como tal. Y eso me parece gravísimo y no estamos teniendo la delicadeza para tratar este tema, como debería ser.

Lo que nosotros pedimos en una primera instancia en el Ministerio es que se haga una investigación, como corresponde, con garantías para las dos partes. El Ministerio, en un intermedio, nos reconoce que la empresa, también en un intermedio, le reconoció que los procedimientos no fueron los correctos. Punto a favor para nosotros; no pasó nada con eso.

Pedimos una nueva investigación, que los trabajadores estén trabajando de momento. Hasta que no se demuestre su culpabilidad, no deberían estar perdiendo de trabajar. Eso no se llevó adelante.

Lo que propone el Ministerio es generar una especie de árbitro, que participe en esa investigación con representantes para las dos partes y, de momento, que los trabajadores estén en una especie de seguro de desempleo, percibiendo un monto parecido a estar, como quien dice, desempleados.

Lo que resulte de esa investigación se va a aceptar. Nosotros estuvimos totalmente de acuerdo, porque si se demuestra que esos muchachos son culpables, estamos totalmente de acuerdo en aceptar el despido de esos trabajadores, por notoria mala conducta, sin duda. Pero si esos trabajadores no son culpables, lo que queremos es que permanezcan trabajando, como corresponde.

La empresa, por su parte, no acepta eso y lo que dice, primero que nada, es que hay dos trabajadores que son tercerizados; entonces, no les corresponde. En cuanto al trabajador de Acodike, la empresa dice que, más allá de que no se demuestre la culpabilidad de ese trabajador, lo va a despedir igual. Entonces, para nosotros no tiene ningún sentido estar sentados ahí. Nuestro cometido es siempre pelear por trabajo. Lamentablemente, esos ámbitos no tuvieron ningún avance. Con el correr del tiempo el desgaste, no solo del sindicato sino de las personas que están siendo acusadas, nos llevó a que el trabajador efectivo de Acodike se quiera ir. Nos plantean: *"Yo me voy, acepto irme; que me cambien la causal o que se haga la investigación, obviamente, y si no que me cambien la causal para poder irme"*.

Una de las propuestas que hace Acodike es para cambiar la causal a ese trabajador; una especie de apoyo psicológico, capacitaciones y un plus, lo nombra la abogada de la empresa en el ámbito tripartito, un plus. No sé qué entienden ustedes por *"plus"*. Yo entiendo que estaban ofreciendo algo de dinero a ese trabajador para que se vaya. Al menos eso es lo que entiendo. El sindicato responde: *"Nosotros no vamos a negociar plata para nadie. Estamos defendiendo trabajo"*. Entendemos que el compañero está desgastado y se quiere ir. Entonces, lo que pedimos es que ustedes se comuniquen con él y acuerden esa salida. Como piso tenemos la situación de que al trabajador le cambian la notoria mala conducta y todo eso que habían propuesto en el ministerio. Después de ahí, pesos más, pesos menos, a nosotros no nos interesa.

Seguimos negociando sobre los otros trabajadores. La empresa lleva a Manpower, que es la empresa que tiene a los trabajadores tercerizados ahí, y nos dice que no los va a tomar. Por lo tanto, abrimos la posibilidad de que Acodike tome a esos trabajadores por parte de otra empresa. Hoy hay más empresas trabajando dentro de Acodike como tercerizados.

Luego de tener varias instancias -la empresa también se comunicó directamente con estos trabajadores- y viendo la expectativa de ellos como trabajadores o su formación para ver si veían un futuro fuera de Acodike, no nos opusimos. Siempre defendimos el trabajo y queríamos que ellos trabajaran dentro de la planta. Obviamente, si esos trabajadores tienen una nueva oportunidad laboral, capaz que es hasta mejor para ellos. Debe ser difícil, más allá de lo económico, volver a un lugar donde te están acusando de algo que todavía no está comprobado -y capaz que existe una gran posibilidad que no sea así- porque es una acusación grave. Capaz que esos trabajadores pueden analizar una salida y es mejor para ellos. Nunca estuvimos cerrados a eso. Apareció una propuesta buena para uno de los trabajadores, la analizamos con él, le pareció que podía avanzar hacia esa posibilidad; lo que no había era una propuesta igual de buena para uno de los otros muchachos. Entonces, vimos que tal vez con esto podíamos tener una salida y un problema menos.

En ese intercambio se da la situación de que en la negociación por la salida del trabajador efectivo, aparentemente lo que dice la empresa es que esa negociación no fue buena y le mantiene la notoria mala conducta. Obviamente, volvimos a tener un problema porque habíamos hablado en el ministerio y cara a cara en ámbitos tripartitos de que el piso de esa negociación era el cambio de la carátula del trabajador, las capacitaciones y todo lo demás que se había hablado en el ministerio. Eso hacía que nosotros no siguiéramos reclamando por una nueva investigación.

No sigo reclamando por una nueva investigación para ese trabajador, vos le cambias la causal y arreglas el plus que habías ofrecido en el ministerio con él.

Lo que se habló de palabras con el sindicato, no se llevó adelante, por tanto, volvimos a tener un problema. Cuando planteamos el problema, lo que la empresa nos dice es que está de acuerdo en volver a retomar eso de cambiar la carátula al trabajador, pero que todo esto era un paquete. Ellos aceptaban llevar adelante eso, pero nosotros debíamos aceptar la propuesta que había arriba de la mesa para los otros dos trabajadores. Nosotros eso no lo llevamos adelante porque una de las propuestas no era una salida laboral. No solo era no seguir trabajando en Acodike, sino que tampoco era una salida laboral en ningún lado. Eran capacitaciones y estudios; actualmente, trabajando en Acodike puedo capacitarme y seguir estudiando, sin la necesidad de que Acodike me empuje a eso.

Entonces, aparece la oferta por parte de la empresa de \$ 200.000 para cada trabajador. Nosotros no sabemos si es una burla o qué es. Lo dejamos claro más de una vez: no vamos a negociar plata para nadie, nosotros vamos a ir por trabajo.

Volvimos al ámbito tripartito, que era donde se había dado esta última propuesta para estos muchachos, uno de estudio y el otro de trabajo y la empresa dice que esa propuesta ya no estaba arriba de la mesa. Ese ida y vuelta no está sirviendo en esta negociación. Propongo algo y cuando el sindicato lo acepta, lo tiro para atrás. Eso es lo que se viene dando.

Lamentablemente, ayer fuimos a plantear este tema, el ministerio entiende lo que nosotros decimos e hizo un acta donde la intención es que los temas que se van solucionando, ir sacándolos de arriba de la mesa. Para nosotros, más allá de cómo se vayan solucionando esos problemas, nos parece que es algo bueno. No podemos estar condicionando toda la situación por un caso puntual. Si ya elaboramos un reglamento interno, lo vimos, lo analizamos, estamos avanzando en los protocolos, tenemos la salida del trabajador de Acodike que está prácticamente hecha, al otro muchacho con una buena propuesta, por tanto, nos parece que quedamos enganchados, porque tenemos un inconveniente con un trabajador, no es bueno.

No sabemos si es una estrategia porque parece que para una de las partes sí es bueno; si Acodike quiere continuar con este conflicto, salvo un cambio relevante, me parece que no vamos a tener ningún avance y el 30 se termina la cláusula de paz. Entonces, se está empujando nuevamente a un conflicto. ¿Cuál es el fin? La verdad, no lo sabemos.

En esta negociación, en un acta borrador que presenta la empresa, no solo plantea su postura sobre estas situaciones y sus propuestas y si estábamos dispuestos ya lo firmábamos, sino que agrega un punto que no estaba dentro de la negociación que es un cambio en el sistema de evaluación de los trabajadores. Y también ese punto está adentro de *"arreglamos todo o no arreglamos nada"*.

Más allá de la importancia del tema, nos parece una burla, no se está tomando en serio esta situación. No nos parece serio seguir sumando problemas. Yo tengo un montón de problemas

dentro de Acodike que si quieren los meto todo dentro del acta, ahora ¿va a sumar a solucionar este conflicto? Me parece que no. Lo único que va a hacer es seguir agrandando este conflicto.

Nuestra lectura es que se quiere llegar a la negociación con ANCAP con un sindicato totalmente desarmado. Acá se está atacando directamente al sindicato, atacando la negociación colectiva, porque la están desgastando y no le están dando el valor que corresponde, y me parece que la intención es esa: llegar con un ámbito totalmente desgastado, con un sindicato totalmente desarmado a esas negociaciones y que el sindicato, prácticamente, no participe de eso. ¿Por qué? Porque sabemos que viene de recorte porque ya lo estamos viendo. Ya tuvimos recortes cuando vivimos uno de los mejores años en la parte de envasados en la pandemia. Han fallecido compañeros, familiares, pero todos los días estábamos ahí laburando para sacar el trabajo y más que cualquier otro año. Hubo récord de ventas. Nosotros respondimos, pusimos el pecho y lo que recibimos fue recortes. Nos echaron a todos los trabajadores sindicalizados del sector granel, se comprometieron a dar soluciones a esos trabajadores, pero hay algunos que todavía están esperando. Ya nos dijeron que no los precisan. O sea que la solución no se la van a dar; me refiero a la que se comprometieron y firmaron, no la van a dar. Antes de echar a esos trabajadores, se había firmado en el ministerio de que no iba a haber pérdida de trabajo ni de salario en el sector granel. Se perdieron los trabajadores, se perdió salario y se perdió el sector. Ese sector ya no está en Acodike.

¿Eso qué trae? Trae una pérdida de credibilidad a toda esta situación. ¿Qué genera? Genera mucha distancia, mucha tensión y que cuando tengamos la oportunidad de dar el golpe lo hagamos. ¿Es un sector muy conflictivo? No es una amenaza, es una realidad. Cuando sentimos que nos atacan, y bueno, hoy hay 30 grados de temperatura, pero 30 grados no va a haber todo el año, esta demanda no será la de todo el año.

Nosotros venimos a discutir por trabajo, a pedir por favor si pueden interceder ante esta situación de recomponer la seriedad que se merecen los ámbitos tripartitos y la mediación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El que está negociando en el ministerio no es mi compañero; está haciendo su trabajo: mediando para las dos partes. Entonces, si no respetamos el trabajo de esa persona y solo vamos a querer que salga lo nuestro, esto va a ser cada vez peor. No queremos que sea así, pero necesitamos colaboración de la otra parte, si no, lamentablemente, seguiremos en conflicto y no solo vamos a perder los trabajadores sino que vamos a perder todo.

Si me voy como empresa a negociar un contrato nuevo con ANCAP, con una empresa en pleno conflicto, estoy perdiendo puntos en esa carrera. Creo que no lo quieren las empresas ni nosotros; si la empresa pierde puntos, también nosotros. Entendemos que de seguir así, vamos a un choque de trenes que no queremos tener. ¿A costo de qué? Como no quiero tener un problema ¿voy a dejar que a nosotros, como sindicato, nos pasen por arriba, como trabajadores nos sigan recortando, nos sigan despidiendo, no nos respeten las cosas que firmamos? De ninguna manera.

Me parece que este es el momento, ahora que estamos en una especie de cláusula de paz. Estamos tratando de mantener el diálogo, por más que no está teniendo el valor que se merece. Cuando tenemos una posible solución, nos vamos para atrás. Por ello, necesitamos que se interceda lo antes posible ante esta situación, antes de que esto nos explote en la cara.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Hay un compañero que ya desistió de toda la situación, manoseo o como la queramos etiquetar; después hay otros dos empleados tercerizados, uno sigue en su negociación conflictiva y el otro podría tener una solución favorable y viable. La solución favorable y viable para ese compañero ¿es que pueda ser tomado por Acodike o sería en otro lugar? Es bueno saberlo porque una cosa es recuperar una plaza dentro de la empresa, y otra es mantener estructuras que tercerizan o si se va del sistema del gas.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Quisiera hacer algunas preguntas. Una tiene que ver con la antigüedad de los trabajadores. Estaba el caso de un trabajador que desempeña actividades en Acodike y revisando la versión taquigráfica de cuando estuvo la empresa y cuando se dieron los despidos anteriores era por un tema de reestructura, según lo que manifestaban y que reconocieron en esta Comisión que habían puesto la carreta delante de los bueyes. Los tiempos de la negociación colectiva no se ajustaban para la reestructura que la empresa quería llevar adelante y prefirieron avanzar en esa línea, en la reestructura de la empresa y después vemos cómo solucionamos con los trabajadores. Está a texto expreso manifestado por la delegación que participó en esta Comisión.

Uno de los temas que me parece importante conocer es qué antigüedad tienen estos funcionarios, tanto el de Acodike como los tercerizados y si alguno de ellos tenía o tiene algún grado de responsabilidad desde el punto de vista sindical. Creo que esos dos elementos son importantes ya que este no es un tema nuevo. Que se esté reiterando este tema luego de haber escuchado cuáles fueron los elementos en aquel momento, me parece que es importante conocer esos dos datos.

SEÑOR BARRETO.- Con respecto a la antigüedad, primero que nada quiero recalcar que el compañero efectivo de Acodike lleva más de once años en la empresa. Ocupaba el cargo de secretario general de la organización. Cuando arrancó todo este problema vimos que iban por una de las cabezas fuertes que tenemos dentro del sindicato. Obviamente que los ataques no vienen de ahora, sino de años anteriores, pero este fue el remate final. Capaz que no hicimos hincapié en eso porque él ya desistió de seguir la pelea. Lo han derrotado psicológicamente; le han hecho mucho daño. Capaz que no lo resaltamos, pero es importante que lo tengan en cuenta.

Con respecto a los compañeros que son eventuales, quiero decir que, en realidad, la eventualidad es que Acodike no viene efectivizando desde hace años. Estos compañeros hace seis años que están trabajando. Es continuo el trabajo; tienen una relación laboral de que solamente se los corta cuando el turno al que corresponden sale de licencia. Por eso, a veces, se puede desviar el tema. Se dice que son tercerizados, pero tienen casi la misma relación que nosotros como trabajadores efectivos.

En cuanto al tema de las propuestas, ellos siempre hablan de tenerlos fuera de Acodike. En ningún momento nos dan la oportunidad, si se hace la investigación o se comprueba que ellos no hicieron nada, de que vuelvan. Las posibilidades siempre han sido fuera de la empresa Acodike. Hoy en día, la única posibilidad que vemos como viable también es por fuera. Lo que sí propusieron, como el compañero es electromecánico, es darle una posibilidad para que pueda abrirse una empresa, una unipersonal, un taller -no sé cual sería la forma- y crear un vínculo con alguna flota de Acodike; un contrato. Esa fue una propuesta que se trajo a la mesa y que hoy estamos tratando de recomponer. Estamos tratando de ver qué sería lo mejor para él. De todas maneras, la empresa, hoy en día ya sacó eso y solamente ofrece plata.

En cuanto a la pregunta que se hizo acerca de todos los cambios que hay en el sector, sabemos que Acodike está abriendo nuevos caminos. Con el sindicato no se ha hablado nada, por lo menos hasta ahora. Nosotros nos enteramos por la prensa, por las redes. Quizás más adelante quieran hablar con nosotros. Ojalá que sí, porque son cosas importantes que tendrían que estar en el sindicato.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Me surgió una duda.

En el conflicto anterior ¿no había también un dirigente sindical en el marco de los despidos que se estaban planteando? Lo pregunto porque realmente me surge la duda. Creo que en aquel

momento se trató del presidente del sindicato, y ahora estamos hablando del secretario general del sindicato. Para mí es importante conocer esa información y si está relacionada una cosa con la otra.

SEÑOR ACOSTA.- Como coordinadora del sindicato de ANCAP vemos que esto se va derivando -por eso decíamos de tratar de recomponer las relaciones laborales- en un desgaste del sindicato, a través de diferentes medidas, cuyo único objetivo parece ser debilitarlo de tal manera que no tenga más papel relevante. En cualquier escenario de relaciones laborales, incluso desde el punto de vista de quien encabeza el Poder Ejecutivo, siempre se ha sostenido que es relevante que existan las organizaciones de trabajadores. Entonces, lo que nosotros queremos remarcar, en primer lugar, es que el sindicato de Acodike ha sido flexible para tratar de encontrar soluciones. La señora diputada preguntaba por qué el sindicato había rechazado las soluciones. En realidad, una y otra vez, ha intentado encontrar un punto de equilibrio entre la visión de la empresa, lo que plantean los trabajadores y el planteo del ministerio. Siempre se ha tratado de llevar adelante una propuesta que contemple un acuerdo. Parecería lógico que se hubiera aceptado de entrada una investigación del tema del que surgía la acusación. Parecería lógico que se encontraran alternativas que aseguraran el ingreso de un salario. Al día de hoy, lo que menos queremos nosotros es que esta situación se siga deteriorando, pero también está el tema para delante. Como dije al principio, quizás, aparte del tema puntual, la comisión pueda intentar recomponer un vínculo para que las cuestiones sean negociadas y acordadas. No sabemos exactamente qué vínculo puede haber entre esa renovación, o no, de las concesiones y la situación laboral, pero, evidentemente, es una preocupación creciente de los trabajadores. Como decía el compañero, un escenario posible que se puede vislumbrar con la empresa, es que se esté llevando todo como para generar o provocar un conflicto de entidad que termine saldando de la peor manera el asunto. Nosotros queremos propender a otra cosa. La coordinadora del sindicato de ANCAP entiende que debería, por lo menos este tema de las relaciones laborales, no ser un punto de conflictividad, pero todos sabemos que, a veces, cuando se desatan las situaciones de conflictividad, es difícil recomponer. Por eso hablamos de aportar para encontrarle un punto final a la situación de estos tres despedidos, pero sobre para recomponer para adelante. Eso sería lo mejor, si no, probablemente, esto tenga una entidad, en algún momento, que ninguna de las partes queremos, por lo menos los trabajadores no lo queremos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la comparecencia. Por supuesto, después, vamos a discutir entre nosotros los pasos a seguir. Las puertas de la Comisión siempre están abiertas.

(Se retira de sala la delegación de la Coordinadora de Sindicatos de ANCAP)

—Después de recibir a la delegación de la Coordinadora de Sindicatos de ANCAP, esta Comisión resuelve encomendar a Secretaría enviar la versión taquigráfica a la empresa Acodike y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, fijar en principio el 17 de noviembre para que esta Comisión concurra a las instalaciones de la empresa a fin de recabar la información correspondiente al conflicto y sus relaciones laborales. Se encomienda a Secretaría coordinar con los trabajadores y con la empresa fijar fecha y hora para la visita.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

—No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

$\neq$