



## **ABSTRACT**

El propósito del presente trabajo monográfico es estudiar la Licencia Sindical como medida de protección y promoción de la libertad sindical, y su efectiva aplicación en la realidad contemporánea del Uruguay. Asimismo, pretendemos ahondar en los diferentes ámbitos de negociación de la mencionada licencia, relevando las diferentes resoluciones propias de cada grupo de actividad.

Para realizar nuestro trabajo, nos basamos en una metodología de tipo cualitativa, comenzando por la búsqueda y análisis de documentos tales como Leyes, Decretos, Actas, Convenios y bibliografía general referente a relaciones laborales y al tema en concreto. También indagamos sobre artículos de prensa relacionados y estudios de casos particulares. Dicha metodología nos permitió sintetizar el gran volumen de información existente. Sobre esta base buscamos definir categorías según lineamientos compartidos, de modo de poder establecer referencias a los diferentes tópicos a tratar dentro de nuestro tema de análisis. Una vez procesada la información procedimos a su posterior confrontación con los hechos. Para ello planificamos la realización de entrevistas con diferentes actores, tanto de la actividad sindical como de la empresarial. Finalmente arribamos a las conclusiones acerca de la relevancia que adquirieron los sindicatos y su rol en las relaciones laborales a partir de una nueva convocatoria de los Consejos de Salarios en el año 2005.

*Agradecemos, en primer lugar, a nuestras familias, amigos y todos aquellos que de una forma u otra nos apoyaron incondicionalmente a lo largo de nuestra carrera universitaria.*

*También queremos agradecer a quienes han colaborado en la elaboración del presente trabajo, en especial a la Cátedra de Relaciones Laborales, por brindarnos la posibilidad de realizar esta monografía y a nuestra tutora Cra. Silvia Ibaruri por guiarnos en su desarrollo.*

*Por último, agradecemos a los empresarios y trabajadores por su valiosa contribución, así como por el tiempo dedicado en las entrevistas realizadas.*

# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
1.1 OBJETIVO Y ALCANCE .....	6
1.2 METODOLOGÍA.....	6
<b>CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1 CONCEPTOS GENERALES .....	8
2.2 TEORÍAS SINDICALES .....	14
2.3 INTRODUCCIÓN A LA LICENCIA SINDICAL .....	18
<b>CAPÍTULO 3 EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL URUGUAY .....</b>	<b>20</b>
3.1 PERÍODO 1880-1940.....	20
3.2 PERÍODO 1940-1973.....	20
3.3 PERÍODO 1973-1985.....	22
3.4 PERÍODO 1985-2005.....	23
<b>CAPÍTULO 4 CONSEJOS DE SALARIOS: APLICACIÓN DE LA LEY Nº 10.449.....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO 5 ETAPA ACTUAL: 2005-2009 .....</b>	<b>29</b>
5.1 CONTEXTO ECONÓMICO .....	30
5.2 MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL .....	30
5.2.1 Rol activo del Estado. ....	30
5.2.2 Protección del trabajador individual.....	31
5.2.3 Derecho colectivo.....	31
5.3 UN NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES .....	32
<b>CAPÍTULO 6 CONVENIOS COLECTIVOS .....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO 7 LA LEY Nº 17.940.....</b>	<b>47</b>
7.1 SITUACIÓN PREVIA A LA APROBACIÓN DE LA LEY.....	47
7.2 GÉNESIS DEL PROYECTO DE LEY .....	48

7.3 ANÁLISIS DE LA LEY.....	51
<b>CAPÍTULO 8 LICENCIA SINDICAL EN CONVENIOS COLECTIVOS.....</b>	<b>58</b>
8.1 INTRODUCCIÓN.....	58
8.2 RONDAS DE CONSEJO DE SALARIOS.....	60
8.3 CONDICIONES GENERALES PACTADAS PARA LOS GRUPOS DE ACTIVIDAD EN LAS RONDAS DE CONSEJOS DE SALARIOS.....	61
8.3.1 Cuota sindical.....	61
8.3.2 Cartelera sindical.....	62
8.3.3 Licencia sindical.....	62
8.3.3.1 Alcance.....	63
8.3.3.2 Cantidad de horas.....	63
8.3.3.3 Instrumentación del cómputo de horas.....	64
8.3.3.4 Valor hora.....	64
8.3.3.5 No acumulación de las horas.....	65
8.3.3.6 Preaviso.....	65
8.3.3.7 Tareas esenciales.....	65
8.3.3.8 Justificación del uso de la licencia sindical.....	66
8.3.3.9 Tiempo adicional.....	66
8.3.3.10 Variación de ronda a ronda.....	66
8.3.3.11 Otros regímenes.....	66
8.3.3.12 Estadísticas.....	67
<b>CAPÍTULO 9 CONCLUSIONES.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO 1 – LEY N° 17.940: LIBERTAD SINDICAL.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO 2 – REGULACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL EN LOS GRUPOS DE ACTIVIDAD.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 3 – LEY N° 10.449: CONSEJO DE SALARIOS.....</b>	<b>139</b>
<b>ANEXO 4 – LEY N° 18.566: SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>146</b>

<b>ANEXO 5 - PREGUNTAS REALIZADAS EN ENTREVISTAS .....</b>	<b>151</b>
<b>ANEXO 6 – LICENCIA SINDICAL EN LA PRENSA ESCRITA .....</b>	<b>152</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>153</b>

# **CAPÍTULO 1**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1 OBJETIVO Y ALCANCE**

El problema de investigación que proponemos consiste en analizar la temática de la Licencia Sindical y su aplicación en el Uruguay. Si bien nuestro trabajo hará referencia a la evolución de las relaciones laborales a lo largo de las últimas décadas, profundizaremos el estudio durante el período 2005-2009. Complementariamente, pretendemos ahondar en las resoluciones acordadas en los convenios colectivos en el ámbito de los Consejos de Salarios, celebrados en cada grupo de actividad para ese período.

La licencia sindical, desde su reglamentación en la Ley Nº 17.940, promulgada el 2 de enero del 2006, ha pasado a formar parte activa de la normativa en cuanto a la actividad sindical refiere. En la misma, en su artículo 4º “se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical”. Como veremos más adelante, este tema es tratado en muchos de los convenios colectivos celebrados en las rondas de 2005, 2006 y 2008, quedando el mismo sujeto a las particularidades de cada sector de actividad y a la influencia ejercida por los diferentes sindicatos.

### **1.2 METODOLOGÍA**

Para la realización del presente trabajo utilizamos una metodología de tipo cualitativa. Comenzamos por la búsqueda de información, tanto en la bibliografía que trata sobre la materia como en la Legislación vigente y la anterior. Hemos analizado Leyes, Decretos, Actas y Convenios Colectivos. Asimismo, realizamos entrevistas a trabajadores y empleadores que han sido partícipes de negociaciones colectivas, y usuarios de licencia sindical.

En el capítulo 2 “Marco teórico”, nos introducimos en el tema exponiendo en primer lugar los conceptos generales referentes a las relaciones laborales. En segundo lugar desarrollamos las concepciones de diferentes autores en distintas etapas a lo largo de la historia, acerca de la teoría del sindicato, y su rol activo en la sociedad y en la vida de los trabajadores.

En el capítulo 3 “Evolución de las relaciones laborales en el Uruguay”, dividimos el período analizado en diferentes etapas, en función del contexto económico, social y

político, planteando así las bases para poder comprender los cambios introducidos a partir del año 2005.

En el capítulo 4 “Consejos de Salarios: aplicación de la Ley Nº 10.449” realizamos un análisis histórico de los mismos, y destacamos la importancia de su rol en el ámbito de las negociaciones colectivas.

En el capítulo 5 “Etapa actual: 2005-2009” nos centramos en el análisis del período protagonista de nuestro trabajo desde el punto de vista económico y jurídico, resaltando las características que hacen tan particulares a las relaciones laborales en estos 5 años.

En el capítulo 6 “Convenios colectivos” estudiamos los aspectos formales que revisten a estos acuerdos, y posteriormente analizamos la Ley que los regula.

En el capítulo 7 “La Ley Nº 17.940” abordamos el estudio de la propia Ley de Libertad Sindical, introduciéndonos en primera instancia en el proceso de elaboración de la misma, para posteriormente profundizar en los diferentes aspectos que regula.

En el capítulo 8 “Licencia sindical en convenios colectivos”, tras el estudio de los convenios colectivos efectuados en las tres primeras rondas de Consejos de Salarios, exponemos los lineamientos generales para todos los grupos de actividad, así como también algunas particularidades, respecto a la licencia sindical.

Finalmente en el capítulo 9 “Conclusiones”, tomando en cuenta tanto las opiniones recabadas en las entrevistas que realizamos a diferentes actores intervinientes en negociaciones colectivas, como el análisis de la documentación, y confrontándolos con las teorías expuestas a lo largo de nuestro trabajo, arribamos a las conclusiones que nos permitieron evaluar la aplicación de la licencia sindical en la realidad contemporánea del Uruguay.



# **CAPÍTULO 2**

## **MARCO TEÓRICO**

### **2.1 CONCEPTOS GENERALES**

Con el fin de introducirnos en el marco de nuestro objeto de estudio, definiremos algunos conceptos.

#### **2.1.1 Relaciones Laborales**

Las Relaciones Laborales son aquellas que implican el análisis del conjunto de relaciones que se dan entre las organizaciones de trabajadores, de empleadores y el Estado, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y distribuir la riqueza y el poder en el seno de la sociedad.

Este sistema de relaciones laborales podrá analizarse desde dos puntos de vista:

1. Por el marco legal que los regula: Legislación o Derecho Laboral (ya sea individual o colectivo).
2. Por la forma en que se relacionan los tres sujetos que intervienen en dicho sistema: trabajadores, empresarios y Estado, y por los conceptos que prevalecen en esa relación.

Dicho sistema tendrá como fines básicos: la protección social del trabajador, el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, los medios de solución de conflictos, la integración y representación de los grupos sociales y el logro de la predictibilidad del sistema.

Asimismo, estará constituido por los siguientes elementos:

1. Los actores: Estado, trabajadores y empleadores.
2. Los mecanismos e instituciones de relación entre ellos:
  - a. Heterónomos: regulados básicamente por el Estado, ya sea a través de leyes, decretos, etc.
  - b. Autónomos: basados en la voluntad de las partes:
    - Convenios Colectivos
    - Otras formas de participación
3. El entorno general, que influye sobre el comportamiento de los actores.

### **2.1.2 Derecho Laboral**

Dentro del marco legal, definimos el Derecho Laboral como aquel que busca regular la relación entre las dos partes del contrato de trabajo: empleador y trabajador, ya que estos no se encuentran en pie de igualdad. Consiste en crear normas, ya sean estatales o creadas por las propias partes de la relación, con el fin de proteger a la parte más débil, el trabajador.

Como señala Américo Plá Rodríguez (1988), el Derecho Laboral es un derecho nuevo y autónomo, ya que posee sus propias reglas, principios y objeto de estudio: el trabajo; es extraetático, ya que sus normas no surgen solo del Estado sino también de los propios actores de las relaciones laborales, como por ejemplo los convenios colectivos; es un derecho fragmentario ya que sus normas están dispersas en normas de diversas fuentes; es concreto, ya que se aplica directamente a la persona trabajadora; es eminentemente provisorio por su permanente evolución y cambio; es un derecho en constante formación que acompaña la evolución en los planos económico, tecnológico y social; y por último con tendencia a la internacionalización.

Esta rama del derecho comprende varias áreas temáticas:

1. Derecho individual: regula la relación de un trabajador con su patrón.
2. Derecho colectivo: regula las relaciones entre los trabajadores organizados y los empleadores.
3. Derecho procesal laboral.
4. Derecho de la seguridad social.

### **2.1.3 Derecho Colectivo de Trabajo**

Como parte del Derecho Laboral, el Derecho Colectivo de Trabajo puede definirse como aquel que regula las relaciones entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores, enfocándose en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, la libertad de organización, la huelga y los conflictos colectivos de trabajo. Se rige básicamente por la autodisciplina de las partes o autonomía colectiva.

Esta rama del derecho está integrada por diversos temas:

1. El derecho de asociación, y en consecuencia lo referente a la libertad sindical y a los sindicatos.

2. La negociación colectiva y los convenios colectivos que surgen de ésta.
3. Los conflictos colectivos y los medios para prevenirlos y solucionarlos.
4. La organización de la empresa.

Asimismo, podemos afirmar que éste se caracteriza por ser un derecho que atañe a grupos sociales; intentar corregir la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador; aceptar la licitud del empleo de medios de acción directa, tales como la huelga; procurar la solución pacífica entre los trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos, logrando así cierto estado de paz laboral; reconocer una nueva fuente del derecho: los convenios colectivos; ser garantía de libertad, ya que los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad, y por otra parte, aislados, carecen también de fuerza frente al Estado; y finalmente poseer una estructura triangular asentada en tres pilares básicos: el sindicato, la negociación colectiva y el conflicto colectivo.

Por otro lado, al Derecho Colectivo aplican los principios generales del Derecho Laboral, los cuales son:

1. Principio protector: ya que la Constitución de la República pone al trabajo bajo la protección especial de las leyes, y establece que a la hora de interpretar una norma o evaluar una prueba, de existir dudas acerca de su resolución, se debe favorecer al trabajador.
2. Principio de primacía de la realidad: siempre que exista discrepancia entre los documentos y la realidad, ésta última se impone.
3. Principio de continuidad de la relación laboral: se entiende que el contrato es de duración indeterminada a no ser que se diga expresamente lo contrario.
4. Principio de irrenunciabilidad: el trabajador no puede renunciar a ciertos derechos que le otorga la ley. Es un principio propio del derecho laboral, basado en la posible presión que puede sufrir un trabajador para renunciar a un derecho legítimo como podría ser no gozar de la licencia.
5. Principio de la razonabilidad: por el cual el ser humano, en sus relaciones laborales, debe proceder conforme a la razón.
6. Principio de la buena fe: es un principio fundamental que debemos asumir como presupuesto de todo ordenamiento jurídico.

Además de los mencionados, se suma un principio absolutamente esencial: el de libertad sindical, el cual se descompone en tres grandes subprincipios, a saber:

1. El de autonomía sindical stricto sensu (la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato).
2. El de autonomía colectiva.
3. El de autotutela (la potestad del colectivo laboral de autoproteger sus propios intereses, por ejemplo mediante el derecho de huelga).

#### **2.1.4 Negociación Colectiva**

En el marco de estas definiciones y sus características es que tiene lugar la Negociación Colectiva. La misma es aquella que se desarrolla entre, por una parte, un empleador, un grupo de estos o una o varias organizaciones de empleadores, y por otra, una organización o varias organizaciones de trabajadores. Su cometido es fijar condiciones de trabajo y regular las relaciones entre estos dos actores de las relaciones laborales.

La negociación colectiva no debe confundirse con el convenio colectivo. La primera es un proceso y el segundo es el posible resultado o producido de la negociación. Dicha negociación puede ser por rama de actividad o por empresa. Cuando es por rama de actividad tiene como ventaja que es más racional y menos personalizada, y por lo tanto menos conflictiva; en cambio si es por empresa cada problema es visto desde más cerca por las partes implicadas.

#### **2.1.5 Convenios Colectivos de Trabajo**

Por otro lado el Prof. Américo Plá Rodríguez define a los Convenios Colectivos de trabajo como “los acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo”<sup>1</sup>. Los mismos se caracterizan por:

- son acuerdos de voluntad ya que requieren que haya consentimiento entre las partes, por lo tanto tienen naturaleza contractual;

---

<sup>1</sup> Plá Rodríguez, Américo. Grupo de los Miércoles. *23 estudios sobre convenios colectivos*. FCU. Montevideo, 1988, pág.11.

- son celebrados entre representantes de los dos sectores de la relación laboral: trabajadores y empleadores;
- tienen como objetivo fijar las condiciones de trabajo a las que deberán someterse los contratos individuales de trabajo posteriormente;
- son normas abstractas por lo que producirán efectos hacia un número indefinido de personas, todas las que se encuentren en la categoría descrita en el convenio;
- se celebran por escrito principalmente, aunque no es obligatorio;
- poseen carácter temporal, ya que se trata de convenios que duran cierto tiempo; poseen fecha de celebración y período de vigencia pactado en el propio convenio;
- normalmente la parte trabajadora está representada por un sindicato, aunque esto no sea indispensable, pero si es importante resaltar que no basta con la pluralidad de adhesiones individuales sino que es necesario un interés colectivo y esa voluntad colectiva no resulta de una serie de firmas individuales por parte de los trabajadores;
- suelen crear obligaciones recíprocas entre las partes, lo que produce cláusulas obligacionales en el convenio como por ejemplo respetar el acuerdo, u otras como la constitución de una comisión interna o un mecanismo de conciliación y arbitraje o un régimen de reclamaciones;

Es en estas negociaciones donde el rol que cumple el sindicato como actor integrante de las decisiones a tomar, lo posicionan en un lugar de trascendencia que amerita un análisis de su actividad y del estudio del grado de aplicación en la realidad del derecho a la licencia sindical.

### **2.1.6 Huelga**

La Constitución de la República, en su Art. 57, reconoce el derecho de reunión de sindicatos, y también el derecho a la huelga. Este último es el que ejercen colectivamente los trabajadores a través de sus organizaciones representativas: los sindicatos. La Constitución y la Ley expresan claramente que ningún trabajador será sancionado por participar de una huelga. Los paros y las ocupaciones de los lugares de trabajo se consideran una extensión del derecho de huelga, y por lo tanto tienen la misma protección. Para definir a la huelga, podemos recurrir a tres elementos básicos que la caracterizan:

1. Omisión de trabajar, continua e ininterrumpida.
2. Voluntad de reclamo, lo que señala el carácter reivindicativo y conflictivo de la huelga.

3. Carácter colectivo, no existiría la huelga de un trabajador ya que en ese caso no tendría carácter colectivo.

Los Art. 38 y 39 de la Constitución reconocen el derecho de asociación, siempre que no constituyan asociación ilícita, y a su vez reconocen el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas, con la sola condición de respetar los estatutos de las mismas.

Estos derechos constitucionales, tanto el derecho la huelga como el de asociación, son los que garantizan la formación y organización de sindicatos. Las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal.

### **2.1.7 Sindicato**

Octavio Bueno Magano define al sindicato como “la asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen una actividad profesional o económica, para la defensa de sus respectivos intereses”<sup>2</sup>.

Así como esta podemos encontrar una gran cantidad de definiciones, en las que identificamos una serie de elementos en común:

- “grupo” o “agrupamiento”, lo que demuestra el elemento colectivo, se desea remarcar la naturaleza asociativa del sindicato;
- esa asociación es estable o permanente, lo que distingue al sindicato de la coalición, quienes coinciden en reunir un cierto número de personas, más o menos organizadas con un fin común y concreto, pero sin que esto sea con una vocación de permanencia indefinida;
- se incluye tanto a personas físicas, o a entidades colectivas (federaciones, confederaciones);
- sus integrantes deben desarrollar una actividad profesional, el sindicato personifica al grupo profesional, o representa a la categoría profesional;
- por último, tendrían como elemento en común la finalidad.

---

<sup>2</sup> Bueno Magano, Octavio – citado por: Sotelo Márquez, Ana y Colotuzzo, Natalia. Derecho del trabajo y de la Seguridad Social I. Facultad de Derecho – Universidad de la República. Unidad 3 “Derecho Colectivo del Trabajo”

### **2.1.8 Libertad Sindical**

La Libertad Sindical se puede entender tanto desde una perspectiva individual como desde un punto de vista colectivo. Dentro de la primera podemos distinguir lo que se llama libertad sindical positiva, de asociarse con otros trabajadores, de afiliarse a un sindicato ya existente, o de cumplir con las respectivas medidas gremiales; y libertad sindical negativa, o sea de no afiliarse, o no acompañar medidas de gremio.

En cuanto se refiere a la libertad sindical colectiva, el sindicato debe ser absolutamente independiente respecto al Estado, ya que el poder público no puede tener injerencia sobre el mismo.

En este contexto, las organizaciones sindicales pueden ejercer sus derechos ante:

- a) El Estado, que se concreta en: el derecho de constituir uniones, federaciones y confederaciones nacionales e internacionales, el derecho a la autonomía sindical, el derecho a la personalidad jurídica, el derecho a la pluralidad sindical (la organización más representativa), y el ejercicio de funciones sindicales: negociación colectiva, huelga, reivindicación y participación.
- b) Los empleadores y sus organizaciones: en particular se destaca el tema del fuero sindical y de las prácticas desleales, lo que se encuentra vinculado al principio de pureza del sindicato.
- c) Otras organizaciones sindicales: pluralidad sindical y proscripción o limitación de ciertas cláusulas sindicales.

## **2.2 TEORÍAS SINDICALES**

La actividad sindical ha sido estudiada por numerosos pensadores a lo largo de la historia, que la enmarcaron en distintas corrientes de pensamiento y la justificaron (o no) con argumentos teóricos propios de cada época, en base a distintas concepciones ideológicas, en el entendido de que la organización sindical persigue dos objetivos: la mejora o el mantenimiento de las condiciones de trabajo, y la transformación de la sociedad, para lograr el cambio definitivo en la situación de los trabajadores. Así, los adeptos al liberalismo económico, ideología predominante cuando tuvo lugar la Revolución Industrial, se manifiestan contrarios a la organización de los trabajadores, no solo basándose en el individualismo a que se adhiere esta corriente, sino también

por razones de tipo económicas, ya que entienden que si se permitiera la formación de sindicatos, los mismos impedirían el normal funcionamiento de las reglas de mercado, las que operando sin intervención de ningún tipo permiten alcanzar el equilibrio en una economía. Respecto de esto Adam Smith expresó:

“cuando las gentes de un mismo oficio se reúnen, aunque sea con motivos de recreación o pasatiempo, acaban por conspirar contra el público, para hacer aumentar el precio del trabajo”.<sup>3</sup>

Este es entonces un claro ejemplo de corriente ideológica contraria a la formación de sindicatos.

Sin embargo, otras corrientes de pensamiento los han justificado y han procurado demostrar su relevancia al momento de actuar en la vida económica en beneficio de los trabajadores. Así, la Iglesia Católica se pronuncia reconociendo el derecho a constituir sindicatos como un derecho natural que no puede ser negado a los trabajadores, y como elemento de pacificación social; el anarcosindicalismo lo define como un instrumento destinado a sustituir al Estado y el marxismo le atribuye un papel importante en la formación de conciencia de clase y en su organización, para llevar adelante la revolución de la clase proletaria.

Por su parte, numerosos economistas de la escuela clásica han defendido el derecho de los trabajadores a asociarse libremente, entendiéndolo como una cuestión moral. Así, McCulloch fue un firme defensor de la acción sindical. De acuerdo a su óptica, los salarios elevados estimulan el esfuerzo de los trabajadores y hacen que estos sean más productivos. Este argumento puede verse reflejado en sus escritos:

“La experiencia de todas las épocas y naciones prueba que los altos salarios son al mismo tiempo el más poderoso estímulo para un esfuerzo sostenido(...) la forma más efectiva de promover la laboriosidad y la frugalidad de las clases trabajadoras así como de vincularlas a las instituciones bajo las que viven”.<sup>4</sup>

McCulloch consideraba que los sindicatos, en la medida en que consiguen elevar los salarios de los trabajadores, hacen que estos se esfuercen más y sean más disciplinados.

---

<sup>3</sup> Smith, Adam – citado por: Rodríguez Caballero, J.C. *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*.2003. Edición electrónica gratuita. Texto completo en [www.eumed.net/tesis](http://www.eumed.net/tesis) [Consulta 20 de octubre de 2010]

<sup>4</sup> McCulloch, John – citado por: Rodríguez Caballero, J.C., idem.



Torrens, otro pensador de la ideología clásica, también se plantea esta cuestión:

“¿Pueden las combinaciones entre las clases trabajadoras conseguir un aumento permanente de los salarios?”.<sup>5</sup>

Para dar respuesta a esta interrogante este autor establece los límites entre los cuales queda determinado el salario corriente: un salario mínimo y otro máximo. El nivel mínimo equivale al salario de subsistencia (cantidad de bienes necesarios para el mantenimiento de la población trabajadora). El nivel máximo es el que asegura la continuidad de las empresas del sector (por encima de ese nivel los beneficios se harían demasiado bajos y las empresas acabarían cerrando). Sobre la base de estos supuestos, Torrens entiende que los sindicatos y los empresarios tienen un margen de negociación dentro del cual cada parte puede presionar en mayor o menor medida, en defensa de sus intereses particulares. El salario quedaría así establecido en algún punto intermedio entre estos salarios mínimo y máximo, sobre la base de una teoría de los salarios negociados, compatible con las anteriormente mencionadas.

Otro pensador clásico, Mill<sup>6</sup>, coincide al considerar que los sindicatos tienen un cierto margen de maniobra para conseguir aumentos salariales a corto plazo a costa de los beneficios empresariales, y esto sin que al parecer se reduzca el empleo.

Por otro lado, las teorías económicas actuales estudian y analizan el fenómeno sindical desde dos enfoques. Ambos consideran al sindicato como un agente económico con un comportamiento definido: su objetivo será maximizar una función de utilidad que depende de dos variables: salario y nivel de empleo. Un primer enfoque considera que el sindicato se comporta como un monopolista que controla la oferta de todos los trabajadores afiliados. Así, si el sindicato tiene esta capacidad, puede imponer el salario o el nivel de empleo, pero no ambas variables simultáneamente. Si la estrategia del sindicato es aumentar el salario, el resultado será una disminución en el nivel de empleo. Si lo que pretende es mantener un determinado nivel de empleo para sus afiliados, no podrá imponer el salario. Si la demanda de trabajo está muy atomizada, probablemente la negociación entre el sindicato y las empresas se centre en el salario y no en el nivel de empleo, ya que dada la realidad de que exista un gran número de empresas, se

---

<sup>5</sup> Torrens, Robert – citado por: Rodríguez Caballero, J.C., idem.

<sup>6</sup> Mill, John – citado por: Rodríguez Caballero, J.C., idem.

requeriría un alto grado de coordinación entre las mismas a la hora de tomar decisiones de contratación, y esto parece difícil. El segundo enfoque lo conforman los acuerdos eficientes. En este modelo se parte de la situación en la que un sindicato y una empresa pretenden negociar simultáneamente el salario y el nivel de empleo. En un contexto como este, pueden existir una amplia gama de acuerdos eficientes llamada conjunto de negociación eficiente: combinaciones de salario y nivel de empleo que mejoran la situación de ambas partes con respecto a la situación previa a la negociación. Lo más destacado de este modelo es que admite la posibilidad de que los aumentos de salario vayan acompañados de aumentos en el nivel de empleo, mediante un acuerdo entre las partes.

Asimismo, siguiendo este lineamiento, nos encontramos con la teoría de la negociación. Esta no propone al sindicato como un medio cuyo fin último es la transformación de la sociedad, sino como un instrumento que apunta a lograr mejorar la situación de los trabajadores. No centra su acción en la lucha de clases, no considera necesaria la existencia de partidos clasistas y no tiende a crear partidos políticos relacionados con los sindicatos. De todas maneras esta corriente no rechaza la acción política. En algunos casos se manifiesta con una expresa adhesión al capitalismo, en cuyo régimen los trabajadores organizados pueden lograr mejoras en su condición mediante la negociación colectiva y la huelga, o mediante la acción sobre los órganos legislativos y de gobierno. Esta corriente ideológica es una de las categorías dentro de la clasificación doctrinal dada por Sarthou<sup>7</sup>. En la misma establece al sindicalismo de negociación como una categoría sobre la base de un criterio que atiende al rol, función o papel principal que se asigna al sindicato de trabajadores respecto a la sociedad global, distinguiendo además como otras categorías al sindicalismo de contestación y al sindicalismo revolucionario (cuyo objetivo es la sustitución del sistema). Conforme a esta tipología, el sindicalismo de negociación se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental a la negociación colectiva y por incurrir excepcionalmente en conflictos colectivos. Si bien en los países desarrollados el sindicato, enmarcado en esta ideología, es reconocido por el sistema político y por la clase patronal y tiene un amplio poder de convocatoria, en los países subdesarrollados en cambio se lo considera como un instrumento con un poder negociador débil, lo que lleva a un mero economismo salarial. El sindicalismo de contestación, por

---

<sup>7</sup> Sarthou, Helios – citado por: Ermida Uriarte, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. 2ª edición. Montevideo, 1988, pág. 80-81.

su parte, recurre más frecuentemente a la huelga y a otros medios conflictivos de acción sindical, siendo la modalidad más difundida en los países subdesarrollados.

Es también Sarthou quien define al sindicato auténtico como aquel que es representativo en cuanto a actuar verdaderamente en defensa de los intereses de los trabajadores, con total autonomía e independencia ante el empleador y el estado, siendo esta la única forma compatible con el concepto de libertad sindical.

Si comparamos las teorías de origen clásico con las contemporáneas, cabe destacar algunas coincidencias. En primer lugar, el argumento de que la acción sindical, al elevar los costos del trabajo por encima de su nivel competitivo, reduce el empleo y genera desempleo. Por otra parte, el argumento de McCulloch en relación a la productividad de los salarios altos y de unas buenas condiciones laborales es otro punto en común.

Por último, podemos resaltar su rol como una organización útil para disminuir los costos de transacción y posibles enfrentamientos dentro del sistema productivo. Funciona como un canal de expresión de los trabajadores, y permite resolver los conflictos cotidianos de manera dinámica mediante procedimientos estandarizados. De esta manera ambos actores de la relación laboral logran reducir los costos de información, permitiendo a los empresarios disminuir los costos de contratación y formación.

### ***2.3 INTRODUCCIÓN A LA LICENCIA SINDICAL***

Dada la importancia de la actividad sindical y su trascendencia en el plano económico, social y político es que se aprueba en nuestro país la Ley N° 17.940, “Libertad sindical – normas para su protección”. Dentro de las normas de protección, establece en su Art. 4 lo siguiente:

“Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo.”

Este tipo de licencia consiste entonces en brindarle a los trabajadores facilidades y beneficios para que puedan dedicarse a la actividad sindical.

Así, nos proponemos analizar el efectivo ejercicio del derecho de licencia sindical, con el fin de encontrar la vinculación entre los marcos teóricos mencionados y la realidad definida en el alcance de este trabajo.

## **CAPÍTULO 3**

### **EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL URUGUAY**

Para poder comparar las teorías expuestas anteriormente con la realidad, debemos conocer esta última. Es por ello que antes de enfocarnos en nuestro tema central haremos una recorrida a lo largo de la historia, para conocer los antecedentes y plantearnos así las bases para comprender los cambios introducidos a partir del año 2005.

Las Relaciones Laborales en el Uruguay han ido evolucionando de la mano de períodos de gobierno diferentes, de coyunturas económicas particulares, y del grado de intensidad de los conflictos entre trabajadores y empleadores, entre otros. Resulta fundamental conocer dicha evolución para así entender de forma más clara las relaciones laborales al día de hoy.

La historia social y jurídica del Uruguay puede dividirse, hasta el año 2005, en cuatro etapas:

#### ***3.1 PERÍODO 1880-1940***

Esta etapa puede ser considerada un punto de inflexión en la transformación del sistema de relaciones laborales, dados los cambios que tuvieron lugar, que se centraron en proteger especialmente a la parte trabajadora mediante la puesta en marcha de una pionera red normativa. El Estado se manifiesta como interventor y protector en las relaciones individuales de trabajo, absteniéndose de intervenir en materia de relaciones colectivas. Los temas planteados como reivindicación eran primordialmente la limitación de la jornada de trabajo, el aumento o el pago de los salarios, el reconocimiento de la organización sindical, la prevención de accidentes de trabajo y el descanso semanal. Se destaca asimismo un progresivo desarrollo de la libertad sindical, la negociación colectiva y la autotutela, como también la incorporación del derecho de huelga en la reforma constitucional de 1934.

#### ***3.2 PERÍODO 1940-1973***

La economía del país estaba ligada fuertemente al comercio exterior, y consecuentemente había sentido el impacto de la crisis de 1929 y de la Segunda Guerra Mundial.

En el ámbito sindical se consolida el predominio ideológico de las corrientes marxistas, dando lugar al llamado sindicalismo dualista, caracterizado por una dirección con metas políticas y

apuntando a resolver aspectos económicos. Por otro lado, la organización empresarial fue en este período contraria a toda intervención legal. Por el contrario, se pronunciaba a favor de la negociación colectiva, especialmente para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con expresa exclusión de los aspectos salariales. Este sector consideraba que los salarios debían ser determinados por la productividad de las empresas integrando una esfera de “reserva para el empleador, o en todo caso para el sector empresarial, como una facultad propia, intransferible y exclusiva, (...). Por lo tanto se negaba a admitir en estos aspectos cualquier tipo de injerencia o negociación”<sup>8</sup>. En este contexto, el incremento de la actividad económica nacional no trajo consigo una mejora automática para el conjunto de los trabajadores, existiendo un evidente desequilibrio entre el capital y el trabajo. El sector trabajador no tenía amparo contra las bajas de salario, contra los despidos ni contra la falta de ambientes propicios en los lugares de trabajo. A raíz de esta realidad se generó un consenso político nacional a favor de la aprobación de la Ley de Consejos de Salarios Nº 10.449 del 12 de noviembre de 1943. La misma asignó institucionalmente al Estado el rol de mediador en el conflicto capital-trabajo, comenzando así a desarrollarse en el plano de las Relaciones Laborales una cultura de negociación tripartita. En este sentido, si bien la canalización del conflicto en los carriles de los Consejos de Salarios no lo hizo desaparecer, sí lo moderó y encauzó notoriamente en sus manifestaciones. Así, se dieron efectos muy fuertes a partir del funcionamiento de los Consejos de Salarios:

- se determinó la estructura sindical y la estructura de la negociación colectiva uruguaya por rama de actividad;
- se provocó un aumento del salario real;
- se produjo un aporte importante a la organización del trabajo en base a la definición de categorías definidas en los laudos de los Consejos de Salarios, muchas de las cuales siguen vigentes hoy a pesar de que se reconoce que pueden ser más o menos obsoletas o inapropiadas a una realidad tecnológica y empresarial que ha cambiado.

A fines de la década del sesenta, el estancamiento económico y un contexto mundial convulsionado, conformaron un clima propicio para la radicalización política y social, con el consiguiente aumento de la conflictividad laboral. El mismo generó reclamos de diferentes tipos: salariales (aumentos, pagos, categorías, entre otros), sociales (seguros de enfermedad,

---

<sup>8</sup> XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Minas, 12 y 13 de agosto de 2006. FCU, pág. 285.

desocupación), laborales (horarios, condiciones de trabajo) y respecto de la defensa del sindicato. Tiene lugar entonces un cambio radical en las Relaciones Laborales a raíz de la crisis económica y del desgaste del sistema político. Ante esta situación y un fuerte brote inflacionario, la respuesta del Estado fue la congelación de los precios y salarios (Decreto 420/968 de 1968), creándose la Comisión de Precios e Ingresos (en adelante COPRIN), como ámbito formalmente tripartito pero sustancialmente estatal. Ésta actuaba como órgano de conciliación respecto de situaciones conflictivas colectivas de carácter laboral que le eran planteadas. En este contexto también se implementan Medidas Prontas de Seguridad para el enfrentamiento de las medidas de conflictividad sindical.

### **3.3 PERÍODO 1973-1985**

El 27 de junio de 1973 el Decreto 464/973 dispuso la disolución de las Cámaras de Senadores y Diputados; el 15 de febrero de 1985 finaliza esta etapa con la reinstalación de la Asamblea General. Este período de facto “cívico militar” indudablemente tuvo un impacto en el ámbito social y específicamente en la regulación del trabajo. Se caracterizó por la negociación del conflicto social, la persecución de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes y la penalización de cualquier expresión de protesta social. No funcionan entonces ni los Consejos de Salario, ni la negociación colectiva, ni la acción sindical. En este ámbito, la Convención Nacional de Trabajadores (en adelante CNT) había definido en el año 1964 que de producirse un golpe de estado lo enfrentaría con una huelga general con ocupación de los lugares de trabajo. En reacción a la huelga, el gobierno responde declarando ilícita la CNT, disponiendo su disolución y el arresto de todos los dirigentes responsables, para su posterior pase a la justicia penal. A su vez se impidió el ejercicio de la huelga (Decreto 622/973), y se transfirió al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los cometidos de la COPRIN a través del Decreto-Ley 14791 de 1978, que otorgaba al Poder Ejecutivo la competencia para fijar remuneraciones por Decreto. En definitiva se creó un “nuevo derecho colectivo del trabajo”, que buscaba erradicar el movimiento sindical histórico, creando condiciones para el desarrollo de un nuevo sindicalismo. El mismo se ocuparía de los asuntos estrictamente profesionales, desarrollando una política represiva y creando un régimen jurídico funcional a esos objetivos. Se busca así en esta etapa aplicar una estrategia neo liberal, utilizando la política salarial como un instrumento económico, fijando el salario administrativamente. Esto provocaría una fuerte caída del salario real.

### **3.4 PERÍODO 1985-2005**

Esta etapa se destaca por tres medidas relevantes: la Ley de Amnistía para los presos políticos y sindicales, la Ley de Convalidación de actos legislativos del período de facto y la convocatoria de los Consejos de Salarios. Respecto de la segunda, se exceptuaron un conjunto de normas que fueron declaradas absolutamente nulas, especialmente las referidas al derecho colectivo del trabajo. En relación a la tercera, ésta es acordada en 1984 en la instancia de la Concertación Nacional Programática (CONAPRO). En este ámbito “se creó un grupo “ad-hoc” de Relaciones Laborales para estudiar todo lo relativo al trabajo, después de once años de interrupción de la institucionalidad democrática, durante los cuales tampoco funcionaron las relaciones de trabajo consensuadas. El mismo examinó temas de trascendencia, entre los cuales se encuentra la materia salarial, y en su seno se plasmó la reinstitucionalización de los Consejos de Salarios”<sup>9</sup>. Se buscaba implementar una política de relaciones laborales que impulsara tanto a los trabajadores como a los empresarios a negociar en un clima de mayor tranquilidad, desarrollando una normativa en materia laboral que permitiera darle continuidad y estabilidad a los acuerdos. Pero, a pesar de este contexto, la conflictividad laboral se manifestó con intensidad. El movimiento sindical mantuvo su carácter dualista ya que persistió la preocupación por temas políticos. Sin embargo cabe destacar que en esta segunda etapa de aplicación del régimen de Consejos de Salarios, tuvo lugar un aumento del salario real y se reconstituyó el movimiento sindical y la negociación colectiva tras todo el período de régimen dictatorial. Este período termina alrededor de 1990, momento en el cual el Poder Ejecutivo dejó de convocar a los Consejos de Salarios.

El segundo gobierno de esta etapa (1990-1995) fue portador de una visión más liberal en las cuestiones laborales. Esta se expresó en la liberalización de las negociaciones obrero-patronal, seguida de la no convocatoria de los Consejos de Salarios. Se buscaba crear en su lugar un ámbito de diálogo social para tratar los temas salariales y la reforma del Estado, política que tuvo muy escasos resultados. Así el gobierno se retira de la negociación, quedando los acuerdos en manos de los trabajadores y de los empleadores. A pesar de varios intentos para lograr un marco legal que regule la negociación colectiva, todos ellos fracasan. El Ministerio de Trabajo se dedica exclusivamente a registrar los convenios, y el Poder Ejecutivo a fijar ciertos salarios, principalmente el Salario Mínimo Nacional. En la medida en que los plazos de los convenios van

---

<sup>9</sup> XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Minas, 12 y 13 de agosto de 2006. FCU, pág. 293.



venciendo, en muchos casos no se negocian nuevos, pasando la negociación de ser por “rama” a ser por empresa o a no existir. Estos cambios coinciden con la pérdida de convocatoria y debilidad del movimiento sindical, que de todas maneras responde con un paro general y un aumento global de la conflictividad laboral.

El tercer gobierno dentro de esta etapa (1995-2000) mantuvo y profundizó los lineamientos generales diseñados en el período anterior. En este sentido, continuó sin convocar a los Consejos de Salarios y mantuvo la política de ausencia de ámbitos de negociación tripartita con los actores sociales, fundamentalmente de los trabajadores, dado que las organizaciones empresariales contaban con una mayor incidencia en la definición de políticas públicas. La crisis financiera del año 2002 sufrida por el país, agravó aún más la situación de los trabajadores, que en muchos casos negociaron los salarios a la baja. La falta de negociación colectiva en la mayoría de los sectores determinó un importante retroceso en el funcionamiento de las Relaciones Laborales, resultando el salario la variable de ajuste de la crisis.

En este contexto, la ausencia de políticas de promoción de la negociación colectiva y la existencia de un movimiento sindical debilitado, llevaron a la casi desaparición de la negociación. A raíz de ello facilitaron la modificación de normas que en forma más o menos directa implicaron una manera de posicionar al Estado frente a los intereses del capital y el trabajo.

De esta manera queda expuesta la evolución en el ámbito social, económico y político de las relaciones laborales, a modo de antecedente para la mejor comprensión de la etapa objeto de estudio 2005-2009, tema a ser abordado en el Capítulo 5. Previamente, es necesario profundizar en el rol trascendental que históricamente cumplieron los Consejos de Salarios, incorporando así otro elemento clave en el período más contemporáneo.

## **CAPÍTULO 4**

### **CONSEJOS DE SALARIOS: APLICACIÓN DE LA LEY Nº 10.449**

Los Consejos de Salarios son órganos tripartitos integrados por tres representantes del Poder Ejecutivo, dos del sector empleador y dos del sector trabajador, todos ellos delegados elegidos por las partes mediante un mecanismo previsto en la propia ley; convocados por el Poder Ejecutivo en forma periódica por rama de actividad. Constituyen órganos administrativos y tribunales de conciliación. Sus competencias son, además de la fijación de salarios, la determinación de los salarios mínimos por categorías y por ramas de actividad económica, las inspecciones de contabilidad, la solución de conflictos, la aplicación de la ley, y la reglamentación de aprendizajes. Así lo establece la Ley, dictada el 12 de noviembre de 1943, en el primer inciso del Art. 20:

“Los Consejos de Salarios tendrán, además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación que se dictará, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos”.

Los mencionados Consejos comenzaron a funcionar en 1944. Esta legislación ha sido fundamental en el sistema de Relaciones Laborales uruguayo: los Consejos de Salarios constituyeron la mayor experiencia de diálogo tripartito de nuestra historia, tanto por su duración como por su extensión; fueron empleados como herramienta de gobierno del sistema de Relaciones Laborales; funcionaron como ámbito de negociación obligatoria dado que el Gobierno era quien convocaba a las partes, y fomentaron la organización sindical por rama de actividad así como la de los empleadores. Es así que, si bien esta ley fue creada como mecanismo tripartito de fijación salarios mínimos, sirvió como sostén de las negociaciones, estimulando la sindicalización por rama y siendo un ámbito de resolución de conflictos obrero-patronales. Los Consejos de Salarios funcionaron en una primera etapa entre los años 1944 y 1968, siendo posteriormente sustituidos por la Comisión de Precios e Ingresos (COPRIN), que si bien era también de composición tripartita, contaba con mayor cantidad de representantes del Estado (cabe destacar que si bien en este período el Gobierno dejó de convocar a los Consejos de Salarios, la Ley 10.449 no fue derogada). Luego del período de facto, fueron nuevamente convocados en 1985 con la reinstitucionalización de la democracia, funcionando en forma continua hasta 1991.

Los actos que producen los Consejos de Salarios no son denominados laudos en el texto de la Ley Nº 10.449, la que se refiere exclusivamente a Decisiones o Resoluciones. Respecto de la naturaleza jurídica de las mismas caben dos posibles interpretaciones: o bien son actos administrativos, actos de regla de la administración, o bien son pronunciamientos de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, no siendo en este caso actos administrativos sino actos propios del Derecho Laboral y de un órgano de naturaleza específicamente laboral, previsto en el Art. 57 de la Constitución:

“La Ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje...”.

En todo caso, los laudos son fuentes de Derecho por sí mismas, son normas jurídicas perfectas y exigibles que no requieren acto posterior del Poder Ejecutivo.

Como fue expresado, el régimen comienza en el año 1943 y es ahí donde surge la primera etapa del funcionamiento de los Consejos de Salarios. En ella se hace una aplicación ortodoxa de la ley: se eligen por voto secreto los delegados, se constituyen los Consejos de Salarios en la forma prevista, y éstos emiten los Laudos, Resoluciones o Decisiones por mayoría en la forma también prevista por la ley. Lo resuelto vale por sí solo y se publica en el Diario Oficial. Sin embargo, ya en este período (1943-1967) comienzan a aparecer mecanismos alternativos que se adosan al original, al ortodoxo. En los sectores donde había sindicatos fuertes, empresas, o cámaras empresariales dispuestas a negociar colectivamente, empiezan además de los Consejos de Salarios, a realizarse negociaciones colectivas paralelas. A su vez comienzan a aparecer convenios colectivos bilaterales, autónomos. Éstos podían no ser reconocidos por una empresa que no fuera miembro de la Cámara Empresarial que lo celebró. Llevarlo al Consejo de Salarios y lograr que el mismo emitiera un laudo con igual contenido del convenio, era una forma de darle efecto extensivo.

En 1985, con la restauración de la democracia, se vuelven a convocar los Consejos de Salarios, reinstalándose el régimen y comenzando la segunda etapa de aplicación del mismo. A diferencia del primer período previamente descrito, en este momento no se hace una aplicación ortodoxa de la ley, de conformidad exacta con lo que ella dice, sino que se hace una aplicación analógica de la misma. La Ley se toma como un modelo, como un tipo ideal a seguir, una orientación, una recomendación. En primer lugar no se convoca a elección de delegados para la representación de

trabajadores y empleadores. El Laudo que emitiera el Consejo de Salarios iba a ser fácilmente impugnado por cualquiera que se viera alcanzado por este y que no le conformara. Como forma de evitar el riesgo de que todos los laudos terminaran impugnados, se resolvió que lo acordado en el Consejo de Salarios fuera objeto de un Decreto del Poder Ejecutivo que homologara lo establecido en el Consejo, es decir que dictara un Decreto con el contenido de lo acordado en aquel. Esta práctica fue luego legalizada por el Art. 83 de la Ley 16.002 de 1988 que expresamente admitió la práctica de homologar por decreto los acuerdos elaborados en el seno de los Consejos de Salarios. Esta etapa se caracterizó por un papel más activo del Gobierno en la negociación. Este establecía las “pautas” de aumento que debían respetarse en la fijación de salarios, a efectos de evitar que el aumento salarial se trasladara a los precios, con las consecuencias que eso podría implicar en la inflación. Posteriormente, el resultado de la negociación (si se había respetado la pauta) era incorporado a un Decreto del Poder Ejecutivo, lográndose así la homologación del convenio, volviéndose obligatorio para todo el sector de actividad. Los laudos debían ser elevados a la categoría de Decreto del Poder Ejecutivo para lograr el efecto obligatorio general para el sector. Esto tenía su justificación en el hecho de que los delegados de las partes no habían sido elegidos por el mecanismo establecido en la Ley 10.449, sino en forma directa, debido a la urgencia y necesidad de instalarlos en 1985. De haber implementado el mecanismo de elecciones, se hubiera retrasado la convocatoria. Y es en este momento entonces en el que se produce desde el punto de vista legal, una mutación del régimen: los Consejos de Salarios dejan de ser el órgano previsto en la Ley Nº 10.449 para emitir laudos por mayoría, y se convierten en el ámbito en el cual se negocia un acuerdo colectivo que va a ser luego objeto de un Decreto generalizador.

En el año 1991 el Gobierno decide retirarse de la negociación colectiva, en el entendiendo de que con el objetivo de promover la competitividad de las empresas, la negociación de condiciones de trabajo debía llevarse a cabo en cada empresa, atendiendo a su realidad, a su contexto y a sus posibilidades. Por lo tanto no tenía sentido la negociación por rama de actividad en todos los sectores. Para ello, y sin derogar la ley, se deja de convocar a los Consejos de Salarios. Y es entonces que a partir de 1991 la negociación queda liberada a la autonomía de las partes y a la correlación de fuerzas entre ellas. Esta circunstancia sumada a otras medidas de flexibilización y desregularización (surgimiento de empresas unipersonales, privatización parcial de la Seguridad Social, la imposición del Código General del Proceso al procedimiento laboral, el nuevo régimen de prescripción de los créditos laborales, el paulatino debilitamiento de la Inspección general del

Trabajo y de la Seguridad Social y del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, entre otros) provocó:

- una disminución en la cantidad de convenios colectivos celebrados;
- la descentralización de la negociación colectiva y luego su caída;
- un fuerte proceso de individualización de las relaciones laborales.

La ausencia de los Consejos de Salarios es considerada en las XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de agosto de 2005, en las que se hace referencia al rol de los mismos, no solo como régimen de fijación de salarios y categorías, y mecanismo de solución de conflictos, sino también como soporte de la negociación colectiva en el Uruguay. Esto a través de: la convocatoria del Poder Ejecutivo que introduce al régimen de Consejos de Salarios la obligación de negociar; la disposición legal que permite que el Consejo de Salarios decrete inspecciones de contabilidad en las empresas, disponiendo la obligación de informar; y el hecho de que el sistema garantiza, ya sea por el efecto general del laudo o por la aplicación posterior del Decreto, la eficacia general del convenio colectivo. Por estos motivos es que en el año 2005 se convocan nuevamente los Consejos de Salario como medio de reactivación de la negociación colectiva.

## **CAPÍTULO 5**

### **ETAPA ACTUAL: 2005-2009**

Uruguay presentaba hasta aquí una característica única en América Latina: no tenía reguladas las relaciones de trabajo:

- no había normas para el reconocimiento de sindicatos, los cuales se constituían automáticamente sin necesidad de personería jurídica y se reconocían por su sola existencia;
- la justicia laboral era incompetente para resolver conflictos colectivos y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solo actuaba a instancia de parte;
- en el ámbito de negociación colectiva solo existía legislación limitada a temas puntuales que no la impedía pero tampoco la fomentaba.

La asunción de una nueva fuerza política en el año 2005 marcó un importante cambio de rumbo en materia de relaciones laborales en el Uruguay. Es así que las políticas implementadas a partir de dicho año divergen de las desarrolladas en el país durante los períodos anteriores. El cambio está orientado a la búsqueda de un nuevo equilibrio entre el capital y el trabajo, asumiendo la existencia del conflicto con naturalidad y diseñando instrumentos de prevención y solución del mismo. Las primeras decisiones gubernamentales estuvieron orientadas a la búsqueda del trabajo decente (concepto que encierra la idea de dotar a las transformaciones económicas de un fuerte contenido ético, que reúna los conceptos de seguridad, protección social, equidad y dignidad humana con los de eficiencia, productividad y flexibilidad como única estrategia realista de crecimiento), el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables y universales, y la promoción del diálogo social como un objetivo estratégico. Al mismo tiempo, el modelo tripartito de negociación exige la presencia de sujetos colectivos fuertes, independientes y representativos, lo cual demanda: medidas de garantía y protección de los negociadores (en especial de los más débiles), el fortalecimiento de la representación colectiva del sector empresarial superando la fragmentación de intereses sectoriales, y la recolocación del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, que ha pasado de una ubicación marginal a una central, constituyéndose un actor de peso en el conjunto de gobierno, implicándole esto un desafío a la hora de desarrollar capacidades propias para la nueva función reguladora. A partir del año 2005

se define entonces una estrategia basada en el concepto integral de desarrollo, en la que se articula la política económica y social.

### **5.1 CONTEXTO ECONÓMICO**

En el período que se extiende desde el año 2005 al 2009 se aprecia un importante crecimiento económico y un comportamiento del mercado laboral caracterizado por un crecimiento del salario real y aumento del empleo. Éste comenzó a crecer a partir del año 2006 luego de permanecer un año estancado. Paralelamente, en el 2007 la inflación comenzó a aumentar por encima del rango previsto, a raíz de lo cual el Gobierno tomó medidas como ser: la adopción de una política monetaria contractiva, la reducción de tarifas públicas y boletos, la mantención del precio de algunos productos mediante acuerdos con empresarios, entre otros, logrando así mantener la inflación en un dígito pese a sobrepasar la meta. Luego de un 2005 con cifras de empleo congeladas, el mismo comenzó a crecer, mientras el poder de compra de los salarios creció en todos los sectores de actividad a partir de la negociación colectiva. En el período 2005-2009 al salario real promedio aumentó alrededor de un 25%. Por último, en el año 2008 la crisis financiera internacional impactó negativamente, aunque en forma limitada, en el comercio internacional, afectando la industria y el agro. Sin embargo, el país no entró en recesión y las cifras globales no mostraron resultados negativos, en particular en el mercado de trabajo.

### **5.2 MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL**

El período bajo análisis marcó un cambio significativo en la política laboral, el cual se puede sintetizar en tres aspectos:

1. El Estado tuvo un rol activo como fomentador del tripartismo y la negociación colectiva.
2. Se intensificó la producción de normas protectoras del trabajador individual.
3. Se empezó a modificar el abstencionismo en materia de regulación del derecho colectivo de trabajo, dictándose normas reguladoras de las conductas de los actores colectivos.

#### **5.2.1 Rol activo del Estado.**

Para promover el tripartismo en el período bajo estudio, se puso énfasis en la creación de distintos ámbitos institucionales: el Consejo Superior Tripartito para el sector privado (órgano formalmente constituido y con una integración tripartita: nueve representantes del Poder Ejecutivo, seis de los

empresarios y seis de los trabajadores, que insta una cierta dinámica de diálogo social), el Consejo Superior Rural para la referida actividad y la Comisión Bipartita para el sector público, todos ámbitos reconvocados desde principios del año 2005. A fines de 2008 se crea otro ámbito tripartito: el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, con el objetivo de definir prácticas activas de empleo y capacitación del sector privado.

### **5.2.2 Protección del trabajador individual**

Muchas normas de este período fortalecieron la situación de los trabajadores frente a los empleadores. Así, la Ley Nº 18.091 del 7 de enero de 2007 modificó los plazos de prescripción de créditos laborales extendiéndolos de dos a cinco años; la Ley Nº 18.099 del 24 de enero de 2007 (posteriormente modificada por la Ley Nº 18.251 del 6 de enero de 2008) reguló los procesos de descentralización productiva, estableciendo la responsabilidad solidaria o subsidiaria, según el caso, para todo empresario que utilizara subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra; la Ley Nº 18.406 del 24 de octubre de 2008 cuyo objetivo fue buscar mejorar la capacitación de los trabajadores a fin de facilitar su inserción laboral; la Ley Nº 18.395 del 24 de octubre de 2008 que redujo los años de servicio para acceder a la jubilación con el fin de favorecer el uso de dicho beneficio. Asimismo, se aprobaron una serie de normas que recogieron reivindicaciones históricas del sindicalismo, como la necesidad de regular el trabajo de las empleadas domésticas (Ley Nº 18.065 del 27 de noviembre de 2006) o la limitación de la jornada para algunos trabajadores rurales que aún no gozaban del beneficio (Ley Nº 18.441 del 24 de diciembre de 2008).

### **5.2.3 Derecho colectivo**

El Uruguay se había caracterizado por el abstencionismo en la regulación de los derechos colectivos de trabajo. Sin embargo, a partir del año 2005 comenzaron a surgir las primeras normas en cuanto al mismo.

El 22 de diciembre de 2005 se aprobó la Ley Nº 17.940, que tiene como principales objetivos la protección y promoción de la libertad sindical (esta Ley, por ser de especial contenido para nuestro trabajo, será analizada en un capítulo aparte).

El Decreto 165/06 del 30 de mayo de 2006 de “Prevención de conflictos y regulación de las ocupaciones”, surge con el objetivo de favorecer la relación fluida y dinámica entre empresarios,



sindicatos y gobierno. Por el mismo se asignó a los actores la obligación de tener negociación y consulta antes de la adopción de medidas de conflicto, actuando de buena fe y brindando información, otorgándoles la facultad, si así entendieran pertinente, de solicitar la intervención de la Dirección Nacional de Trabajo o de los Consejos de Salarios para ayudarlos a la búsqueda de soluciones. Asimismo, en el mismo decreto se regularon las ocupaciones de los lugares de trabajo, reconociéndolas como una extensión lícita del derecho de huelga.

Casi finalizando el período se aprobaron las leyes de negociación colectiva tanto para el sector público (Ley Nº 18.508 del 26 de junio de 2009) como del sector privado (Ley Nº 18.566 del 11 de setiembre de 2009).

### **5.3 UN NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES**

Un modelo, como toda construcción social, es el resultado de la interrelación entre el poder político y las estrategias de los actores sociales. La etapa objeto de estudio (2005-2009) se caracteriza por un rol activo del Estado y la recomposición de fuerzas. Se recupera el equilibrio perdido entre los actores (lo que implicó fortalecer el movimiento sindical) retomándose el diálogo social y la negociación. Este modelo se asienta sobre dos pilares fundamentales: las instituciones y la nueva legislación laboral. En este sentido se revitalizan los Consejos de Salarios con todo lo que ello implica, expresado anteriormente. A su vez, la Ley de Libertad Sindical introdujo cambios que implicaron giros con respecto a períodos anteriores, logrando el movimiento sindical durante estos años la mayor protección de su historia. Así, la negociación alcanzó niveles superiores a períodos pasados y hubo un fortalecimiento del sindicalismo, tanto por la creación de nuevos sindicatos como por el aumento del número de afiliados. Por el contrario, las cámaras empresariales se opusieron a los cambios legales, llegando incluso en un momento a retirarse de los ámbitos de discusión de los temas laborales, lo cual no detuvo sin embargo, la aprobación de nuevas leyes.

En cuanto a la conflictividad se destacan tres fases: en el primer año (2005) fue elevada, cuando se define la política salarial para el sector privado y el público. En los tres años siguientes se ajustó a la situación de la economía y en particular del mercado laboral. Y finalmente, en el 2009, hubo un descenso de los conflictos. Lo que fue una característica distintiva del período general, más que el nivel fue la modalidad de la conflictividad. El sindicalismo hacia fines de 2005, y sobre todo en 2006, adoptó la ocupación de los lugares de trabajo como una modalidad de movilización mucho

más habitual de lo que la había utilizado en el pasado y, muchas veces, como la primera medida del conflicto y no la última. El elevado nivel de éxitos sindicales en estos conflictos y la inexistencia de instrumentos legales para implementar la desocupación aumentaron notoriamente la capacidad de presión sindical al utilizar este tipo de métodos de lucha. Los empresarios por su lado, consideraron que esta situación generaba una enorme incertidumbre y afirmaron que el poder sindical era excesivo. En la práctica fue la justicia la que intervino en esta situación ya que ante demandas empresariales, decidió un número significativo de desocupaciones. En este contexto, el sector empresarial manifestó no sentirse considerado en sus planteos y cuestionaron los ámbitos de diálogo por entender que eran más formales que reales. Asimismo, afirmaron que en el proceso de aprobación de muchas leyes laborales no fueron consultados y no se discutieron con los actores sociales antes de su tratamiento legislativo. Los sindicatos consideraban que la legislación existente era suficiente y solo debían hacerse algunas actualizaciones. Por su parte los empresarios exigieron una legislación laboral que hiciera un abordaje sistémico que integrara temas tradicionales: las organizaciones, el conflicto y la negociación. Esto implicaba legislar sobre temas que el movimiento sindical rechazaba como ser la regulación de los sindicatos y del derecho de huelga. El marco normativo finalmente aprobado se inscribió en la postura sindical.

A modo de síntesis, el enfoque actual sobre las relaciones capital-trabajo, aparece claramente desarrollado en la exposición de motivos del Ante-proyecto de Ley sobre prevención y solución de conflictos colectivos:

“Siendo para el Gobierno objetivo primordial la promoción y el fortalecimiento del diálogo social y la negociación entre empresarios y organizaciones sindicales, dentro de un marco de respeto a la legalidad y de ejercicio efectivo de los derechos de libertad sindical, es que se considera pertinente dotar al sistema de relaciones laborales de mecanismos adecuados tendientes a la prevención y solución de conflictos colectivos.

Partiendo de la idea de que no es posible, en una economía de mercado, negar la existencia del conflicto capital-trabajo, ello no debe conducir la aceptación de un estado de situación de controversia permanente y paralizante.

Un estado de conflicto que impida al país mantener un estándar normal de producción y empleo es negativo a los intereses del país; por lo que resulta conveniente adoptar instrumentos que favorezcan una relación fluida y dinámica

entre empresarios, sindicatos y gobierno en pro de un desarrollo económico y social sostenido. Todo lo cual es imprescindible para la necesaria recuperación del país.

El diálogo, la consulta y la negociación entre las partes involucradas son las vías e instrumentos idóneos para las relaciones laborales maduras y fructíferas que, permitiendo la defensa de los legítimos intereses de los sectores sociales, se compatibilicen con el interés general de la República.”<sup>10</sup>

Hemos explicitado, de esta manera, el cambio rotundo que tuvo lugar a partir del año 2005 en el contexto social y político que enmarcan a las relaciones laborales de nuestro país. A continuación pasaremos al estudio de los convenios colectivos y la Ley que los regula, como parte integrante del sistema laboral.

---

<sup>10</sup> XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Minas, 12 y 13 de agosto de 2006. FCU, pág. 296

## CAPÍTULO 6

### CONVENIOS COLECTIVOS

Como consecuencia de la reconvocatoria de los Consejos de Salarios, se acuerda a lo largo del período bajo análisis una gran cantidad de convenios colectivos por los cuales el Estado, los trabajadores y los empleadores regulan una innumerable cantidad de condiciones laborales, regidos por la normativa que analizaremos a continuación.

Existen diversas definiciones sobre los convenios colectivos. Sin embargo, todas ellas poseen elementos en común que hacen a la esencia de los convenios colectivos.

Como ya hemos adelantado en el capítulo 2, el Prof. Américo Plá Rodríguez define los convenios colectivos de la siguiente manera:

“...son acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores, para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo”<sup>11</sup>

Para este autor esta definición está formada por los tres elementos esenciales a los que hacíamos referencia en el párrafo anterior:

1. Son acuerdos.
2. Entre representantes de las dos partes que componen la relación laboral.
3. Con el objetivo de fijar condiciones de trabajo a las que se deben ajustar los contratos individuales.

El primero de los elementos es quizás el más importante y sustancial. La condición de “acuerdos” implica que son posibles solamente con el consentimiento de las partes implicadas. Sin la voluntad de una de las partes, no hay convenio. Por otro lado, son fruto de la negociación entre los interesados. Una parte propone, la otra acepta algunas cosas y modifica otras, y así hasta lograr el equilibrio que conforme a ambos.

---

<sup>11</sup> Plá Rodríguez, Américo. Grupo de los Miércoles. *23 estudios sobre convenios colectivos*. FCU. Montevideo, 1988, pág.11.

El segundo elemento es fundamental, ya que el convenio lo realizan representantes de los dos principales sectores de la relación laboral. De esto destacamos dos conceptos: por un lado, que ambas representaciones expresan el interés de su sector – trabajadores y empleadores –, y por el otro la idea de que quien acude a la negociación es una representación de cada categoría. Respecto a esto último, es interesante apreciar el nivel de representación que adquiere el delegado. Éste está calificado para representar a los demás integrantes de su sector, pero no por haber sido designado específicamente para esta negociación, sino por su calidad de dirigente del sector. Es decir, adquieren un nivel de representación previo al acto, debido a sus cualidades gubernamentales en su rama. Tal organización se ve reflejada en mejor medida del lado obrero, ya que los sindicatos requieren un mayor nivel de organización para enfrentar la situación de inferioridad en la que naturalmente se encuentran frente a la patronal.

Por último, el tercer elemento esencial refiere a que el convenio colectivo busca fijar condiciones laborales, las que incidirán directamente en los contratos individuales, tanto en los vigentes como en los futuros. Aquí se denota el carácter normativo de los convenios colectivos. Además es un contrato que, salvo casos excepcionales, no refiere a personas concretas, sino que atribuye derechos y obligaciones a un número indefinido de personas, que serán todas aquellas (actuales y futuras) incluidas en la categoría descrita por el convenio. Lo fundamental de este elemento es la prohibición de celebrar nuevos contratos de trabajo bajo condiciones no estipuladas en el convenio, y que los contratos existentes deben adaptar sus cláusulas a lo acordado.

Existen otras características a destacar de los convenios colectivos. Una de ellas es su carácter escrito, de modo que quede constancia de lo convenido, y ante dudas cualquier interesado pueda acceder a la misma fuente de información. También la creación de obligaciones recíprocas entre las partes que lo suscriben, de diversa índole y complejidad tanto para la empresa (por ejemplo, establecer un porcentaje determinado de aumento de los salarios) como para los trabajadores (es el caso de la cláusula de paz). La última característica que queremos mencionar es la vigencia de los convenios. Estos no son eternos, sino que sus obligaciones se estipulan para un período determinado de tiempo. Por lo general se establece una cláusula en el convenio en la que se determina la duración de sus efectos. La misma puede estar fijada por una fecha específica o por un lapso de tiempo, o incluso por una condición que de cumplirse modifique algún elemento del contrato, como ser la quiebra de la empresa. Asimismo, puede existir un apartado en el cual se defina la renovación automática del convenio en el caso de que no haya discordancias con el

mismo. María Josefina Plá Regules (1988) señala que dicha prórroga puede incluso formar parte de la legislación vigente, de modo que afecte a todos los convenios colectivos con plazo. De hecho, en la reciente Ley N° 18.566 del 30 de setiembre de 2009, sobre la creación del Sistema de negociación colectiva, está establecido en el Art. N° 17 lo siguiente:

“La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia.

El convenio colectivo cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario.”

Esta autora también hace referencia a que cualquiera de las partes puede, si así lo cree conveniente, solicitar la revisión del documento para su modificación. Si bien los convenios fueron pactados para cumplirse y respetar lo acordado, de presentarse hechos que de haber existido con anterioridad al convenio hubieran determinado que el mismo no se llevara a cabo, es comprensible la revisión del acuerdo.

Como mencionamos antes, los convenios colectivos son acordados entre representantes de las dos partes de la relación laboral. El primer antecedente a esta referencia en la legislación uruguaya se da en la Ley N° 9.675 del 4 de agosto de 1937, al definir los convenios colectivos como “convenios celebrados entre patronos y obreros”. Esta definición no es precisa en tanto que no establece claramente quiénes efectivamente participan de la negociación. Más adelante, con la aprobación de la Ley N° 13.556 del 26 de octubre de 1966, se esclareció bastante este aspecto.

Dicha Ley, si bien fue pensada para regular el tema específico de las licencias anuales, alude directamente a la representación en los convenios colectivos. En su redacción se acata la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT) N° 91, que dice lo siguiente:

“La expresión “contrato colectivo” comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o, en ausencia de tales

organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”

Al redactar la Ley sobre convenios colectivos respecto a licencias anuales, se acepta la Recomendación N° 91, y se aprovecha para hacer extensivo el régimen de los convenios en la licencia a los convenios referentes a la negociación de cualquier condición de trabajo. Así lo señala Santiago Pérez del Castillo (1988). De esta manera, el Art N° 1 de esta Ley se repite casi textualmente la Recomendación N° 91 en lo referente a los representantes:

“(…) sólo podrán causar los efectos legales previstos, aquellos convenios colectivos que hubieran sido concertados entre un empleador o un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y por la otra, por una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, involucrados. No existiendo organización gremial de dichos trabajadores, la representación de éstos será ejercida, para la concertación del convenio, por delegados elegidos según las formas y garantías previstas en los incisos 4° y 5° del artículo 6° y artículos 7° y 12 de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943.”

Resulta interesante observar que la Ley indica que al no haber organización gremial de los trabajadores, éstos serán representados por delegados electos según las normas que prevén la elección de delegados para participar de los Consejos de Salarios. Esto es considerado por el legislador que redactó la nueva Ley N° 18.566, estableciendo en el Art. N° 14 lo siguiente:

“Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización (…).”

Como se puede apreciar, para la redacción de este artículo se partió de la base de la norma anterior, modificando el criterio de representación en última instancia, por una serie de criterios cuantitativos y cualitativos, para determinar qué organización es la más representativa de los trabajadores.

Volviendo al análisis del convenio colectivo, Antonio Grzetich (1988) analiza el punto de vista formal de los convenios, determinando que los mismos están comprendidos por cuatro partes: La envoltura o parte externa, que alude a la vida del convenio (principio, duración, etcétera) y al ámbito de aplicación del mismo; los elementos normativos y obligacionales, que reglamentan las condiciones de trabajo y los compromisos asumidos respectivamente; y las cláusulas accidentales o accesorias, que tratan temas como terminación de un conflicto o reanudación del trabajo.

Este autor centró su estudio en el análisis de las cláusulas normativas y obligacionales. Según él, las cláusulas normativas son la esencia de los convenios colectivos, mientras que el resto de las partes se presentan en función de las primeras. Esto se debe fundamentalmente al carácter de fuente del derecho de trabajo que le asigna la doctrina a los convenios colectivos.

Como ya expresamos anteriormente, las cláusulas normativas son aquellas que fijan las condiciones de trabajo. Grzetich las define como “el conjunto de cláusulas que conforman (o inciden en) las condiciones de trabajo o la calidad de vida del trabajador, considerado tanto individualmente como en su vida familiar, social y cultural, siempre que dichas cláusulas puedan ser incorporadas directa o indirectamente al contrato de trabajo”<sup>12</sup>. En su definición, incorpora el concepto de “mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores”, coincidente con la interpretación de la OIT, que apunta expresamente al bienestar de la mano de obra. Está incluida en esta definición entonces, por un lado, la reglamentación del trabajo, como el salario, descansos y horario, y por otro, aspectos referentes a la seguridad laboral, la higiene y la seguridad social.

A modo de ejemplo, el convenio colectivo celebrado el 20 de setiembre de 2006 correspondiente al subgrupo N°9, capítulo “Malterías”, del Grupo N°1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos”, establece en su apartado N°4 los salarios mínimos nominales por categoría de trabajadores, vigentes a partir del 1º de julio de 2006. El mismo convenio en su apartado N°9 ratifica los beneficios acordados en el convenio celebrado el año anterior. Estas son dos cláusulas de tipo normativo que conforman las condiciones de trabajo (la primera) e inciden en la calidad de vida del trabajador (la segunda).

Por otro lado, el autor establece que el elemento obligacional del convenio colectivo “está constituido por aquellas previsiones que regulan las relaciones jurídicas entre las partes pactantes,

---

<sup>12</sup> Grzetich, Antonio. Grupo de los Miércoles. *23 estudios sobre convenios colectivos*. FCU, 1988, pág 114.



sin extenderse más allá de ellas”<sup>13</sup>. Es decir, son las cláusulas que determinan compromisos, que las partes asumen al firmar los convenios. Por ejemplo, aquellas cláusulas que obligan a negociar para celebrar convenios. Otro ejemplo de cláusula obligacional son las Cláusulas de paz.

Las cláusulas de paz, también llamadas “deberes de tregua”, son uno de los puntos clave de la paz laboral. De ahí su importancia como método preventivo de conflictos, ya que para una gran parte de la doctrina uruguaya los convenios colectivos persiguen el objetivo de impedir o evitar conflictos laborales. Estas cláusulas establecen una prohibición a las partes que firman el convenio, de generar cualquier tipo de conflicto para modificar las condiciones estipuladas y firmadas en el convenio colectivo. “Cualquier tipo de conflicto” incluye medidas como la ocupación y la huelga. Visto desde otro punto de vista, lo que se quiere lograr es que los firmantes se obliguen a utilizar todas las herramientas posibles para que los sujetos individuales se apeguen a lo establecido en el convenio, y no se recurra a medidas de lucha. Esto es una gran obligación asumida por el sector obrero, ya que una vez firmado el convenio se desacredita el recurso de la huelga como método de lucha.

Citamos un ejemplo de cláusula de paz, recogida del convenio colectivo firmado por las partes pertenecientes al subgrupo 4 “Restaurantes, parrilladas, cantinas” del grupo 12 “Hoteles, restaurantes y bares”, firmado el 6 de noviembre de 2008:

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Cláusula de paz.- Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores se comprometen a no adoptar ni ejercer medidas de acción gremial de ningún tipo, vinculadas a aumentos salariales o mejoras de cualquier naturaleza salarial que tengan relación con las cuestiones que fueron negociadas, acordadas o no acordadas, en este convenio. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas de carácter nacional decretadas por el PIT CNT.

Es menester aclarar que no son todas las medidas de lucha que quedan comprendidas en esta cláusula de paz (y en todas), sino aquellas adoptadas por los sindicatos involucrados en el respectivo convenio. Aquellas medidas tomadas tanto por los Sindicatos de rama como por la central única de trabajadores quedan excluidas en este asunto.

---

<sup>13</sup> Grzetic, Antonio. Grupo de los Miércoles. *23 estudios sobre convenios colectivos*. FCU, 1988, pág 116.

En los últimos tiempos se ha tornado muy común la presencia de cláusulas de paz en los convenios colectivos, en comparación con los firmados antes de la re-convocatoria a los Consejos de Salarios ocurrida en el año 2005. Este hecho se debe principalmente al aumento en el poder de negociación que ha obtenido el sector empleador.

Por otro lado, una parte de la doctrina uruguaya está de acuerdo en que en los convenios colectivos está implícita la obligación de paz de las partes. Esto es por la naturaleza contractual de los convenios, en los cuales las partes firmantes están de acuerdo con lo firmado, y no sería necesario aplicar medidas de lucha si se respetara lo convenido. Sin embargo, desde la parte trabajadora también se genera cierto rechazo a la aceptación de que la cláusula de paz esté implícita en los convenios, sobre todo por el reconocimiento constitucional del derecho a la huelga.

En el Art. Nº 21 de la Ley Nº 18.566 se establece una especie de “Cláusula de paz general” para todos los convenios realizados y a realizarse. Sin perjuicio de que cada convenio en particular pueda establecer su propia cláusula de paz con ítems específicos, este artículo obliga a las partes firmantes de todo convenio, a “no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo”. Al igual que en el ejemplo brindado párrafos atrás, también se excluye del alcance de esta cláusula las medidas sindicales nacionales. Por último, la Ley establece pautas ante el incumplimiento a lo dispuesto en el primer inciso del artículo, indicando que de no llegar a un acuerdo en cuanto a un procedimiento que fijen las partes, se puede llegar a rescindir el convenio por la vía judicial.

Este artículo constituye una limitación al sector trabajador, ya que coarta el ejercicio de medidas de acción colectiva. Leonardo Slinger, en las XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2009), plantea que se debió prever un procedimiento rápido para resolver conflictos en caso de incumplimiento, ya que mientras que el Juez no decida la rescisión, el convenio debe ser respetado por el empleador aunque no se cumpla la cláusula de paz.

Todos estos aspectos en torno a los convenios colectivos quedaron finalmente regulados con el surgimiento de la Ley Nº 18.566 del 11 de setiembre de 2009, la cual introdujo en el país por primera vez un marco legal que busca abarcar por completo la materia. Esta Ley es producto de un proyecto de cambios que procuró llevar a cabo el gobierno asumido en el año 2005. El sistema de

relaciones colectivas de trabajo es uno de los grandes involucrados de dichos cambios, como ya lo hemos expresado anteriormente.

La Ley comienza con un capítulo dedicado a principios y derechos fundamentales de la negociación colectiva. Se establece en el Art. 2º que los dos sectores de la relación laboral “... tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas”. También se indica que el Estado deberá promover y garantizar el ejercicio de la negociación colectiva, y que las partes deberán fundar suficientemente las posiciones asumidas. En lo que resta del capítulo lo más destacable es que se predica la colaboración y cooperación entre las partes, de modo que se pueda contar con la mayor cantidad de información respecto a las cuestiones que afectan a la materia, y lograr así un acuerdo que incluya la voluntad de ambos sectores.

Los tres siguientes capítulos determinan los tres niveles de negociación que la Ley prevé. Según Slinger (2009), al estudiar cómo se regulan los distintos niveles de negociación, no se está respetando lo indicado en el comienzo de la Ley en cuanto al derecho de empleadores y trabajadores de negociar libremente. Esto se debe a que el Estado se ha adjudicado ciertas facultades que le otorgan demasiada relevancia.

En primer lugar, se crea al Consejo Superior Tripartito como aquel órgano encargado de coordinar y gobernar las relaciones laborales, así como de reglamentar su funcionamiento. Éste estará integrado, como ya hemos mencionado, por representantes de las tres partes interesadas: empleadores, trabajadores y el Estado. Las competencias del Consejo Superior son: considerar y pronunciarse respecto a cuestiones relacionadas con los otros niveles de negociación (bipartito y tripartito), adoptar iniciativas que fomenten las relaciones laborales, expedirse previamente ante cualquier establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional, efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad designando quienes serán los representantes en cada ámbito, y asesorar al Poder Ejecutivo en asuntos relacionados con la ubicación de las empresas en los grupos de actividad. Se puede afirmar entonces que el Consejo Superior no es un ámbito de negociación de convenios colectivos.

El segundo nivel de negociación establecido es por rama de actividad o de cadenas productivas, y se establece que la negociación colectiva podrá efectuarse de dos maneras: por un lado directamente entre organizaciones sindicales y empleadores organizados, y por el otro de modo

tripartito, mediante los Consejos de Salarios. Varios autores se han manifestado en desacuerdo con la participación del Estado en este nivel de negociación, alegando que la negociación más pura es aquella que se lleva a cabo directamente entre trabajadores y empleadores, y que no es necesaria la intervención estatal en estos asuntos. Respecto a esto, Slinger opina lo siguiente:

“La negociación colectiva en el ámbito de los Consejos de Salarios es una negociación trilateral, que genera el intervencionismo estatal en un tema que debería ser de reserva de los actores sociales. Sin dejar de reconocer que los Consejos de Salarios han oficiado de órgano de fomento de la negociación colectiva, consideramos que en el estado actual de madurez de sindicatos y empleadores la negociación colectiva no precisa del soporte de los Consejos de Salarios, ni de la participación del Estado.”<sup>14</sup>

De modo de hacer viable la negociación colectiva en el ámbito de los Consejos de Salarios, los Arts. 12 y 13 de esta Ley modifican algunos aspectos de la Ley 10.449 del 12 de noviembre de 1943, la cual regula los Consejos de Salarios. En ellos se establece que los Consejos tendrán la función de fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral, y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada. También se define que en aquellos sectores en los que esté vigente un convenio colectivo bilateral, celebrado por representantes debidamente electos, no será necesaria la convocatoria del Consejo de Salarios.

Slinger (2009) opina que la regulación de condiciones de trabajo es inherente a la negociación bipartita, y que su inclusión dentro de las competencias de los Consejos de Salarios puede llevar a complicaciones en otros ámbitos más propios de dicho órgano, como los salarios. Además de esto, hace que las negociaciones bilaterales sean innecesarias y carentes de contenido (ya que las condiciones de trabajo serían parte de los Consejos de Salarios). Según este autor, lo ideal hubiera sido dejar en exclusividad los asuntos referentes a salarios mínimos para el Consejo, de modo que la regulación de condiciones laborales sea realizada mediante negociación bipartita.

Por último, el tercer nivel de negociación es el bipartito. Como ya hemos comentado anteriormente en este capítulo, el Art. 14 define los sujetos habilitados para celebrar convenios colectivos. Luego de esto, el Art. 15 establece una norma que ha generado varios y diversos comentarios:

---

<sup>14</sup> Slinger, Leonardo. XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, 5 y 6 de diciembre de 2009. 1ª edición, FCU, pág. 30.

“Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo.”

La Ley establece entonces que los convenios celebrados en los niveles inferiores de negociación no podrán reducir los mínimos salariales adoptados en los niveles superiores. Esta medida se adoptó, principalmente, para proteger aquellas empresas en las que la influencia de los sindicatos es más débil, y así los empleadores no puedan disminuir los salarios, teniendo que remitirse a los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios.

Ligado a esto, podemos cuestionarnos qué sucedería en caso de existir conflictos entre convenios de diferente nivel, no sólo respecto a los salarios sino a las condiciones laborales en su conjunto. Santiago Pérez del Castillo (2010) estudió este asunto, determinando cuatro criterios distintos para solucionar el problema:

- según el criterio de jerarquía, los convenios de rama prevalecen sobre los de empresa, y éstos sobre los de sector;
- según el criterio de favorabilidad, el convenio que predomina es el más beneficioso, determinado éste por el sujeto negociador más representativo para el grupo al que se aplicará el convenio;
- según el criterio de especialización, el convenio específico prima por sobre el general. Este criterio ha sido el que más está de acuerdo con las pautas del Comité de Libertad Sindical sobre la necesidad de respetar la libre negociación colectiva;
- el cuarto criterio indica que debe predominar el convenio que haya sido redactado por el sujeto colectivo más representativo del ámbito personal de aplicación del convenio.

Para este autor, el mejor de los criterios es éste último. El término “sujeto colectivo” incluye tanto a la organización como al sindicato, al delegado y al comité de empresa. Es el representante que asiste a la negociación. Y éste sujeto colectivo es el que mejor conoce la situación del sector (de hecho, por algo fue elegido como delegado), y por lo tanto el que mejor puede reflejar las necesidades del mismo en un convenio. Slinger (2009) está de acuerdo con esto. Opina que la regulación de los niveles de articulación de la negociación colectiva no debería ser regulada por ley, sino que hubiera sido mejor dejar que las partes negociadoras sean quienes resuelvan cómo

articular los distintos niveles de negociación. Ambos autores concuerdan con lo afirmado por el Comité de Libertad Sindical, en su caso N° 851, que expresa:

“...en base al principio de la negociación colectiva libre y voluntaria, establecida en el CIT 98, la determinación del nivel de negociación colectiva, debería depender esencialmente de la voluntad de las partes, y por consiguiente, dicho nivel no deberá ser impuesto en virtud de la legislación o de una decisión de la autoridad administrativa, o una jurisprudencia de la autoridad administrativa del trabajo”.

A continuación se establecen los efectos del convenio colectivo. En este sentido, la Ley dice que los convenios colectivos no podrán ser modificados en perjuicio de los trabajadores, ni mediante un contrato individual ni por acuerdos plurisubjetivos. Aquí se puede ver manifestado el principio protector del Derecho de trabajo. Luego se continúa diciendo que el convenio colectivo por sector es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores y empleadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo. Con esto queda implícito que aquellos convenios que no sean registrados y publicados por el Poder Ejecutivo, no extienden sus efectos sobre las partes. Anteriormente el registro y publicación del convenio se realizaba para difundir su contenido y con fines estadísticos. Ahora forma parte del proceso de aplicación de los efectos del mismo. Por otro lado, la reserva del registro de los convenios colectivos exclusivamente para el Poder Ejecutivo es otro de los puntos en los que se aprecian las facultades que el Estado se otorga como mecanismo de control.

La Ley continúa tratando el tema de la vigencia de los convenios colectivos, sobre el cual ya hemos hablado.

El siguiente capítulo es sobre la prevención y solución de conflictos. Se reafirma la competencia como mediador y conciliador del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en caso de conflictos colectivos de trabajo. También se determina que dichos conflictos podrán ser prevenidos y/o solucionados bilateralmente por las partes implicadas mediante procedimientos autónomos. Asimismo, se designa a la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA) como órgano asesor en estos casos, con el fin de fomentar estos procedimientos autónomos de prevención y resolución de conflictos. Por otro lado, también se prevé que las partes puedan solicitar la mediación de la DINATRA o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa.

Por último, el Art. 21 de la Ley trata sobre la ya mencionada cláusula de paz.

Con esta Ley culmina un período de regulación autónoma de las relaciones laborales en el Uruguay, pasando el Estado a asumir un rol casi protagónico en las negociaciones colectivas entre empleadores y trabajadores. En este contexto pasaremos a analizar la Ley N° 17.940 (Libertad Sindical, normas para su protección) y la influencia que tuvo en el seno del funcionamiento de las relaciones laborales.

## **CAPÍTULO 7**

### **LA LEY N° 17.940**

#### ***7.1 SITUACIÓN PREVIA A LA APROBACIÓN DE LA LEY***

Desde que se dejaron de convocar los Consejos de Salarios en el año 1992, el movimiento sindical, a través de sus máximos dirigentes, comenzó a reclamar el establecimiento de un marco que posibilitara la negociación colectiva y la existencia de normas que no solo regularan la misma sino que además garantizaran una efectiva protección de la libertad sindical. Fue entonces que como respuesta a dichos reclamos, una de las primeras medidas tomadas por el gobierno que asumió en el año 2005, fue convocar los Consejos de Salarios y reinstaurar el proceso de negociación colectiva que había existido años atrás, buscando además el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables y universales.

Entre otras medidas, se retomaron los procedimientos de negociación colectiva tripartita (entre el Estado, los empleadores y los trabajadores), realizando algunas modificaciones en los grupos que compondrían los Consejos de Salarios. Esta implementación de la negociación colectiva facilitó, como hemos adelantado en el capítulo 5 (Etapa actual: 2005-2009), la organización de sindicatos en muchas ramas.

Estas no fueron las únicas medidas tomadas por el Estado. Con el propósito de darle un marco legal a estas ideas, el 22 de diciembre de 2005 el Parlamento sancionó, tras un breve e intenso trámite, la Ley de Protección y Promoción de la Libertad Sindical (Ley N° 17.940 “Libertad Sindical: normas para su protección”), la cual fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 2 de enero de 2006. Dicha Ley aparece entonces como un instrumento jurídico que le da fuerza al actor sindical, principalmente en las ramas o sectores con escasa experiencia de negociación.

La discusión política y el debate que desataron este proyecto entre sectores sociales y políticos, pusieron al descubierto distintas concepciones respecto al modelo de relaciones de trabajo que debería regir en el país, dejando en evidencia visiones encontradas. Indudablemente, la aprobación de una norma de protección y promoción de la libertad sindical implica un avance sustancial desde el punto de vista del ordenamiento jurídico laboral y un paso importante luego de un largo período de estancamiento. Asimismo, se trata de una ley que introduce cambios en los parámetros sobre los que se basaban las relaciones individuales y colectivas de trabajo y un factor



de reequilibrio del poder, que tiende a conformar un nuevo panorama de la relación empresa-sindicato, y por ende del sistema de relaciones de trabajo.

## **7.2 GÉNESIS DEL PROYECTO DE LEY**

El movimiento sindical en el Uruguay pretendía la creación de un marco normativo que regulara la negociación colectiva y garantizara una efectiva protección de la libertad sindical. Es por ello que casi simultáneamente con la instalación de los Consejos de Salarios se planteó, por parte de la dirigencia sindical, la necesidad de dotar a los delegados sindicales en dichos Consejos de una adecuada protección.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social consideraba que la instancia adecuada para proceder al debate y a la toma de decisiones sobre la negociación colectiva y la protección de la libertad sindical era el Consejo Superior Tripartito. En este contexto, se creó una Comisión con el cometido de elaborar una agenda de temas a tratar, entre los que figuraban la libertad sindical y la negociación colectiva. Casi concomitante, en la Comisión de Legislación de Trabajo de la Cámara de Representantes se gestó un proyecto de ley de “fuero sindical”, el cual fue rápidamente tratado en Comisión. Concurrió a expresar su opinión el PIT-CNT, que con observaciones apoyó la iniciativa legislativa, en tanto las Cámaras empresariales tuvieron una posición sumamente crítica respecto a la forma en cómo se procesó la iniciativa, así como del texto contenido en el proyecto de ley. El mismo fue presentado en la Cámara de Representantes, siendo aprobado con pequeñas modificaciones. Los temas que contenía tendían a garantizar y proteger la libertad sindical. Entre ellos:

- se declaró la nulidad absoluta de cualquier discriminación que menoscabara la libertad sindical, en particular aquellos que tuvieran como objeto afectar el empleo. Se estableció una retroactividad que se extendió desde el 1º de marzo de 2005 hasta la entrada en vigencia de la Ley, para los actos de discriminación sindical cometidos;
- se reconoció el derecho de los trabajadores a que se les retenga de sus haberes la cuota sindical;
- se consagró la reinstalación y reposición del trabajador despedido o perjudicado por motivos sindicales, previendo un procedimiento especial para tramitar la acción de reinstalación;
- se creó un registro de infractores a la Libertad Sindical;

- se reconoció el derecho a los representantes sindicales de colocar avisos en los locales de la empresa (“carteleras sindicales”), así como de distribuir folletos, boletines, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa, siempre que no perjudicaran el normal funcionamiento de la misma y se relacionaran con las actividades sindicales normales.

Los cuestionamientos a las soluciones allí contenidas provinieron esencialmente del sector empresarial. Entendieron, en primer lugar, que no hubo una previa y adecuada discusión del proyecto, a lo que agregaron que no fueron consultados, razón por la que reclamaron una instancia de participación. Consideraron que la solución contenida en el texto aprobado era sistemática y parcial, dado que no trataba temas como la regulación de la huelga y la reglamentación de los sindicatos. Asimismo, estimaron al proyecto como un serio inconveniente para la promoción de la inversión (un obstáculo para el ingreso de inversiones extranjeras), y que además, de mantenerse el texto tal cual fue aprobado en la Cámara de Diputados, crearía una situación de desequilibrios en relación a empresas de la región, con las cuales las empresas uruguayas debían competir. También cuestionaron la extensión de la protección a todos los trabajadores (la “universalización” de la protección) y por lo tanto, la reinstalación del trabajador despedido, interpretada como un desafío a la autoridad de la empresa, a su poder de decisión, a su autonomía, y a su libre toma de decisiones. Discreparon con la legitimación activa del sindicato, la retroactividad prevista y consideraron inconveniente establecer un registro de infractores. En definitiva, el sector empresarial argumentó que, habiéndose creado una instancia tripartita (Consejo Superior Tripartito) para la elaboración del proyecto de ley, se optó por elaborar y presentar un proyecto unilateral. Es así que se abrió una nueva etapa de debate de negociación en el Consejo Superior, para rediscutir el proyecto.

En una primera instancia se planteó un debate general donde se discutiría y resolvería la forma en cómo debía ser encarada la negociación. En este marco, mediante el consenso de las partes se resolvió crear una Comisión integrada por representantes de los tres sectores y legisladores de ambas Cámaras, con la finalidad de acordar un texto sustitutivo que contara con el apoyo de todas las partes, recogiendo las garantías reclamadas por empresarios y sindicalistas. Por el lado sindical, si bien hubo una disposición a rediscutir el texto aprobado en Diputados, no estaban dispuestos a introducir grandes cambios al mismo. El sector empleador por su parte, pretendió no solo una rediscusión sobre las soluciones contenidas en el texto con media sanción, sino también

incorporar otras cuestiones que consideran esenciales, siendo su propósito fundamental alcanzar un acuerdo negociado sobre la protección de la libertad sindical y la prevención de conflictos colectivos. En este sentido, sostuvo lineamientos como ser: el fuero debía alcanzar a quienes ejercieran cargos directivos y a quienes promovieran o reunieran la condición de fundadores de una organización sindical, la cantidad de dirigentes a nivel de empresa debía ser proporcional al número de trabajadores existentes en la misma, la cuota sindical y los avisos sindicales debían ser reservados a la negociación colectiva, entre otros. A pesar de los esfuerzos por lograr un punto de coincidencia, la negociación se fue estancando, lo que llevó al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social a través de sus delegados a presentar una propuesta, intentando así alcanzar un acuerdo. En los lineamientos generales de la misma se proponía:

- la reinstalación del trabajador despedido;
- se prevén dos procedimientos judiciales: un proceso común (proceso extraordinario previsto por el Código General del Proceso) y un proceso de tutela especial que procede en el caso de actos discriminatorios contra dirigentes, delegados o representantes sindicales;
- se establecen normas entre las cuales figura la posibilidad de que el trabajador pudiera optar entre la reinstalación y una indemnización especial;
- reconoce el derecho a la Licencia Sindical, la que sería reglamentada por el Consejo de Salario respectivo o mediante negociación colectiva;
- se establece que ninguna de las disposiciones de la Ley afecta el régimen común de despido ni el poder de dirección y organización del empleador.

Habiendo transcurrido el plazo fijado y fracasado la negociación en el ámbito del Consejo Superior Tripartito, el proyecto de ley con media sanción comenzó a ser tratado en el Senado. Se desarrollaría entonces un intenso debate entre quienes sostenían que se debía aprobar el texto tal cual había sido aprobado en Diputados y aquellos legisladores que, ante las observaciones formuladas, entendían que era conveniente introducir modificaciones. Se designó así, una comisión interna con el cometido de analizar las propuestas de cambio y aunar posiciones. Culminó su labor presentando un proyecto sustitutivo que, en lo fundamental, recogía la propuesta del Ministerio de Trabajo. Finalmente, el mismo fue aprobado con el voto afirmativo de diecisiete en veintinueve legisladores presentes, siendo sancionado por la Cámara de

Representantes en la sesión del día 22 de diciembre de 2005, con el voto afirmativo de cincuenta y seis de sesenta y ocho legisladores presentes.

Cabe destacar la celeridad y el escaso tiempo que insumió el proceso legislativo de aprobación de la Ley. La misma cristaliza una larga reivindicación del movimiento sindical y consagra una protección legal al ejercicio de los derechos de libertad sindical. Esta norma, junto con la reinstalación de los Consejos de Salarios, puede ser considerada como un pilar en el proceso de construcción de un nuevo modelo de relaciones laborales.

### **7.3 ANÁLISIS DE LA LEY**

Respecto a los temas que trata el texto definitivo, éste versa sobre dos materias diferentes: protección y promoción de la libertad sindical. Esto no debe confundirse con la reglamentación de la organización y del funcionamiento de los sindicatos, los cuales deben ser en principio regulados por normas jurídicas de fuente estatal ya que forman parte de los derechos humanos incluidos en la Constitución de la República. La misma en su Art. 57 impone la obligación de legislar para promover la organización de sindicatos gremiales. Por otra parte, en lo que respecta al derecho internacional, las normas o políticas de promoción sindical han sido recogidas expresamente en las declaraciones de la OIT. Según el Convenio Nº 87 de la OIT, todos los trabajadores tienen derecho a afiliarse y constituir sindicatos. En definitiva, estos derechos son básicos y como tales deben estar garantizados por una estructura normativa y de contralor de dicha organización. En lo que refiere al derecho a participar en el sindicato, este podrá ser considerado como de naturaleza autónoma o ser entendido como una expresión del derecho de afiliarse. Estos logros producidos en el campo de los derechos humanos se han originado siempre en la acción colectiva y autónoma. No alcanza solamente con la existencia de organizaciones que sean capaces de lograr el reconocimiento de sus derechos, sino que además deberán adoptar medidas de autotutela que aseguren el ejercicio de los mismos.

Una de las formas que tiene el Estado de reconocer estos derechos es mediante la Ley Nº 17.940. La misma incorpora:

- normas de protección a la libertad sindical;
- normas de promoción de la organización sindical, como es el derecho a la retención de las cotizaciones sindicales de los trabajadores;

- normas de promoción de la acción sindical, como son las que regulan el ejercicio de la licencia sindical o el derecho a informar a los trabajadores en el lugar de trabajo.

El rasgo fundamental para llevar a cabo sus cometidos es, sin duda, la declaración de nulidad de los actos antisindicales. La Ley declara en su Art. 1º la nulidad absoluta de todo acto de discriminación sindical:

“Es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.”

Con esto se refiere no solamente a impedir el despido por motivos antisindicales, sino que también intenta proteger cualquier otro tipo de medidas que tome la empresa con los trabajadores, a causa de su afiliación al sindicato o participación en actos gremiales. A modo de ejemplo: un traslado, cambio de funciones, la modificación de la jornada o el correspondiente día de descanso.

Esta Ley consagra la universalidad de la protección, ya que alcanza a todos los trabajadores de la empresa y tendrá como efecto inmediato la obligatoriedad de reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo en caso de despido por motivos antisindicales, como si el mismo no hubiese existido. Si se tratase de otro tipo de actos, se deberá dejar sin efecto la medida, conservando así el trabajador la situación anterior y accediendo a las indemnizaciones correspondientes en caso de que existieran. De todas formas, y a pesar de existir partidas indemnizatorias en algunos casos, a diferencia del régimen anterior, que encontraba su fundamento en el principio del derecho civil por el cual quien causare a otro un daño por dolo, culpa o negligencia debería indemnizarlo, esta nueva Ley no tiene como fin el resarcimiento económico, si no la protección de la libertad sindical. Al respecto, Osvaldo Mantero de San Vicente dice lo siguiente:

“La declaración de nulidad de tales actos o hechos, no tiene por objeto el resarcimiento de los daños materiales o morales del o los titulares de la libertad lesionada. Tampoco es su razón de ser la imposición de un castigo a quien cometió un delito previsto por la Ley. Por el contrario: el objetivo de la declaración legal de nulidad es impedir que un acto lesivo de una libertad tenga efectos reconocidos o aceptados por el derecho”<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Mantero de San Vicente, Osvaldo. *Protección y promoción de la libertad sindical: curso sobre la Ley 17.940*. 1ª edición. FCU. Montevideo, setiembre 2006, pág. 67.

Dicha declaración de nulidad tiene su fundamento en el Art. 57 de la Constitución de la República, antes mencionado, y en el Art. 1º del Convenio N° 98 de la OIT, en el cual se expresa lo siguiente:

“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

Ahora bien, en el caso de que un trabajador se encuentre afectado por un acto antisindical, la Ley prevé mecanismos para abordar estas situaciones. En este sentido, la misma consagra dos vías procesales mediante las cuales se obtendrá la declaración de nulidad de los actos discriminatorios, según de que persona se tratare:

- Proceso de tutela especial: dicho proceso será aplicable a los dirigentes, delegados o representantes de los trabajadores, enunciados taxativamente en el inciso 2º del Art. 2 de la Ley. En este caso los trabajadores tendrán que probar su calidad de dirigentes, representantes o delegados y alegar los motivos por los que sostienen que se trata de un acto discriminatorio sindical. Por otra parte, los empleadores deberán acreditar que la medida no tiene vinculación con el ejercicio de la actividad sindical, sino que la causa proviene de motivos laborales tales como la capacidad del trabajador, su conducta, las necesidades de la empresa u otras. En lo que respecta a este proceso, la norma presenta algunos vacíos ya que: no fija un número máximo ni mínimo de miembros, delegados o representantes a ser tutelados, ni tampoco se prescriben mecanismos para la notificación al empleador de los trabajadores que asumen responsabilidades sindicales.
- Proceso general: previsto en el Código General del Proceso, es aplicable a cualquier trabajador no comprendido en el proceso anterior. Estos trabajadores no tienen la calidad de delegados, representantes o dirigentes, es el denominado “proceso extraordinario”. En

este se concentra toda la actividad procesal en una única audiencia, finalizada la cual se fijará fecha para dictar la sentencia.

“(Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios.”<sup>16</sup>

Independientemente del proceso utilizado, la Ley establece en su Art. 3º que para iniciar dichos procesos es indispensable la acción conjunta por parte del trabajador y su organización sindical correspondiente. En este artículo también se conviene que en caso de confirmarse por la justicia la existencia de un despido antisindical, la empresa deberá entre otras cosas: reinstalar al trabajador afectado, abonar los jornales correspondientes al período que insumió el proceso de reinstalación, abonar posibles sanciones pecuniarias establecidas en el Código General del Proceso, abonar los tributos y gastos del juicio y abonar las multas administrativas que imponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por todos los perjuicios que esto implica para el empleador, es que las empresas deberían adoptar algunas medidas preventivas, no solo teniendo amplio conocimiento de sus dirigentes y delegados sindicales, sino también siendo cuidadosos en lo que respecta a la documentación respaldante a la hora de justificar la desvinculación con el empleado por causas justas. Es así que todo tipo de apercibimiento, amonestación, suspensión o cualquier medida disciplinaria que tome la empresa, deberá ser documentada y comunicada al trabajador, obteniendo la aprobación de este último.

La Ley establece además, en su Art. 4º, como medida accesoria o complementaria a través de la cual se busca promover la actividad sindical, el derecho de licencia sindical:

“Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo”

Para un normal y efectivo ejercicio de la libertad sindical, los trabajadores deben ser eximidos, en forma temporal, de la obligación de trabajar y de la subordinación que la obligación de trabajar conlleva. Se reconoce así el derecho a la licencia sindical aún cuando no existan normas que la

---

<sup>16</sup> Ley 17.940, artículo 2º, inciso 1º.

reglamenten en cuanto a su extensión, oportunidad y forma de pago. La indicación expresa de que “se reconoce el derecho” a gozar de licencia sindical, obliga a entender que dicho derecho existe y es exigible por mandato de la Ley. Esa exigibilidad se manifiesta por ejemplo en el derecho y la obligación de negociar sobre el régimen de licencia sindical, ya sea en Consejo de Salarios o mediante negociación bipartita, con el propósito de determinar las formas prácticas del cumplimiento de un derecho ya reconocido por la legislación.

La Ley no se limita a consagrar medidas especiales de tutela de la libertad sindical, sino que además prevé una serie de medidas tendientes a promover y facilitar el desarrollo de las funciones sindicales, las cuales podrán sintetizarse en cuatro grandes rubros:

- Licencia sindical.
- Retención de la cuota sindical.
- Cartelera sindical.
- Distribución de propaganda sindical.

En primer lugar, la referida licencia será reglamentada por los Consejos de Salarios o por los Convenios Colectivos para cada grupo de actividad, pero no se determinan los criterios que se utilizarán para fijar ni el tiempo, ni el número de delegados que podrán hacer uso de la misma, así como tampoco se define quién se hará cargo del costo.

El Consejo Superior Tripartito será el encargado de definir un marco general y luego cada Consejo de Salarios lo concretará para su caso específico. En la práctica se han generalizado diversas formas de utilización del tiempo libre. En algunos casos el mismo supone la liberación de las obligaciones del trabajador electo o designado para ejercer tareas sindicales. En esas circunstancias, el empleador asume la obligación de reservar el puesto de trabajo que el trabajador tenía anteriormente, y de reinstalarlo en el mismo cuando se le solicite o cuando concluyan las funciones para cuyo cumplimiento se le otorgó el tiempo libre. En otros casos, el tiempo libre asume la forma de breves interrupciones temporales de la obligación de trabajar, manteniéndose la vigencia de las obligaciones del contrato de trabajo, con excepción de la de trabajar y el consiguiente ejercicio del poder de dirección del empleador sobre el trabajador. Ambas formas de tiempo libre para el ejercicio de la acción sindical no son contradictorias entre sí y suelen coexistir. La elección o el predominio de una u otra debe ser decidida por la propia organización sindical en uso de su autonomía. Se deberán definir en cualquiera de los casos, la



cantidad de horas mensuales de las que dispondrán los dirigentes del sindicato en base a un objetivo concreto de utilización, por ejemplo para ser utilizadas en la negociación de los convenios colectivos. Para que resulte eficaz y ajustado a sus fines, el ejercicio de la libertad sindical puede requerir complementariamente que quien lo ejerza goce de tiempo libre para capacitarse e informarse. A esta forma de licencia sindical se suele denominar “licencia para capacitación sindical”. La misma está regulada en la normativa internacional, en el Art. 9º inciso 11.1 de la recomendación 143:

“A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales”

En cuanto a los costos, los mismos son asumidos por la empresa. Si la utilización del tiempo libre destinado al ejercicio de dicha libertad produjera necesariamente la pérdida de salario, su ejercicio se tornaría imposible o excesivamente gravoso para los trabajadores. Sin embargo, existen posturas diferentes al respecto. Nelson Larrañaga (2006), opina que el mismo debería distribuirse entre la empresa y el sindicato respectivo, ya que el dirigente utiliza este tiempo para cumplir su misión y trabaja para beneficiar a su sindicato y a la empresa.

A diferencia de otras licencias, la licencia sindical no se agota con el mero otorgamiento de tiempo libre remunerado, sino que además deberá complementarse con el libre acceso a los lugares de trabajo, libre trasmisión de la información en el mismo y los demás medios de acción sindical. La licencia sindical no supone necesariamente el alejamiento de los lugares de trabajo por parte de quienes la toman. Si bien el trabajador en uso de su licencia sindical no tiene obligación de trabajar y puede ausentarse de su lugar de trabajo, mantiene el derecho a acceder a cualquier lugar de trabajo y de ejercer sobre los mismos el derecho de inspección. Asimismo, tiene derecho a transmitir la información sindical en el lugar de trabajo en las distintas modalidades previstas por la Ley. La misma en su Art. 8º define medios para el ejercicio de la actividad sindical, entre ellas el uso de las carteleras sindicales y la distribución de folletos, publicaciones y otros documentos relacionados con esta actividad, sin perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de la misma. Cualquier hecho o acto destinado a impedir el acceso a los lugares de trabajo o a la trasmisión de información, configura un acto de discriminación, al que la Ley declara nulo.

A su vez, a diferencia de otros regímenes extranjeros, este derecho no está limitado a trabajadores que ocupan determinados cargos sindicales o que hayan sido expresamente indicados en la Ley. Se consagra como un derecho de la organización sindical como sujeto colectivo, y también como un derecho de cada uno de los trabajadores.

“La licencia sindical no es un privilegio o fuero del dirigente, sino un derecho de la organización sindical que ésta puede hacer recaer e cualquier trabajador.”<sup>17</sup>

Para llevar a cabo la actividad sindical no solo alcanza con crear métodos de promoción de la misma, si no que ésta deberá además ser financiada de alguna manera. Es así que la Ley establece en su Art. 6º la retención de la cuota sindical, para aquellos trabajadores que estén afiliados, sobre los salarios que estos perciban, debiendo manifestar consentimiento por escrito. De todas maneras, la Ley no establece un límite respecto al valor de la cuota, la cual deberá ser determinada por los órganos correspondientes de las organizaciones sindicales.

Oswaldo Mantero de San Vicente (2006) opina que la carencia más importante de esta Ley ha sido la no regulación de la obligación de la empresa de suministrar información al sindicato. Aún cuando pueda entenderse que el derecho del sindicato a recibir información de la empresa es inherente a la propia libertad sindical, sería recomendable haber dejado plasmada la regulación de ese derecho que determinara las materias sobre las cuales debería informarse, la periodicidad de la información, entre otros.

A modo de síntesis, podemos decir que la Ley N° 17.940 no sólo ha colmado un vacío que existía en nuestra legislación laboral, sino que además ha logrado que se reconozca a la libertad sindical como un derecho humano fundamental.

---

<sup>17</sup> Mantero de San Vicente, Oswaldo. *Protección y Promoción de la Libertad Sindical, curso sobre la Ley 17.94.*, FCU. Montevideo, setiembre 2006, págs 166 y 167.

## **CAPÍTULO 8**

### **LICENCIA SINDICAL EN CONVENIOS COLECTIVOS**

#### **8.1 INTRODUCCIÓN**

Luego de haber analizado la Ley Nº 17.940 (Libertad sindical, normas para su protección), veremos cómo la licencia sindical es regulada en los convenios colectivos pactados en el ámbito de los Consejos de Salarios, los cuales vuelven a convocarse en el año 2005 mediante los Decretos 138/05 y 139/05.

Durante el período bajo análisis (2005–2009) tuvieron lugar tres rondas salariales: la primera en 2005, la segunda en 2006 y la tercera en 2008. Son estas tres instancias las que estudiaremos en profundidad con el fin de conocer cómo se regula la mencionada licencia. Para esto debemos primeramente enunciar cuáles son los grupos de actividad vigentes.

Fue en cumplimiento del Dec. 105/05 que el Consejo Superior Tripartito procedió a reformular dichos grupos de actividad, que se mantenían incambiables desde su creación en el año 1985. Los cuarenta y ocho grupos iniciales de la actividad privada quedarían reagrupados en veinte. A esto, en la tercer ronda del 2008, se agregaría una nueva área de negociación: el servicio doméstico. Y la actividad rural, que había ingresado en segunda ronda del 2006, pasaría a ser regulada mediante tres grupos de actividad. De esta manera se totalizan los veinticuatro grupos que se mantienen en la actualidad.

A continuación enumeraremos los mencionados grupos:

#### **Grupos de Industria, Comercio y actividades en general**

1. Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco
2. Industria frigorífica
3. Pesca
4. Industria textil
5. Industrias del cuero, vestimenta y calzado
6. Industria de la madera, celulosa y papel

7. Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles, energía renovable y anexos
8. Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo
9. Industria de la construcción y actividades complementarias
10. Comercio en general
11. Comercio minorista de la alimentación
12. Hoteles, restaurantes y bares
13. Transporte y almacenamiento
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones
15. Servicios de salud y anexos
16. Servicios de enseñanza
17. Industria gráfica
18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones
19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos
20. Entidades gremiales, sociales y deportivas

**Actividad Doméstica**

21. Servicio doméstico

**Actividades Rurales**

22. Ganadería, agricultura y actividades conexas
23. Granja: viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22
24. Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)

Cabe destacar que cada uno de estos grupos se compone de diversos subgrupos que no exponemos por la extensión de los mismos.

## **8.2 RONDAS DE CONSEJO DE SALARIOS**

En las rondas de 2005 y 2006 los resultados fueron positivos en términos de participación: más de mil quinientos representantes de trabajadores y empleadores en veinte grupos y más de doscientos subgrupos, entre ellos todas las ramas de los trabajadores rurales. Asimismo, se concretaron aproximadamente cuatrocientos convenios salariales sólidos (en el entorno del 90% de los convenios, en ambas rondas fueron por acuerdo entre trabajadores y empleadores). La conflictividad fue moderada, sin debilitar la competitividad de las empresas y posibilitando la creación de nuevos puestos de trabajo, incrementándose el salario real. En 2005 y 2006 básicamente se plantearon ajustes por inflación futura, un porcentaje de recuperación y correctivos para lograr los objetivos, alcanzando un plazo de dieciocho meses en el 2006.

Un hecho a destacar es que en esta etapa, por primera vez en la historia del país, en la ronda 2006 se crearon los Consejos de Salario Rurales, lo cual implicó una extensión de todo el sistema de relaciones laborales a una dimensión muy importante que siempre había estado por fuera de esta dinámica. En el año 2008 por su parte se creó el Consejo de Salarios para las empleadas domésticas.

En la tercera ronda de los Consejos de Salarios, que tuvo lugar desde julio del año 2008, al igual que en las rondas 2005 y 2006, se elaboraron pautas pero esta vez incorporando un mayor margen de flexibilidad y una política de incrementos diferenciales para los salarios más sumergidos, que establecía un ajuste más alto. Estos criterios incentivaron la extensión de los plazos de los convenios y la adopción de ajustes anuales, una mayor flexibilidad macro y sectorial, el compromiso con la estabilidad de los precios, los ajustes dentro del período de gobierno y los aumentos especiales para los sectores más postergados. Dichos ajustes, debían incluir “cláusulas de contingencia” para que, ante una eventual disparada de la inflación, la recuperación salarial fuera renegociada, instrumentándose un procedimiento para rever los términos del acuerdo si se demostrara una variación significativa en las condiciones en que se pactó. Otra novedad fue que a los porcentajes de recuperación establecidos (al igual que los años anteriores) se agregó la posibilidad de incorporar recuperaciones en función de indicadores que midieran el desempeño del sector.

En 2005 se abrieron ciento ochenta y dos grupos, en el 2006 fueron ciento noventa y dos y en el 2008 se instalaron doscientos veintidós grupos. Este aumento en los ámbitos de negociación se

debió a que a lo largo del tiempo los actores se fueron reorganizando, aumentando la cantidad de sindicatos así como la afiliación empresarial a las distintas cámaras. A la vez, en las sucesivas rondas hubo un aumento en la cantidad de documentos firmados. Se verificó en todas ellas un elevado grado de consenso, celebrándose convenios de cada vez más larga duración. En todas predominaron los convenios con contenido salarial. En particular en la ronda del año 2008 fue que tanto en convenios como en decretos, los lineamientos no se ajustaron en gran medida a los propuestos por el gobierno, ya sea porque se brindaron ajustes más frecuentes, más correctivos, recuperaciones mayores a las admitidas e incluso recuperaciones por desempeño del sector sin estar atadas a ningún indicador específico. Si bien con carácter general la negociación fue uniforme para todas las empresas del sector, en todas las rondas se negociaron convenios que contemplaron diferencias existentes entre las empresas que comparten un mismo sector. A saber, hubo tratamientos diferenciales en algunos casos por localización geográfica, por tamaño de empresa. También se contempló la situación de empresas que a la hora de negociar podrían poner en riesgo los puestos de trabajo. Estos aspectos permiten afirmar que los Consejos de Salarios fueron flexibles ante estas situaciones.

Junto con los ajustes salariales también se negociaron beneficios no siempre cuantificables económicamente, vinculados a prevenir la conflictividad y la regulación de distintos aspectos de la libertad sindical. Asimismo se intensificó la preocupación por la equidad de género e igualdad de oportunidades, siendo muy pocos los acuerdos que negociaron derechos innovadores.

### ***8.3 CONDICIONES GENERALES PACTADAS PARA LOS GRUPOS DE ACTIVIDAD EN LAS RONDAS DE CONSEJOS DE SALARIOS***

Nuestro objetivo es identificar los beneficios pactados en los convenios colectivos, referentes a la libertad sindical, principalmente al derecho de licencia sindical. El fin es estudiar como se regulan los mismos y contrastarlo con lo que sucede en la realidad.

#### **8.3.1 Cuota sindical**

Como regla general, en la mayoría de los grupos se establece que la cuota sindical será descontada de los haberes del empleado, si el mismo lo solicita previamente. A esto se le agregan ciertas particularidades. A modo de ejemplo, el grupo 3 Pesca establece además que esa cuota será descontada dentro de los diez primeros días de cada mes. En otros grupos, sin embargo, el tema

no es tratado específicamente, como por ejemplo en el grupo 4 Industria textil, en donde se pacta que todos los trabajadores gozarán plenamente de la libertad sindical en todos sus aspectos.

### **8.3.2 Cartelera sindical**

Sobre este tema también se establece una generalidad para la mayoría de los grupos. Se otorgan facilidades para la colocación y utilización de cartelera sindicales en lugares acordados entre las partes y de fácil acceso para los empleados. También en este tópico encontramos algunas particularidades. El grupo 12 Hoteles, restaurantes y bares, en su subgrupo 3.1 “Hoteles de alta rotatividad”, agrega además que el uso de la cartelera estará reservado pura y exclusivamente para las comunicaciones de carácter gremial, los comunicados serán netamente informativos y no podrán contener textos ofensivos ni hacia los funcionarios ni hacia la empresa, y que el manejo de la cartelera será responsabilidad de un trabajador que será designado por los funcionarios. En el caso del grupo 17 Industria gráfica, agrega en su subgrupo 2 “Talleres gráficos de las empresas periodísticas”, que será de estricta responsabilidad de la comisión directiva del sindicato y/o de las comisiones internas toda información publicada en la cartelera. Sucede lo mismo que en el caso anterior con el grupo 4, donde no se trata el tema pero se pacta que todos los trabajadores gozarán plenamente de la libertad sindical en todos sus aspectos.

### **8.3.3 Licencia sindical**

Con el fin de desarrollar la actividad sindical, se acuerda otorgar al personal organizado en sindicatos un tiempo mensual remunerado. La reglamentación de la licencia sindical paga ha sido producto de la negociación colectiva, variando las soluciones de un grupo de actividad a otro, y aún dentro de un mismo grupo entre los distintos subgrupos. La razón es que cada subgrupo representa realidades muy diferentes. Se observa la existencia de temas centrales abordados en la mayoría de los Consejos de Salarios, tales como el alcance subjetivo, el cálculo de las horas sindicales (horas máximas y mínimas), los requisitos para su goce, entre otros.

En los Consejos de Salarios se plantearon diversas situaciones: grupos que alcanzaron acuerdo sobre licencia sindical junto con el acuerdo salarial; grupos que previeron en el acuerdo de contenido salarial analizar en un plazo de por ejemplo sesenta días o más adelante el tema de la licencia sindical; grupos que acordaron en materia salarial pero no trataron el tema de la licencia sindical.

### 8.3.3.1 Alcance

La licencia sindical es negociada por rama de actividad, aplicándose luego a las empresas. Son las empresas quienes llevan el control del goce de la misma y quienes hacen efectivo su pago, sin perjuicio del seguimiento que realicen las organizaciones sindicales correspondientes. Respecto a los usuarios de este derecho, las horas de licencia sindical son otorgadas a delegados sindicales, tanto de base o por empresa, así como a los delegados nacionales. Sin embargo, en algunos casos estarían comprendidos también los trabajadores afiliados al sindicato designados a tales efectos. Asimismo, en algunos acuerdos se establecen delegados titulares y suplentes (ejemplo: grupo 9 Industria de la Construcción, en todos sus subgrupos). En general se prevé la comunicación fehaciente de la calidad de dirigente sindical a la empresa en forma directa a la misma y/o a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cabe destacar que en varios convenios se otorga la licencia sindical en las empresas donde exista la organización sindical. A su vez hay acuerdos que establecen que la licencia sindical paga se otorga para la realización de actividades gremiales fuera de la empresa.

### 8.3.3.2 Cantidad de horas

En general, para otorgar la licencia sindical se requiere un mínimo de trabajadores por empresa, el que varía entre cinco, seis y diez trabajadores. A su vez, en varios grupos se excluye, para el cómputo de horas a otorgar, al personal de dirección y mandos medios, contándose sin embargo tanto al personal administrativo como al obrero. Para ello se exige que los trabajadores estén registrados en la planilla de trabajo y que consten en la misma como empleados permanentes, no como zafrales ni eventuales.

Como regla general se otorga, por concepto de licencia sindical, media hora por mes por trabajador ocupado en la empresa (exceptuando los cargos de confianza). En otros grupos la cantidad de horas se otorga siguiendo un criterio de franjas: franjas por horas (ej. grupo 4 Industria Textil, subgrupo 1 Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos); franjas por días (ej. grupo 1 Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco, subgrupo 2 Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas). También las horas pueden establecerse mediante un cociente entre  $(\text{Trabajadores} + \text{sindicalizados}) / 2$  (ej. grupo 13 Transporte y almacenamiento, subgrupo 2 Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental



interurbano, urbano del interior y de turismo), o un tiempo equivalente al 1% de las jornadas mensuales de la empresa (ej. grupo 8 Industria de productos metálicos, maquinaria y equipo, subgrupo 1 industrias metálicas básicas, productos metálicos, maquinarias y equipos (motores, bombas, compresores, refrigeración), diques, varaderos, astilleros y talleres navales).

Asimismo, se establecieron topes máximos y mínimos de horas pagas, que varían en cada acuerdo. Entre los topes máximos se fijaron cincuenta, sesenta, ochenta, cien, ciento ochenta o quinientas horas mensuales, o ciento diez días laborales por año civil. Los topes mínimos se fijaron entre tres, cinco, veinte o cincuenta horas mensuales. En ocasiones se fija también un tope por delegados a usufructuar la licencia.

#### 8.3.3.3 Instrumentación del cómputo de horas

En algunos casos se prevé que el cómputo de las horas se realiza desde que el trabajador abandona el puesto de trabajo, y en el caso de que se reintegre en la misma jornada, desde que se reincorpora al mismo. Para el control de las horas utilizadas por concepto de licencia sindical, se llevará una planilla que contenga al menos la fecha, la hora de egreso e ingreso, firma del afiliado y del empleador. Un caso particular es el del grupo 17 Industria gráfica, subgrupo 2 Talleres gráficos de las empresas periodísticas, donde se establece que siempre se computarán treinta minutos, independientemente de la cantidad de tiempo que insuma la actividad, y siempre que ésta no sea mayor a ese tiempo, en cuyo caso se computará por el tiempo real.

#### 8.3.3.4 Valor hora

En general se estableció que el pago de las horas de licencia sindicales se realizará a mes vencido o con la quincena correspondiente.

El monto percibido por licencia sindical es salario (se le abonará el valor hora que hubiera percibido en caso de haber trabajado) y hay convenios que lo establecen en forma expresa. Así, se encuentran disposiciones que consideran al tiempo de la licencia sindical como período de trabajo a todos los efectos (grupo 14 Intermediación financiera, seguros y pensiones, subgrupo 6 Casas de cambio); o que las horas y/o jornales abonados como licencia sindical, al valor correspondiente de cada trabajador que haga uso del beneficio, se considerarán como trabajo efectivo a todos los efectos legales (grupo 5 Industrias del cuero, vestimenta y calzado, subgrupo 1 Curtiembres y sus productos); o que el monto abonado por las empresas por las horas que el trabajador destine a la

licencia gremial será igual al que hubiera percibido en caso de haber trabajado teniendo naturaleza salarial a todos los efectos legales (grupo 1 Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco, subgrupo 7 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, fideerías, panificadoras, yerbas, café, te y otros productos alimenticios). De todas maneras hay excepciones. Por ejemplo, se fija el valor de la hora de licencia sindical promediando el valor de la hora de los delegados de cada empresa (ej. grupo 1 subgrupo 7 capítulo 1 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Panificadoras y otros grupos alimenticios). También según un determinado puesto de trabajo (ej. grupo 13 Transporte y almacenamiento, subgrupo 5.2 Radio operadoras), o directamente fijando el valor de la hora (ej. grupo 3 Pesca, subgrupo 3.1 Mero).

#### 8.3.3.5 No acumulación de las horas

En general se estableció el criterio de no acumulación, por el cual las horas de licencia sindical que se generen en un mes y no se usufructúen durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas para otros meses. Sin embargo hay excepciones, en las que se permite la acumulación de las horas para períodos posteriores. Por ejemplo, en el grupo 19 Servicios profesionales, técnicos, especializados, y aquellos no incluidos en otros grupos, subgrupo 14.1, Alquiler y distribución de películas cinematográficas, se le permite a los dirigentes que trabajan en el interior acumular hasta tres jornadas de ocho horas cada una.

#### 8.3.3.6 Preaviso

Se deberá comunicar en el pedido de la licencia sindical, el nombre del delegado que hará uso de la misma, como así también el día y hora en que hará efectivo el uso de este derecho. Este comunicado debe realizarse con una antelación no menor a veinticuatro, cuarenta y ocho o setenta y dos horas según el caso. Sin perjuicio de ello, se establece que dicho plazo podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen, debiendo coordinarse de manera tal de no alterar el trabajo, permitiendo a la empresa tomar los recaudos correspondientes.

#### 8.3.3.7 Tareas esenciales

De la mano de esto, se establece que se deberá coordinar entre la organización sindical y la dirección de la empresa aquellas tareas que son imprescindibles. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado,

de modo de asegurar el normal funcionamiento del establecimiento. Un ejemplo particular es el caso del grupo 13 Transporte y almacenamiento, subgrupo 3 Transporte terrestre de escolares, en el cual, teniendo en cuenta las características del sector, se procura evitar coincidencia con los horarios de entrada y salida de la escuela. Por otro lado, se acuerda la posibilidad que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad.

#### 8.3.3.8 Justificación del uso de la licencia sindical

Para gozar de la licencia sindical paga, se fijaron una serie de requisitos que comprenden al dirigente y al sindicato, tanto a nivel de empresa como de rama. En este sentido, el usuario de licencia sindical debe justificar, cuando la empresa lo requiera, que el uso de la misma efectivamente se corresponde con el ejercicio de la actividad gremial. Dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical de rama, dejando constancia del nombre del trabajador que la utilizó y el tiempo insumido.

#### 8.3.3.9 Tiempo adicional

En el caso que el o los delegados necesiten más tiempo dentro del mes que el pactado, el mismo deberá ser acordado con la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno, en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia sindical referida.

#### 8.3.3.10 Variación de ronda a ronda

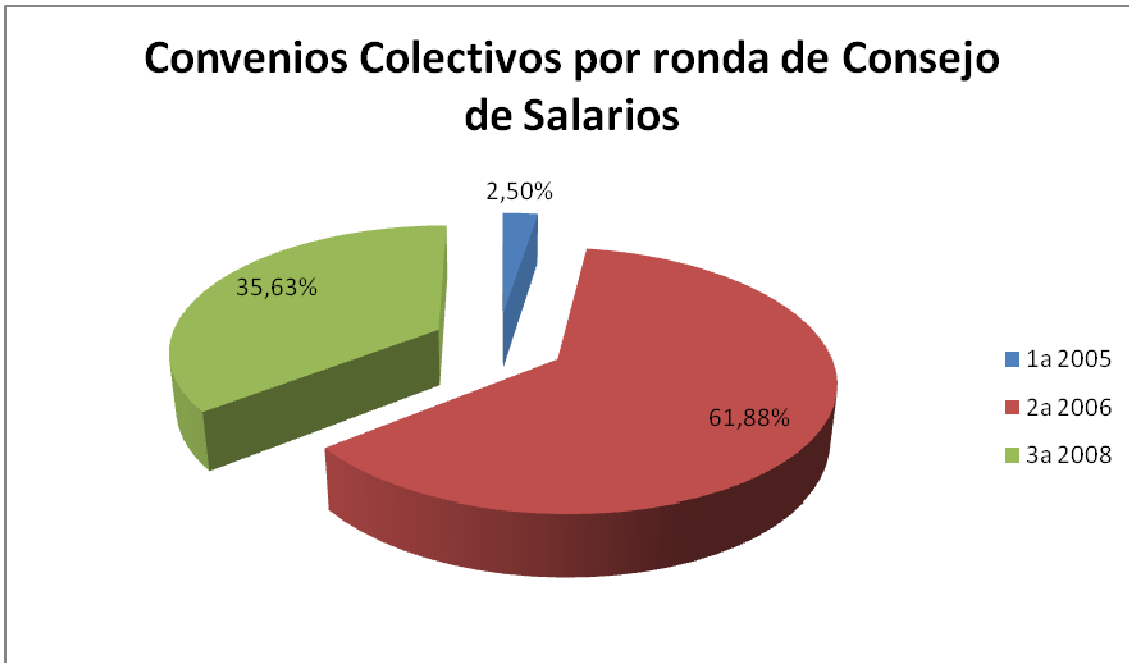
En algunos casos, en la siguiente ronda de negociación se mejoran las condiciones de la licencia sindical fijadas anteriormente (cantidad de horas o de delegados, valor hora, entre otros). En otros, se ratifica todo lo acordado anteriormente. Y en otras situaciones, una vez que se determinan condiciones para la licencia sindical, no se vuelve a tratar el tema.

#### 8.3.3.11 Otros regímenes

En varios convenios se determina que, sin perjuicio de lo establecido en el correspondiente acuerdo, si existieran otros regímenes más beneficiosos para los trabajadores, éstos primarían por sobre el convenio. Esta disposición se basa en los principios del Derecho Laboral.

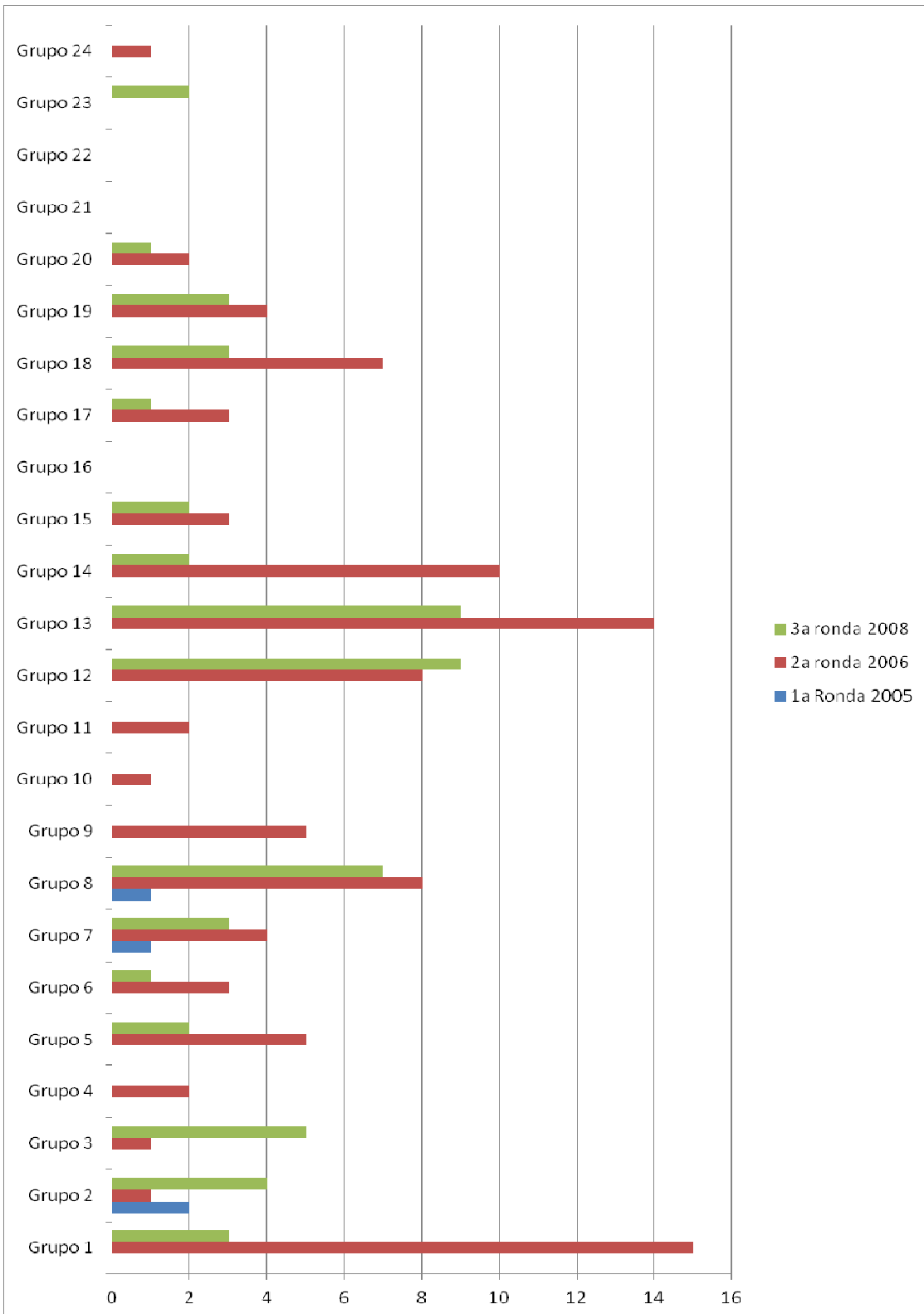
### 8.3.3.12 Estadísticas

En la primera ronda de Consejo de Salarios llevada a cabo en el año 2005 se firmaron solamente cuatro convenios colectivos en los que se trató el tema de la licencia sindical. Esto se debe fundamentalmente a que la Ley que regula la materia no estaba promulgada aún. En la segunda ronda del año 2006 fue donde se concretaron la mayor cantidad de acuerdos al respecto, firmándose noventa y nueve convenios. Finalmente en la tercera ronda del 2008 se registraron cincuenta y siete convenios tratando el tema. Estos datos los podemos ver reflejados en el siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia, a partir de datos relevados del sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el siguiente gráfico mostramos, para cada una de las rondas antes mencionadas, la cantidad de convenios colectivos pactados en donde se trata el tema de licencia sindical, para cada grupo de actividad.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos relevados del sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## **CAPÍTULO 9**

### **CONCLUSIONES**

El sindicato es considerado, tanto por trabajadores como por empresarios, como una forma de organización colectiva que tiene como principales objetivos la creación de fuentes de trabajo, el mantenimiento de las mismas y la mejora de las condiciones laborales. Su propósito es, en última instancia, la defensa de los intereses de los trabajadores. Para que esto pueda ser impulsado exitosamente, los sindicatos tienen que estar absolutamente implicados en el momento histórico que les toca vivir, en las circunstancias que hacen a la economía de un país, y en particular al sector en que se desempeñan. De ahí la importancia de conocer la evolución política, económica y social del Uruguay, como lo reconoce una de las entrevistadas: “no es lo mismo un sindicato de los ’90, con un Estado abstenido de intervenir en las relaciones laborales, que un sindicato en el día de hoy, con consejo de salarios, fuero sindical y negociación colectiva mediante”.

Existe una diferencia importante entre los fines de los sindicatos en la coyuntura actual, y lo que buscaban cincuenta años atrás. Antes el objetivo primordial era la cuestión salarial. Hoy se trata además de brindarle a los trabajadores mejores condiciones laborales, preocupándose entre otros temas por la salud laboral. De esta manera, el sindicato incorpora una nueva función, ya que al ser un agente de cohesión social fuerte para el trabajador, asume un rol integrador en la sociedad, fomentando el sentimiento de pertenencia a un grupo que forma parte de la misma, hacia la cual tiene responsabilidades. Se configura entonces un compromiso por parte del sindicato hacia la sociedad, en pos de la creación de fuentes de trabajo y la mejora de las condiciones laborales. Lo relevado en nuestra investigación se encuentra en concordancia con los objetivos descriptos en el marco de las teorías sindicales.

Respecto al papel que deben cumplir los sindicatos existen varias posturas, como lo expresan las distintas teorías sindicales. Por un lado, los sindicatos cumplen un rol conciliador, que va más allá de la creación de puestos de trabajo, a la implementación de políticas culturales, que después redundan en el conjunto de la sociedad. En este sentido los sindicatos funcionan como un canal de expresión para los trabajadores, y como un medio para resolver conflictos cotidianos. Por otro lado, para algunos sindicatos conciliar no es el principal cometido, sino defender a los explotados

de los explotadores, buscando crear fuentes de trabajo más que un aumento salarial, siendo éste un efecto “perverso” del sindicato.

Los sindicatos no tienen que ser enemigos de las empresas, pese a ser antagonistas de ellas. El sindicato no vive sin la empresa, pero la empresa vive sin el sindicato. Estas organizaciones deben ser conscientes de que no pueden estar en contra del ámbito en que naturalmente existen y se desarrollan. Se da entonces una especie de relación simbiótica, lo cual no quiere decir que el sindicato necesariamente debe sumarse a los lineamientos de la empresa, pero sí tiene que atenderlos y considerarlos en todo momento para llevar a cabo su política. Cuando las empresas actúan de manera aislada, naturalmente como empresas que son, tienen como objetivo fundamental aumentar los réditos de la organización, y no necesariamente el cuidado de los trabajadores, más allá de que haya empresas que tienen ciertas políticas hacia su personal. Pero en cualquier hipótesis, el objetivo primario es la rentabilidad. Ante una rentabilidad en cuestionamiento, hay un retroceso en cuanto a beneficios para los trabajadores. Como el objetivo del sindicato está en la propia gente, se parte de naturalezas diferentes.

Existen presiones empresariales contrarias a la sindicalización, lo cual redundaría en que sea muy difícil consolidar organizaciones sindicales. Se puede generar una primera reacción por parte de las empresas de excluir a esos trabajadores del esquema de promociones y reconocimientos, y seguramente el nivel de exclusión sea mayor cuanto mayor sea el vínculo de ese trabajador con el sindicato. Esto, de alguna manera, puede considerarse una discriminación.

Los sindicatos también pueden ser saludables para las empresas. En ocasiones entienden que un gremio las puede ayudar para el desarrollo de su performance. Y a su vez hay sindicatos que creen que cuanto mejor le vaya a la empresa, mejor les va a ir a ellos, porque tienen dónde pedir más y dónde desarrollarse. En este sentido, el área trabajadora reconoce que hay sindicatos muy maduros que buscan el bienestar de los trabajadores, y en ese cometido son una buena herramienta para las empresas. Por su parte, el área empresarial se manifiesta de manera más conservadora, estando a favor de la conformación de sindicatos, siempre y cuando se actúe en forma responsable, afirmando que a veces el sindicato entra en la reivindicación por la reivindicación misma. De todas maneras, ambos sectores piensan que se puede terminar estableciendo una suerte de convivencia a largo plazo, e incluso una especie de respeto mutuo.

El ámbito que se genera a partir del año 2005 modificó por completo el panorama de las relaciones laborales en el Uruguay. De la mano de la convocatoria por parte del gobierno a los Consejos de Salarios, se crearon normas que generaron las condiciones para que la negociación colectiva y la organización de los trabajadores fueran posibles. La Ley Nº 17.940 de libertad sindical le brindó al trabajador herramientas para el desarrollo de la actividad gremial, y la Ley Nº 18.566 de negociación colectiva reconoció como fuente de derecho los acuerdos celebrados entre las partes de la relación laboral. Se ha visto un notorio fortalecimiento de los sindicatos a nivel de organización. Incluso en algunos casos, impulsados por políticas gubernamentales, caso concreto de los peones rurales y las empleadas domésticas, sectores débiles que de no ser por la mediación directa del gobierno, hubiese sido muy difícil lograr un grado organizativo como el que se alcanzó. En este sentido, la cantidad de sindicalizados aumentó notoriamente y además se formaron una gran cantidad de sindicatos en ramas donde antes no existían. En definitiva, tienen que generarse necesariamente ciertos ámbitos de regulación para que estas cosas sucedan.

En este contexto de cambios, como ya mencionamos, se retoma la negociación colectiva en el ámbito de los Consejos de Salarios. Los convenios colectivos son mecanismos necesarios para poder preservar, y en lo posible mejorar, las condiciones de trabajo. Estas negociaciones se pueden dar en el ámbito bipartito o tripartito. Hay quienes sostienen que al gestarse negociaciones bilaterales en el ámbito en el cual van a operar, se fijan condiciones de trabajo más ajustadas a esa realidad, dejando en la órbita de los Consejos de Salarios sólo la cuestión salarial. Este fue el argumento que sostuvo el gobierno para retirarse de la negociación colectiva en el año 1991, con el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas. Cabe preguntarse qué tan trascendente es la intervención del Estado, no sólo en materia salarial sino también en cuanto a condiciones de trabajo. En la medida en que exista una negociación de carácter colectivo tripartito, se asegura el alcance de beneficios que de otra manera serían difíciles de obtener por parte de los trabajadores. Además, la negociación por rama de actividad logra un efecto extensivo a todas las empresas del sector. Incluso, las negociaciones bilaterales que se puedan dar en una empresa, están por debajo de lo que logra el colectivo. Aunque coyunturalmente esa negociación bilateral arroje mejores resultados, éstos son tales porque antes hubo una negociación colectiva que fijó un piso, fundamentalmente por la presencia del Estado cumpliendo un rol conciliador entre los actores, y amparando al trabajador como la parte más débil de la relación laboral. Liberados de la presión sindical, y sin la presencia del Estado, se da un corrimiento natural hacia los objetivos empresariales, que buscan generar beneficios en detrimento de los salarios de los



trabajadores. Algunos empresarios reconocen que en ocasiones, ante rentabilidades altas, se restringen a pagar a los trabajadores el laudo fijado en la negociación colectiva, reafirmando el concepto de “piso” ya expresado que las mismas fijan. En suma, ambos sectores están de acuerdo en que no es lo mismo negociar bilateralmente que hacerlo de manera tripartita con la intervención del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

Vemos entonces que el Estado se ha adjudicado varias potestades que le otorgan un rol mucho más protagónico que antes, sobre todo a partir de la Ley de Convenios Colectivos. Este protagonismo se revela en varios aspectos. Por un lado, es el Estado quien tiene la última palabra en la mayoría de los asuntos, y la exclusividad en algunas materias. Por ejemplo, el Consejo Superior Tripartito es quien decide, en última instancia, el salario mínimo nacional, y quien se encarga de pronunciarse en cuestiones de las negociaciones bipartitas y tripartitas. El Estado es mediador, negociador, solucionador de conflictos. Por otro lado, es quien propone lineamientos centrales para las negociaciones colectivas, a partir de los cuales empresarios y trabajadores pujarán por defender sus intereses. En la medida en que un sector ceda en algunos aspectos ante estos lineamientos, tendrá más posibilidades de que las propuestas del gobierno se flexibilicen ante sus expectativas. Y mejor aún cuando hay una compatibilización de objetivos entre el Estado y una de las partes. Esto sucedió, por ejemplo, en el proceso de formación de la Ley de Libertad Sindical, en donde el sector trabajador apoyó, aunque con observaciones, la iniciativa del Poder Legislativo, y finalmente el texto definitivo de la Ley incluyó el contenido al que ellos aspiraban.

La Ley de libertad sindical regula ciertos aspectos que en la práctica ya se estaban dando. Esto nos parece adecuado, ya que al estar claras las reglas, los actores saben a qué atenerse. La licencia sindical ya existía en algunos grupos de actividad, como por ejemplo el bancario, pero no contaba con una ley que la respaldara. A pesar de la necesidad de llenar este vacío legal, este derecho no es el tema central de la misma, aunque las implicancias fueron fundamentales para la promoción de la actividad sindical.

La licencia sindical es concebida como una herramienta, un instrumento fundamental para llevar adelante actividades gremiales. Sin que la misma exista, es muy difícil dedicarle tiempo a este tipo de tareas, ya que hace falta gente dispuesta a estudiar los temas. En general, el tiempo de militancia, aún remunerado, es muy demandante y exigente. Es muy poco factible pensarlo teniendo que cumplir simultáneamente responsabilidades laborales. “Se tiene que hacer trabajo triple que cualquier otro trabajador, y seguramente se es mucho menos reconocido, pero por lo

menos se dispone de cierta flexibilidad”, nos comentó un delegado sindical. “En realidad para el trabajador es más cómodo y menos trabajoso cumplir horario e irse a su casa, que asumir una responsabilidad sindical, por más que en apariencia está liberado de trabajar”. La licencia sindical no implica que los gremialistas puedan ser mejores, pero sí genera mejores condiciones para ello.

Asimismo, las empresas tienen un respaldo de abogados y otros asesores, con los que el sindicato no siempre cuenta. Por eso el dirigente sindical ha tendido que profesionalizarse. De todos modos, deberían tener la precaución de no desvincularse completamente de su ámbito de trabajo, perdiendo de vista los problemas cotidianos que deben atender. Pese a esto, en otros países lo común es que el dirigente sindical no concurra a trabajar, siendo usuario permanente de la licencia gremial.

Creemos que el uso de la licencia sindical es importante, siempre y cuando no se haga abuso de ello. Es sabido de casos en los que algunos trabajadores utilizan este tiempo para motivos personales, tal como lo expresa el artículo de prensa incluido como Anexo 6. Esto coincide con algunas opiniones recogidas en las entrevistas realizadas. “Está bien que la gente no pierda de ganar su jornal cuando va a negociar, pero debe haber un límite para evitar un mal uso de la licencia”, nos comentó un entrevistado por el sector empresarial. “Si están estipuladas treinta horas por mes, pero fueron necesarias cuarenta, no hay problema, porque la negociación lo necesitó, pero no está bien tomarlas sin necesitar hacer uso de ellas, porque eso genera desconfianza”.

De todas maneras, a pesar de los posibles abusos, la licencia sindical no puede ser negada porque se incumpliría el convenio colectivo, y éste es fuente de derecho. Sin embargo, a pesar de ello, muchas veces los empleadores encuentran la manera de demostrar su desacuerdo, por ejemplo negando la licencia ordinaria a un delegado sindical, y no así a un trabajador no afiliado, en las mismas condiciones. Es un derecho del tipo de los que siempre están al filo de la habilitación. Hay mecanismos de presión para que, si bien pueda ser usufructuado, cueste. En ocasiones son los propios compañeros los que también discriminan, al sentirse perjudicados cuando un delegado sindical se ausenta de su puesto de trabajo en uso de este derecho.

La licencia sindical es una herramienta siempre que la gente crea que está siendo usada para desarrollar actividades vinculadas a la tarea sindical y no para uso personal. Dos delegados gremiales podrían estar haciendo uso de esta licencia en un ámbito informal, pero estar

discutiendo temas sustanciales respecto al sindicato, y esto a los ojos ajenos es mal visto. Hay una suerte de auto-regulación de este derecho, más allá de lo que está escrito.

Dependiendo del “peso” del sindicato, la licencia gremial es solicitada en primera instancia al propio sindicato, y una vez firmada por una autoridad, es llevada directamente a la empresa. No es lo mismo estar afiliado a un sindicato con experiencia y reconocimiento como lo es AEBU, que a otro que recién está dando sus primeros pasos. Son cosas simbólicas que pesan y marcan la diferencia.

También es frecuente que lo que se conquista, con el correr del tiempo cae en desuso. Poner una cartelera gremial puede ser un gran triunfo para el sindicato, pero una vez logrado es común que esté vacía, o que tenga la misma información durante meses. Esto tiene que ver con el “enfrentamiento de poder” entre la patronal y el sindicato.

“El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo”. Así versa el Art. 4 de la Ley Nº 17.940 respecto de los ámbitos en donde se negocia la licencia sindical. Para la realización de nuestro trabajo, analizamos la reglamentación de esta licencia únicamente a nivel de Consejo de Salarios, con datos obtenidos del sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta es una limitación al alcance de nuestra monografía, ya que además cada empresa puede tener su propio convenio colectivo, y no podemos tener acceso a todos ellos. Pese a esto, consideramos que nuestro análisis es suficiente para comprender la aplicación de este derecho en la realidad. El hecho de que el mismo sea regulado en Consejo de Salarios garantiza su generalidad y su extensión a una mayor cantidad de trabajadores.

Analizadas las rondas de Consejo de Salarios 2005, 2006 y 2008, podemos extraer algunas conclusiones. Para la ronda 2005 fueron muy pocos los convenios que regularon este tema. Esto se debe a que no estaba vigente aún la Ley de Libertad Sindical, y no estaba extendido el uso de la licencia sindical. En la ronda 2006, luego de promulgada la mencionada ley, el número de convenios aumentó considerablemente, lográndose un total de noventa y nueve acuerdos. Sin lugar a dudas la Ley generó las condiciones para que esto sucediera, extendiéndose a casi la totalidad de los grupos. Si bien en el año 2008 se efectivizó una mayor cantidad de convenios, fueron muchos menos los que trataron el tema de la licencia sindical, llegando a ser cincuenta y siete los acuerdos involucrados. Esto se debe principalmente a que en la mayoría de los grupos ya

se había negociado este tema, y no fue necesario tratarlo. De todas maneras, varios grupos ratificaron en un nuevo convenio colectivo lo decidido en la ronda anterior, extendiendo su vigencia de manera de garantizar la continuidad de su aplicación. El resto de los convenios mejoraron todas o algunas de las condiciones fijadas en el año 2006. Los rubros que sufrieron cambios fueron, principalmente, la cantidad de horas de licencia sindical asignadas a los trabajadores, así como los topes máximos de las mismas. Otra característica de esta ronda fue que, en varios grupos, se incorpora a los delegados nacionales como nuevos usuarios de este derecho.

Muchos de los grupos que no tenían regulada la licencia sindical debido a la dificultad de implementación de la misma en cada sector, igualmente incorporaron este tema a la negociación, como forma de demostrar la voluntad de acuerdo afín a los intereses de ambas partes. Otros lo hicieron de forma programática, determinando en los convenios el interés de acordar este tema en el futuro.

A modo de síntesis, el sindicato como actor interviniente en el ámbito laboral a partir del año 2005 se vio sumamente fortalecido a raíz de la intervención estatal. Esto le plantea un gran desafío al gobierno, al enfrentarse con un sector trabajador mejor organizado y con objetivos ambiciosos.

La licencia sindical, sin duda alguna, se consolida en este período como un derecho fundamental para la existencia y el desarrollo de los sindicatos, cuyo fortalecimiento los ha llevado a ocupar un rol protagónico en las relaciones laborales del Uruguay.

# ANEXO 1 – LEY N° 17.940: LIBERTAD SINDICAL

Publicada D.O. 10 ene/006 - N° 26913

## Ley N° 17.940

### LIBERTAD SINDICAL

#### NORMAS PARA SU PROTECCIÓN

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

#### DECRETAN:

---

Artículo 1º.- (Nulidad de los actos discriminatorios).- Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley N° 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9º de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.

En especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

- A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo.

Artículo 2º. (Procedimiento).-

- 1) (Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios.
- 2) (Proceso de tutela especial). La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra:
  - A) Los miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel.
  - B) Los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos.

- C) Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva.
- D) Los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical.
- E) Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva.

En estos casos, se aplicará el procedimiento y los plazos establecidos para la acción de amparo (artículos 4º a 10 de la Ley Nº 16.011, de 19 de diciembre de 1988), con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

El trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.

Artículo 3º. (Disposiciones comunes a ambos procedimientos):

- A) En todo caso que la sentencia a recaer constate la violación a cualquiera de las garantías prescritas en el artículo 1º de la presente ley, se dispondrá la efectiva reinstalación o reposición del trabajador despedido o discriminado, generándose en consecuencia a favor de éste el derecho a percibir la totalidad de los jornales que le hubiere correspondido cobrar durante el período que insuma el proceso de reinstalación y hasta que ésta se efectivice.
- B) En los procedimientos a que refiere el artículo 2º de la presente ley, la legitimación activa corresponderá al trabajador actuando conjuntamente con su organización sindical.
- C) El proceso se ajustará a los principios de celeridad, gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.
- D) Serán competentes los tribunales que, en su respectiva jurisdicción, entiendan en materia laboral.
- E) El tribunal dispondrá de las facultades previstas en los numerales 3º y 5º del artículo 350 del Código General del Proceso
- F) Las sanciones o conminaciones pecuniarias previstas en el artículo 374 del Código General del Proceso, serán independientes del derecho a obtener el resarcimiento del daño y su producido beneficiará a la parte actora.
- G) La parte demandante estará exonerada del pago de tributos y costas.

Artículo 4º. (Licencia sindical).- Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo.

Artículo 5º. (Sanciones administrativas).- El producido de la multa que aplique la Inspección General del Trabajo, por la infracción a las disposiciones de la presente ley, deberá destinarse a la implementación de la ley y a programas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, orientados a la erradicación del trabajo infantil, a la no discriminación en el empleo, a la formación profesional asociada a la generación de trabajo y al fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo.

Artículo 6º. (Retención de la cuota sindical).- Los trabajadores afiliados a una organización sindical tendrán derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa.

El monto a descontar será fijado por el sindicato y comunicado, fehacientemente, a la empresa o institución, la que verterá a la organización los montos resultantes en un plazo preteritorio a partir del efectivo pago del mes en curso.

Artículo 7º. (Orden de retención).- Agrégase al artículo 1º de la Ley Nº 17.829, de 18 de setiembre de 2004, el siguiente inciso:

"La cuota sindical se ubicará, en el orden de prioridades, inmediatamente después de las retenciones solicitadas por el Servicio de Garantía de Alquileres de la Contaduría General de la Nación u otras entidades habilitadas al efecto".

Artículo 8º. (Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical).- Los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato, tendrán derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

La dirección de la empresa permitirá a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato, que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

Artículo 9º. (Tripartismo).- Cométese al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la instrumentación de mecanismos tripartitos con fines de consulta, contralor y seguimiento de la aplicación de la presente ley.

Artículo 10. (Reglamentación).- Las disposiciones que anteceden no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación, sin perjuicio de lo cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispondrá de un plazo de sesenta días a tales efectos.

Artículo 11. (Vigencia).- La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación por el Poder Ejecutivo.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 22 de diciembre de 2005.

**NORA CASTRO,**  
Presidenta.  
**Martí Dalgalarrodo Añón,**  
Secretario.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Montevideo, 2 de enero de 2006.**

Cúmplase, acúsesse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

**Dr. TABARÉ VÁZQUEZ.**  
**JORGE BRUNI.**

## ANEXO 2 – REGULACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL EN LOS GRUPOS DE ACTIVIDAD

La información utilizada para la elaboración de la siguiente tabla fue recopilada del sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consultada en diciembre de 2010.

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
<b>Grupo 1</b>	<b>Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco.</b>		
Subgrupo 1.2	Industria láctea (Distribuidores de productos lácteos) (2ª ronda 2006)	Media hora de licencia sindical paga por cada empleado de la empresa. De 1 a 10 trabajadores: 1 delegado De 11 a 20: 2 delegados De 21 a 30: 3 delegados Más de 31: 4 delegados Los delegados de empresa podrán contar con hasta 8hs de actividad sindical mensual entre las pagadas por las empresas y las pagadas por el sindicato, y los delegados nacionales contarán con hasta 16hs.	Las horas generadas en un mes se usufructuarán en el mes siguiente, en caso de no ser utilizadas no podrán ser utilizadas ni cobradas en meses posteriores y se perderá el derecho de goce de las mismas. La utilización de las horas de licencia sindical deberá ser precedida de un aviso mínimo de 48hs debiéndose coordinar entre el sindicato y la empresa de manera tal de no alterar el trabajo y de no variar el normal funcionamiento de los repartos. Se deberá exhibir a la empresa, al reintegro a sus funciones, un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia. El monto a abonar por las empresas por las horas que el trabajador destine en uso de la licencia sindical será igual al valor hora que hubiera percibido en caso de haber trabajado, teniendo naturaleza salarial a todos los efectos legales.
Subgrupo 2	Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicio de frío para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros	Menos de 50 trabajadores: 20 días por año o su equivalente. De 50 a 100 trabajadores: 30 días por año o su equivalente en horas. Más de 100 trabajadores: 30 días	La utilización de las horas de licencia sindical deberá ser precedida de un aviso mínimo de 24hs. Dicho plazo podrá reducirse en consideración de situaciones imprevistas que así lo justifiquen.



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	derivados del citrus (2ª ronda 2006)	por año o el equivalente en horas. En aquellos casos en que exista más de una planta de empaque o industria de una misma empresa en distintas localidades corresponderán 25 días por año o su equivalente en horas para los delegados de cada una de ellas.	
Subgrupo 3	Producción de hielo y Cámaras de frío (2ª ronda 2006)	Media hora de licencia gremial por mes y por cada trabajador de la nómina de la empresa, excluido el personal jerárquico (no laudado), con un tope de 40hs mensuales. Los delegados de rama tendrán derecho a gozar de licencia sindical paga, la que será equivalente a un tercio de las horas de licencia sindical asignadas a los delegados de la empresa a la que pertenecen, con un tope de 60hs mensuales para el total de delegados de la rama.	Las licencias gremiales pagas serán comunicadas por escrito 48hs previas a su goce, salvo casos excepcionales que deberán fundarse debidamente. Las horas que no se usufructúen dentro del mes, no podrán ser acumuladas para el futuro. Se deberá coordinar entre los delegados de empresa y la empresa, aquellas tareas que se consideren imprescindibles, a los efectos de que el puesto de trabajo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. La licencia sindical será abonada por la empresa, y se abonará contra la presentación de las constancias expedidas por la U.T.F., en las que se determinará la cantidad y calidad (delegado de empresa o de rama) de las horas utilizadas. El monto a abonar por las empresas, será igual al que hubiera percibido el trabajador en caso de haber trabajado.
Subgrupo 5	Molinos de arroz (2ª ronda 2006)	Media hora por cada funcionario permanente registrado en la Planilla de Trabajo por mes. El mínimo de horas de licencia sindical mensuales por empresa será de 8.	Se deberá comunicar a la empresa con una antelación de 48hs, debiendo coordinarse con ésta última a efectos de no alterar el trabajo planificado y a posteriori se deberá exhibir el comprobante del Sindicato de Rama o del S.U.T.A.A. que justifique dicha licencia. Asimismo, se deberá coordinar entre el Comité de base y cada

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		Topes máximos: entre 240 y 300 trabajadores: 120hs; más de 300 trabajadores: 150hs.	empresa, aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un funcionario. Las horas no usufructuadas en el mes, no serán acumuladas para ser usufructuadas en el mes o en los meses siguientes.
Subgrupo 6.1	Molinos de trigo, harinas, féculas sal y fábricas de raciones balanceadas (Molinos de trigo) (2ª ronda 2006)	Menos de 20 trabajadores: 10hs, 1 delegado titular y 1 alterno. De 21 a 50 trabajadores: 20hs, 2 delegados titulares. De 51 a 80 trabajadores: 30hs, 2 delegados titulares y 1 alterno. Más de 80 trabajadores: 40hs, 2 delegados titulares y 2 alternos.	Se deberá comunicar a la empresa con una antelación de 24hs, debiendo coordinarse con ésta última a efectos de no alterar el trabajo planificado y a posteriori se deberá exhibir el comprobante del Sindicato de Rama que justifique dicha licencia. Las horas no usufructuadas en el mes, no serán acumuladas para ser usufructuadas en el mes o en los meses siguientes. El monto a abonar por las empresas será igual al que hubiera percibido en caso de haber trabajado.
	Molinos de trigo, harinas, féculas sal y fábricas de raciones balanceadas (Molinos de trigo) (3ª ronda 2008)	Menos de 20 trabajadores: 16hs, 1 delegado titular y 1 alterno. De 21 a 50 trabajadores: 32hs, 2 delegados titulares. De 51 a 80 trabajadores: 40hs, 2 delegados titulares y 1 alterno. Más de 80 trabajadores: 56hs, 2 delegados titulares y 2 alternos.	Ídem 2ª ronda 2006
Subgrupo 6.2	Molinos de trigo, harinas, féculas sal y fábricas de raciones balanceadas (Fábricas de raciones balanceadas) (2ª ronda 2006)	Hasta 20 trabajadores: 16hs, 1 delegado. Más de 20 trabajadores: 24hs, 2 delegados	Ídem Subgrupo 6.1, 2ª ronda 2006
Subgrupo 7.1	Dulces, chocolates, golosinas,	Media hora por mes por cada	El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	galletitas y alfajores, fideerías, panificadoras, yerba, café, té y otros productos alimenticios (Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Panificadores y otros productos alimenticios) (2ª ronda 2006)	trabajador ocupado por la empresa en las categorías laudadas por este Consejo de Salarios, estableciéndose un tope de 80hs mensuales.	por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las 48hs, coordinándose de tal manera de no distorsionar el proceso productivo, salvo situaciones imprevistas que así lo justifiquen. El sindicato de rama expedirá la certificación correspondiente a efectos de justificar el uso de las horas. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.
	Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, fideerías, panificadoras, yerba, café, té y otros productos alimenticios (Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Panificadores y otros productos alimenticios) (3ª ronda 2008)	Media hora por mes por cada trabajador ocupado por la empresa en las categorías laudadas por este Consejo de Salarios, estableciéndose un tope de 100hs mensuales.	Mismas condiciones que en la ronda 2006 y se agrega: las empresas abonarán mensualmente, conjuntamente con la liquidación correspondiente a las cuotas sindicales, el equivalente al 10% de las horas sindicales generadas (sean éstas utilizadas o no) por los delegados de empresa. El valor hora sindical se determinará promediando el valor de la hora de los delegados de cada empresa
Subgrupo 7.2	Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, fideerías, panificadoras, yerba, café, té y otros productos alimenticios (Fideerías) (2ª ronda 2006)	Máximo 32 horas laborales por mes	El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las 24hs, salvo situaciones imprevistas que así lo justifiquen. El sindicato de rama expedirá la certificación correspondiente a efectos de justificar el uso de las horas. El monto abonado por las empresas será igual al que hubiera percibido en caso de haber trabajado.
Subgrupo 7.3	Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, fideerías, panificadoras, yerba, café, té y otros productos alimenticios	Ídem Subgrupo 7.1, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 7.1, 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	(Panificadoras industriales) (2ª ronda 2006)		
Subgrupo 7.4	Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, fideerías, panificadoras, yerba, café, té y otros productos alimenticios (Molinos de yerba) (2ª ronda 2006)	Tope máximo mensual: 40hs	Ídem Subgrupo 7.2
Subgrupo 8	Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial (2ª ronda 2006)	Mínimo de 24hs mensuales para los delegados de empresa. Máximo de 100hs mensuales de que serán distribuidas en un máximo de 5 dirigentes nacionales de la rama	Los delegados deberán comunicar por escrito a la empresa el uso de la misma con al menos con 48hs hábiles de anticipación y deberán coordinarse con las direcciones de las empresas de forma tal de no alterar los procesos productivos de las mismas. Las horas generadas en un mes y no usufructuadas en el mes siguiente, no podrán ser acumuladas a otros meses. El sindicato de rama expedirá las constancias necesarias, en las que se acredite ante cada empresa, el efectivo uso de las horas en actividades sindicales, especificando identidad del trabajador, fecha y cantidad de horas empleadas. No serán pagas las horas que los delegados sindicales utilicen fuera de sus horarios normales de trabajo o durante sus licencias, descanso semanales y días feriados. Las horas dedicadas a tareas sindicales se pagarán siempre a su valor simple, esto es dividiendo el jornal entre ocho o dividiendo el sueldo entre doscientos. En ningún caso se pagará ningún tipo de compensación o recargo.
Subgrupo 9.1	Bebidas sin alcohol, aguas, cervezas y cebada malteada (Bebidas sin alcohol y	Hasta 25 trabajadores: 40hs De 26 a 50 trabajadores: 80hs Más de 50 trabajadores: 200hs	Ídem Subgrupo 7.1, 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	cervezas) (2ª ronda 2006)		
Subgrupo 9.2	Bebidas sin alcohol, aguas, cervezas y cebada malteada (Malterías) (2ª ronda 2006)	Máximo de 200hs mensuales en Maltería Oriental S.A., 95hs mensuales en Maltería Uruguay S.A. y 220hs mensuales en CYMPAY.	Se requerirá un preaviso de 48hs, salvo en caso de urgencia debidamente justificada. Quincenalmente cada sindicato o centro gremial ratificará ante la empresa las horas tomadas y quien las utilizó. En los casos en que existan regímenes más beneficiosos por empresa, referentes a la licencia sindical, primarán éstos sobre lo establecido en el presente convenio. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.
Subgrupo 12.2	Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bomboneras, fabricación de pastas frescas y catering (Fábricas de pastas frescas) (2ª ronda 2006)	Dirigentes sindicales de base o de empresa: Hasta 8 trabajadores: no hay horas. De 9 a 20 trabajadores: 10hs, 1 dirigente sindical. De 21 a 30 trabajadores: 24hs, 2 dirigentes sindicales. De 31 a 50 trabajadores: 32hs, 3 dirigentes sindicales. Más de 50 trabajadores: 56hs, 3 dirigentes sindicales. Dirigentes sindicales nacionales o del sindicato de rama: Hasta 8 trabajadores: no hay horas. De 9 a 14 trabajadores y 1 dirigente de rama: 8hs. Más de 15 trabajadores y 1 dirigente de rama: 16hs.	Se requerirá un preaviso de 48hs, salvo en caso de urgencia debidamente justificada. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. El sindicato de rama expedirá las constancias necesarias, en las que se acredite ante cada empresa, el efectivo uso de las horas en actividades sindicales. El monto abonado por las empresas será igual al que hubiera percibido en caso de haber trabajado.
	Fabricación de helados,	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering (Fábricas de pastas frescas) (3ª ronda 2008)		
Subgrupo 12.3	Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering (Catering industrial) (2ª ronda 2006)	Empresas con un mínimo de 6 trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza), con un tope máximo de 60hs mensuales.	Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el Sindicato a la empresa con una antelación no menor a 72hs. Se deberán coordinar entre el comité de base del sindicato de la empresa y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.
<b>Grupo 2</b>	<b>Industria frigorífica</b>		
Subgrupo 1	Industria frigorífica (3ª ronda 2008)	Máximos mensuales establecidos: Hasta 250 trabajadores: 60hs De 251 a 350 trabajadores: 82hs De 351 a 450 trabajadores: 104hs De 451 a 550 trabajadores: 126hs De 551 a 650 trabajadores: 148hs Más de 650 trabajadores: 170hs	Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes. Si un miembro forma parte del FOICA, gozará además de 24hs mensuales pagas no acumulables de licencia sindical. (de carácter personal e indelegable). Esta licencia se otorga hasta un máximo de 11 dirigentes del FOICA (Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines)
Subgrupo 2	Industria del chacinado (1ª ronda 2005)	Las partes acuerdan otorgar a un trabajador del sector, una licencia sindical paga de 24hs mensuales.	La licencia no podrá ser acumulada y se considera como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos que hacen a la relación laboral que el trabajador mantenga con la empresa.
	Industria del chacinado (3ª ronda 2008)	Las empresas pagarán hasta un máximo de 32hs totales por	Las horas que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		empresa.	Las horas serán abonadas al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma, y se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo.
Subgrupo 3	Industria avícola (2ª ronda 2006)	Los representantes de la organización sindical dispondrán de una licencia de 80hs mensuales.	Aquellas que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.
	Industria avícola (3ª ronda 2008)	Las empresas del sector otorgarán un total de 100hs mensuales pagas.	Las horas serán administradas por cada Comité o Sindicato de Empresa. Aquellas que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes. Se requerirá un preaviso de 24hs, salvo situaciones de urgencia, en el cual el sindicato comunicará en forma fehaciente a la empresa la o las personas que harán uso de la misma. La organización sindical tratará en lo posible, que los empleados en uso de licencia gremial no sean del mismo cargo o sección. Las instancias de negociación bipartita o tripartita no serán consideradas a los efectos del cómputo de horas, y las horas que insuman estos ámbitos serán remuneradas. En caso en que un miembro del personal de las empresas comprendidas en el presente subgrupo integre la dirección de la FOICA, gozará además de una licencia sindical especial de 40hs mensuales pagas. Esta licencia es de carácter personal e indelegable y se mantendrá durante el lapso en que el empleado desempeñe efectivamente el cargo que le da origen.
Subgrupo 4	Carga y descarga de carnes en cámara, depósitos y puertos (1ª ronda 2005)	Ídem Subgrupo 2, 1ª ronda 2005	Ídem Subgrupo 2, 1ª ronda 2005

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	Carga y descarga de carnes en cámara, depósitos y puertos (3ª ronda 2008)	Las empresas pagarán un máximo de 40hs totales por empresa.	Las horas deberán utilizarse en el mes y en caso contrario no serán acumulables a meses posteriores. Estas horas y/o jornales serán abonados al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma y se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo.
<b>Grupo 3</b>	<b>Pesca</b>		
Subgrupo 3	Captura (3ª ronda 2008)	Media hora mensual de licencia gremial al Centro de Maquinistas Navales, a cada maquinista, con un mínimo de 2hs mensuales por barco.	El valor de la hora será de US\$ 8
Subgrupo 3.1	Captura (Anchoita) (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 3	Ídem Subgrupo 3
Subgrupo 3.1	Captura (Calamareros) (3ª ronda 2008)		El delegado de la barcada del buque podrá permanecer en tierra: para participar en la labor gremial, para ejercer cargos electivos en el sindicato, para asistir a la asamblea de delegados haciendo uso de la licencia sindical
Subgrupo 3.1	Captura (Merluza negra) (3ª ronda 2008)		Ídem Capítulo Calamareros
Subgrupo 3.1	Captura (Mero y pulpito) (3ª ronda 2008)		Ídem Capítulo Calamareros
Subgrupo 3.1	Captura (Mero) (3ª ronda 2008)	Cada empresa abonará media hora mensual al Centro de Maquinistas Navales por cada maquinista que tenga en planilla en cada embarcación. Asimismo se estipula que en ningún caso se abonará	El valor de la hora gremial será de US\$ 8. El pago se hará efectivo dentro de los 10 días siguientes de cada mes vencido.



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		menos de 2hs mensuales por cada embarcación.	
<b>Grupo 4</b>	<b>Industria Textil</b>		
Subgrupo 1	Lavaderos, peinadurías, hiladerías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos (2ª ronda 2006)	<p>De 10 a 23 trabajadores: 8hs, 1 delegado.</p> <p>De 24 a 31: 12hs, 1 delegado.</p> <p>De 32 a 39: 16hs, 1 delegado.</p> <p>De 40 a 47: 20hs, 1 delegado.</p> <p>De 48 a 55: 24hs, 2 delegados.</p> <p>De 56 a 63: 28hs, 2 delegados.</p> <p>De 64 a 71: 32hs, 2 delegados.</p> <p>De 72 a 79: 36hs, 2 delegados.</p> <p>De 80 a 87: 40hs, 2 delegados.</p> <p>De 88 a 95: 44hs, 2 delegados.</p> <p>De 96 a 103: 48hs, 3 delegados.</p> <p>De 104 a 111: 52hs, 3 delegados.</p> <p>De 112 a 119: 56hs, 3 delegados.</p> <p>De 120 a 127: 60hs, 3 delegados.</p> <p>De 128 a 135: 64hs, 3 delegados.</p> <p>De 136 a 143: 68hs, 3 delegados.</p> <p>De 144 a 155: 72hs, 3 delegados.</p> <p>De 156 a 162: 76hs, 4 delegados.</p> <p>De 163 a 170: 80hs, 4 delegados.</p> <p>De 171 a 178: 84hs, 4 delegados.</p> <p>De 179 a 186: 88hs, 4 delegados.</p> <p>De 187 a 194: 92hs, 4 delegados.</p> <p>De 195 a 201: 96hs, 4 delegados.</p> <p>De 202 a 209: 100hs, 4 delegados.</p> <p>De 210 a 216: 104hs, 4 delegados y 1 suplente.</p> <p>De 217 a 223: 108hs, 4 y 1.</p>	<p>Las horas no usufructuadas en el mes no podrán ser acumuladas a otros meses.</p> <p>Debe existir, con no menos de 48hs de anticipación, una comunicación escrita de la organización sindical - avalada por el Congreso Obrero Textil - de quienes harán uso de la licencia sindical, a efectos de que la empresa pueda tomar los recaudos correspondientes por la vacancia.</p> <p>Se debe informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia sindical con la debida anticipación, salvo situaciones no previstas.</p> <p>Se deberá coordinar entre la organización sindical de la empresa y la dirección de la misma aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador.</p> <p>El pago de las horas utilizadas por concepto de licencia sindical se realizará a mes vencido o con la quincena correspondiente, contra presentación de comprobante de la efectiva realización de la actividad sindical.</p> <p>El tiempo mínimo de licencia sindical a utilizar será de media jornada, salvo acuerdo con la dirección de la empresa.</p> <p>El comité de base de empresa procurará que el uso de la licencia no se realice en forma simultánea por trabajadores de la misma sección, salvo razones de fuerza mayor.</p> <p>El tiempo que los trabajadores utilicen respecto de esta licencia sindical paga será computado como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos y también a</p>

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		De 224 a 231: 112hs, 4 y 1. De 232 a 238: 116hs, 4 y 1. De 239 a 245: 120hs, 4 y 1. De 246 a 252: 124hs, 4 y 1. De 253 a 259: 128hs, 4 y 1. De 260 a 266: 132hs, 4 y 2. De 267 a 273: 136hs, 4 y 2. De 274 a 280: 140hs, 4 y 2. De 281 a 287: 144hs, 4 y 2. De 288 a 294: 148hs, 4 y 2. De 295 a 301: 152hs, 4 y 2. Más de 301: 156hs, 4 y 2.	las declaraciones que correspondieren para los organismos de la Seguridad Social. Estas disposiciones no serán aplicables a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba o sea temporaria.
Subgrupo 2	Fabricación de tejidos de punto (2ª ronda 2006)	De 10 a 23 trabajadores: 8hs, 1 delegado. De 24 a 31: 12hs, 1 delegado. De 32 a 39: 16hs, 1 delegado. De 40 a 47: 20hs, 1 delegado. De 48 a 55: 24hs, 2 delegados. De 56 a 63: 28hs, 2 delegados. De 64 a 71: 32hs, 2 delegados. De 72 a 79: 36hs, 2 delegados. De 80 a 87: 40hs, 2 delegados. De 88 a 95: 44hs, 2 delegados. De 96 a 103: 48hs, 3 delegados. De 104 a 111: 52hs, 3 delegados. De 112 a 119: 56hs, 3 delegados. De 120 a 127: 60hs, 3 delegados. De 128 a 135: 64hs, 3 delegados. De 136 a 143: 68hs, 3 delegados. De 144 a 155: 72hs, 3 delegados.	Ídem Subgrupo 1
<b>Grupo 5</b>	<b>Industria del cuero,</b>		

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	<b>vestimenta y calzado</b>		
Subgrupo 1	Curtiembres y sus productos (2ª ronda 2006)	Media hora por mes por cada trabajador con un mínimo de 50hs mensuales y un máximo de 180hs.	Serán abonadas las horas en que mantengan reuniones con el personal de Dirección de la empresa (los delegados del comité de base), ya sea en el ámbito bipartito dentro de la empresa o en el MTSS. En instancias de negociación colectiva por convocatoria de Consejo de Salarios, cada empresa pagará al delegado del comité un jornal por cada sesión de negociación al que asista.
	Curtiembres y sus productos (2ª ronda 2006 extensión)	Media hora por mes por cada trabajador con un mínimo de 50hs mensuales y un máximo de 150hs.	Las empresas pagarán 50hs mensuales por trabajador con un máximo de 23 dirigentes de la Dirección Nacional de la UOC. Además serán abonadas las horas en que mantengan reuniones con el personal de Dirección de la empresa (los delegados del comité de base), ya sea en el ámbito bipartito dentro de la empresa o en el MTSS. En instancias de negociación colectiva por convocatoria de Consejo de Salarios, cada empresa pagará al delegado del comité un jornal por cada sesión de negociación al que asista.
	Curtiembres y sus productos (3ª ronda 2008)	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006 (extensión)
Subgrupo 2	Marroquinería (2ª ronda 2006)		Se tomará lo que se apruebe para el grupo 5 para todos los subgrupos que no hubieran llegado a un acuerdo
Subgrupo 3	Prendas de vestir y afines (2ª ronda 2006)		Ídem Subgrupo 2
Subgrupo 4	Calzado (2ª ronda 2006)		Ídem Subgrupo 2
Subgrupo 6	Saladeros y secadores de cuero (3ª ronda 2008)	Las empresas pagarán como mínimo 50hs mensuales y máximo 200hs	La realización de asambleas deberá ser comunicadas por el comité de base con una antelación de 48hs. Se deberá justificar el uso de las horas de licencia sindical.
<b>Grupo 6</b>	<b>Industria de la madera,</b>		

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	<b>celulosa y papel</b>		
Subgrupo 1	Celulosa, papel. Pañales, cartón y sus productos (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por cada funcionario de la empresa, con un tope de 400hs mensuales. Este derecho se concederá siempre que del cálculo resulten más de 2hs	Las horas no utilizadas en el mes no son acumulables al mes siguiente. Del total de horas deberá reservarse un 30% que será utilizado por los delegados de rama o nacionales. Las licencias gremiales serán comunicadas por escrito con una antelación de 48hs previas a su goce, salvo casos excepcionales. Se comunicará al personal a cargo del sector, que se hará uso de la licencia, la cual deberá ser usada en coordinación entre el sindicato de la empresa y la misma, asegurando el normal funcionamiento de la empresa.
Subgrupo 2	Aserraderos con y sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles , plantas chipeadoras, y plantas impregnadoras (2ª ronda 2006)	En empresas que tengan como mínimo 5 trabajadores, media hora por mes por cada trabajador ocupado (personal obrero y administrativo) con un tope máximo de 100hs mensuales. De 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 1 suplente 31 a 60: 2 y 1 61 a 100: 3 y 1 101 a 150: 4 y 2 Más de 151: 5 y 2	Las horas de licencia sindical se deberán comunicar por el comité de base de la empresa a ésta, con antelación mayor a 72hs, salvo excepciones, y deberán contar con aprobación escrita del SOIMA. El uso de esta licencia no podrá entorpecer el proceso productivo, el puesto respectivo siempre deberá ser cubierto. Las horas no utilizadas en el mes no son acumulables al mes siguiente.
	Aserraderos con y sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles , plantas chipeadoras, y plantas impregnadoras (3ª ronda 2008)	Ídem 2ª ronda 2006	Las horas de licencia sindical se deberán comunicar por el comité de base de la empresa a ésta, con antelación mayor a 72hs, salvo excepciones, y deberán contar con aprobación escrita del SOIMA. El uso de esta licencia no podrá entorpecer el proceso productivo, el puesto respectivo siempre deberá ser cubierto.

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			<p>La utilización de la licencia sindical podrá dividirse en fracciones de 4hs (media jornada).                      Estas disposiciones no se aplican a trabajadores en período de prueba.                      Los miembros de la comisión Directiva del SOIMA tendrán derecho además a hasta 16hs pagas y 8hs no pagas siempre que no hagan uso de la misma más de 2 trabajadores a la vez de la misma empresa y no se supere el 50 % del número de horas que le corresponda a la empresa.</p>
Subgrupo 3	<p>Parquet, productos no especificados de madera, corcho, mimbre y muebles (excepto plásticos y metálicos)                      (2ª ronda 2006)</p>	<p>En empresas con al menos 4 funcionarios, media hora por mes, por cada funcionario (personal dependiente) de la empresa, con un tope de 100hs mensuales.                      En el caso de los 2 dirigentes nacionales, o su respectivo suplente, los mismos dispondrán de 1 hora por cada funcionario de la empresa en que se desempeñen (personal dependiente) en ese mes con un tope de 100hs mensuales, no siendo acumulable este cálculo con el de la media hora. Es decir que la empresa que cuente con dirigentes nacionales brindará por concepto de licencia gremial como máximo una hora por cada trabajador dependiente de la misma.</p>	<p>En aquellas empresas con menos de 7 funcionarios, el delegado sólo hará uso de la licencia gremial en casos excepcionales en que la gravedad del asunto a tratar lo requiera.                      Las horas que no sean utilizadas en el mes, no son trasladables ni acumulables a las de los meses siguientes.                      Cuando el delegado de empresa sea además dirigente nacional, el Comité de Base o Sindicato deberá comunicar a la empresa qué horas, como dirigente o como delegado, utilizará a fin de determinar si contará con una hora o media horas según el tipo de actividad a desempeñar.                      El SOIMA comunicará a la ADIMAU el nombre de los delegados designados en cada empresa y el nombre de los dos dirigentes nacionales designados, así como la empresa a la que pertenecen.                      Las licencias gremiales serán comunicadas por escrito 48hs previas a su goce, salvo casos excepcionales.                      Se deberá comunicar al personal a cargo del sector en que se desempeña el trabajador, o a la oficina de personal, que se hará uso de licencia gremial paga.</p>

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			La licencia gremial deberá ser usada en coordinación entre el Comité de Base o Sindicato y la empresa, asegurando el normal funcionamiento de la empresa.
<b>Grupo 7</b>	<b>Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles, energía renovable y afines</b>		
Subgrupo 1	Medicamentos de uso humano (1ª ronda 2005)	Derecho a la retribución salarial por inasistencias totales o parciales hasta un máximo de 24hs mensuales, para los titulares de la comisión directiva del sindicato o suplentes.	Aquellas horas que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.
Subgrupo 2	Productos químicos, sustancias químicas básicas y sus productos (2ª ronda 2006)	Dirigentes sindicales de base o de empresa: En empresas con hasta 25 trabajadores en planilla, máximo hasta 10hs mensuales. Más de 25 trabajadores en planilla, máximo hasta 25hs mensuales. Dirigentes sindicales nacionales o del sindicato de rama (STIQ): Máximo 60hs mensuales.	El Sindicato deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales de base comprendidos en la presente regulación. Se deberá comunicar de la utilización del beneficio, y el nombre de los delegados que en cada oportunidad utilizarán del mismo, por escrito y con una antelación de 48hs, salvo situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. Una vez gozado este beneficio, se deberá entregar a la empresa un comprobante escrito por el Sindicato de Rama que justifique el uso de la licencia, el nombre del dirigente que la utilizó y el tiempo insumido. Se deberá procurar la coordinación que procure evitar la alteración en el trabajo. Las horas generadas en un mes no usufructuadas no podrán ser acumuladas a otros meses siguientes o posteriores.
	Productos químicos,	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	sustancias químicas básicas y sus productos (3ª ronda 2008)		
Subgrupo 3	Perfumerías (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 2	Ídem Subgrupo 2
	Perfumerías (3ª ronda 2008)	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006
Subgrupo 4	Pinturas (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 2	Se deberá comunicar de la utilización del beneficio, y el nombre de los delegados que en cada oportunidad utilizarán del mismo, por escrito y con una antelación de 48hs, salvo situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. Las horas no usufructuadas en un mes no podrán ser acumuladas a otros meses. Las horas de licencia sindical tienen naturaleza salarial a todos los efectos legales.
Subgrupo 6.1	Procesamiento del caucho, artículos varios (Artículos varios del caucho) (2ª ronda 2006)	Tope máximo de 16hs mensuales	Se deberá comunicar de la utilización del beneficio, y el nombre de los delegados que en cada oportunidad utilizarán del mismo, por escrito y con una antelación de 24hs, salvo situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. Los trabajadores que utilicen licencia sindical deberán posteriormente presentar una constancia escrita que justifique el uso de la licencia, el nombre del trabajador y el tiempo insumido. Las partes procurarán la coordinación necesaria para evitar la alteración en el trabajo. Las horas pactadas no serán acumulativas de un mes a otro, por lo que se pierden si no son usadas en el mes.
Subgrupo 6.2	Procesamiento del caucho, artículos varios	Máximo de 30hs pagas, por trimestre, por empresa, a ser	Si no se utilizaren en su totalidad las horas establecidas dentro del trimestre considerado, se podrán trasladar

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	(Recauchutaje) (2ª ronda 2006)	utilizadas por el o los delegados sindicales en su conjunto.	hasta un máximo de 5 horas para el siguiente trimestre.
Subgrupo 7	Medicamentos y farmacéutica de uso animal (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 2	Las horas que no sean utilizadas en el mes, no son trasladables ni acumulables a las de los meses siguientes. La organización sindical comunicará a la empresa por medio fehaciente y con una anticipación no inferior a las 48hs, salvo excepciones, cuándo se utilizará el tiempo antes referido y quiénes serán los delegados que en cada oportunidad harán uso del mismo.
<b>Grupo 8</b>	<b>Industria de productos metálicos, maquinaria y equipo</b>		
Subgrupo 1	Industria metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos, aberturas de aluminio; muebles metálicos. Diques, varaderos, astilleros, y talleres navales. Maquinarias y equipos (motores, bombas, compresores, refrigeración) (1ª ronda 2005)	Se acuerda otorgar al personal organizado en UNTMRA un tiempo equivalente al 1% de las jornadas mensuales de la empresa con un mínimo de 3hs y un máximo de 8hs mensuales por empresa.	Las horas serán abonadas como tiempo trabajado siempre que sea debidamente acreditado por el Comité Ejecutivo de la UNTMRA.
	Industria metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos, aberturas de aluminio; muebles metálicos. Diques, varaderos, astilleros, y talleres navales. Maquinarias y equipos (motores, bombas,	Se otorgará un tiempo mensual de acuerdo a la cantidad de funcionarios que figuren en planilla, exceptuando personal de dirección y mandos medios. De 3 a 4 trabajadores, 3hs de 5 a 10, 6hs de 11 a 20, 10hs	Son beneficiarios los dirigentes de UNTMRA cuya calidad haya sido comunicada en forma fehaciente a la empresa, con una anticipación no menor a 7 días. El uso de la licencia sindical se deberá comunicar con una antelación de 24hs, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas. Deberá coordinarse de tal manera de no alterar el trabajo y a posterioridad se deberá exhibir un comprobante



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	compresores, refrigeración) (2ª ronda 2006)	de 21 a 50, 20hs de 51 a 100, 35hs de 101 a 200, 50hs más de 200, 80hs.	emitido por UNTMRA que justifique dicha licencia. Se deberá coordinar entre el comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos que las mismas siempre sean realizadas.
	Industria metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos, aberturas de aluminio; muebles metálicos. Diques, varaderos, astilleros, y talleres navales. Maquinarias y equipos (motores, bombas, compresores, refrigeración) (3ª ronda 2008)	Ídem 2ª ronda 2006	Además se otorgará licencia sindical a 20 dirigentes de UNTMRA, con tareas de dirección nacional, que se cuantifica en 25hs adicionales pagas al mes (a cada uno), como efectivamente trabajadas. En caso de que en una misma empresa hubiesen 2 o más dirigentes nacionales, se fija un tope de 50hs mensuales por empresa.
Subgrupo 3	Industria eléctrica y electrónica, aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos; equipos, aparatos de radio, televisión y comunicación, instrumentos médicos, ópticos y de precisión. Máquinas de oficina, contabilidad y de informática (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla, salvo cargos de dirección, con un tope máximo de 75hs mensuales.	Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas. Debe existir una comunicación escrita previa de la organización sindical, de quienes harán uso de la licencia sindical, de modo que la empresa sepa con que trabajadores podrá contar para tomar los recaudos correspondientes. Se deberá informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia, con la debida anticipación salvo excepciones. Se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad. Se coordinará entre el sindicato y la dirección de la empresa aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador. El pago de las horas utilizadas se realizará a mes vencido

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			o con el pago de la quincena correspondiente, contra presentación de comprobante. Los trabajadores que revistan la calidad de delegados nacionales, podrán gozar de horas sin contraprestación económica de la empresa, hasta un tope máximo de 75hs mensuales, siempre y cuando las horas de licencia sindical usadas por el Delegado Nacional no superen la mitad de las horas habitualmente trabajadas en el mes.
Subgrupo 4	Fábrica de carrocería, tapicería ensamblado de vehículos automotores, remolques, semirremolques, bicicletas, otros equipos de transporte (2ª ronda 2006)	De 5 a 10 trabajadores por empresa, 5hs de 11 a 20, 8hs de 21 a 50, 12hs de 51 a 100, 25hs de 101 a 200, 50hs 201 en adelante, 60hs	Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas. Debe existir una comunicación escrita previa de la organización sindical, de quienes harán uso de la licencia sindical, de modo que la empresa sepa con que trabajadores podrá contar para tomar los recaudos correspondientes. Se deberá informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia, con la debida anticipación salvo excepciones. Se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad. Se deberá coordinar entre el sindicato y la dirección de la empresa, aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador. El pago de las horas se realizará a mes vencido o con el pago de la quincena correspondiente, contra presentación de comprobante.
	Fábrica de carrocería, tapicería ensamblado de vehículos automotores, remolques, semirremolques,	Además de la licencia sindical ya acordada en el convenio anterior, se acuerda otorgar 20 horas mensuales no acumulables por	

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	bicicletas, otros equipos de transporte (3ª ronda 2008)	empresa para ser usadas por delegados nacionales.	
Subgrupo 5.1	Talleres mecánicos, chapa y pintura; empresas de auxilio mecánico automotriz (Talleres de mecánica, chapa y pintura) (2ª ronda 2006)	Media hora por trabajador según planilla de trabajo (empleado permanente, no zafral ni eventual), excluyéndose los cargos de confianza.	<p>Se deberá justificar que realmente se usó la licencia para la actividad sindical cuando la empresa lo requiera, se hará en forma escrita por la organización sindical. Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas.</p> <p>Se deberá comunicar el nombre del delegado que hará uso de la licencia, así como el día y hora, con una antelación no menor a 72hs, salvo excepciones, debiendo coordinarse de tal manera de no afectar el trabajo y exhibiendo un comprobante del sindicato de rama justificando dicha licencia.</p> <p>Se deberá coordinar entre el sindicato de la empresa y la dirección de la misma aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador.</p> <p>Se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad.</p> <p>El pago de las horas se realizará a mes vencido o con el pago de la quincena correspondiente, contra presentación de comprobante.</p> <p>No corresponderá licencia en las empresas con menos de 5 trabajadores (a no ser que haya un delegado nacional en la empresa).</p> <p>Si en el comité de base de la empresa existe un delegado nacional, se computará en esa empresa 45min por trabajador según planilla.</p>
	Talleres mecánicos, chapa y	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	pintura; empresas de auxilio mecánico automotriz (Talleres de mecánica, chapa y pintura) (3ª ronda 2008)		
Subgrupo 5.2	Talleres mecánicos, chapa y pintura; empresas de auxilio mecánico automotriz (Empresas de auxilio mecánico automotriz) (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 5.1, 2ª ronda 2006	<p>Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas.</p> <p>Debe existir una comunicación escrita previa de la organización sindical, de quienes harán uso de la licencia sindical, de modo que la empresa sepa con que trabajadores podrá contar para tomar los recaudos correspondientes.</p> <p>Se deberá informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia, con la debida anticipación salvo excepciones.</p> <p>Se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad.</p> <p>Se deberá coordinar entre el sindicato de la empresa y la dirección de la misma aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador.</p> <p>El pago de las horas se realizará a mes vencido o con el pago de la quincena correspondiente, contra presentación de comprobante.</p>
	Talleres mecánicos, chapa y pintura; empresas de auxilio mecánico automotriz (Empresas de auxilio mecánico automotriz) (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 5.1, 2ª ronda 2006	<p>Ídem 2ª ronda 2006, y agrega:</p> <p>Para el caso de que en el Comité de Base de una empresa exista un delegado nacional se computará en esa empresa 45min por trabajador de acuerdo a la planilla de trabajo. Asimismo se acuerda otorgar a cada dirigente nacional 40hs mensuales.</p>
Subgrupo 6	Extracción de minerales	En empresas de 6 a 30	Se comunicará a la empresa la calidad de delegados

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	metálicos, piedras preciosas y semi-preciosas, fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintéticas (2ª ronda 2006)	trabajadores, 8hs y 1 delegado de 31 a 60, 16hs y 1 delegado titular y un suplente de 61 a 100, 24hs y 2 delegados mas de 101, 32hs y 2 delegados titulares y un suplente	titulares y suplentes. Se deberá comunicar el uso de la licencia con 72hs de antelación, salvo excepciones. Deberá coordinarse de manera de no entorpecer el proceso productivo. Se debe justificar la licencia presentando comprobante del sindicato de rama. Las horas no utilizadas no serán acumuladas al mes siguiente.
	Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semi-preciosas, fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintéticas (3ª ronda 2008)	De 6 a 30 trabajadores, 10hs y 1 delegado; de 31 a 60, 16hs y 1 delegado titular y 1 suplente; de 61 a 100, 24hs y 2 delegados; de 101 a 150, 32hs y 2 delegados titulares y 1 suplente; de 151 a 200, 40hs y 2 delegados titulares y 2 suplentes; más de 201, 50hs y 3 delegados titulares y 2 suplentes	La licencia sindical en este Capítulo se continuará negociando en el ámbito bipartito de las empresas, para atender planteos especiales debidamente justificados. La organización comunicará a la empresa los nombres de los trabajadores activos que tengan la calidad de delegados titulares y suplentes, los que no podrán ser trabajadores temporarios o a prueba. Cuando se haga uso de la licencia sindical, se deberá comunicar con 72hs de antelación a la empresa, salvo excepciones. La licencia deberá coordinarse con la empresa de tal manera de no alterar o entorpecer el proceso productivo y de cumplir con las tareas imprescindibles. Las tareas esenciales para el normal funcionamiento de la empresa no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo o debidamente capacitado para su cumplimiento. Asimismo los delegados deberán justificar sus licencias sindicales, presentando comprobante del sindicato de rama. Las horas generadas en un mes y no usufructuadas no serán acumuladas a los meses siguientes. Los delegados podrán gozar en total de hasta el 25% más

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			de los máximos de horas de licencia sindical indicados, pero en esos casos no serán pagas.
Subgrupo 6.2	Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semi-preciosas, fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintéticas (Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas) (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 6, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 6, 3ª ronda 2008
Subgrupo 7	Industria de plástico y juguetes (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 4, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 4, 2ª ronda 2006
	Industria de plástico y juguetes (3ª ronda 2008)	Licencia sindical para Dirigentes Nacionales: se otorgarán 50hs al mes pagas como efectivamente trabajadas	Lista previa de los involucrados no mayor a 12 integrantes. Deberán cumplir con las condiciones del convenio anterior. No podrá haber más de un dirigente nacional por empresa. No se podrán sumar las horas sindicales del comité de base a las horas del dirigente nacional. Se permitirá cada 3 meses modificaciones en la lista antes mencionada, pero el número es inalterable.
Subgrupo 8	Industrialización del vidrio y cristales huecos (2ª ronda 2006)	Hasta 10 trabajadores por empresa, 4hs de 11 a 20, 8hs de 21 a 35, 12hs de 36 a 50, 20hs de 51 a 75, 30hs	Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas. Debe existir una comunicación escrita previa de la organización sindical, de quienes harán uso de la licencia sindical, de modo que la empresa sepa con que

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		de 76 a 100, 35hs más de 101, 40hs No se contará como trabajadores al personal superior.	trabajadores podrá contar para tomar los recaudos correspondientes. Se deberá informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia, con la debida anticipación salvo excepciones. Se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad. Se deberá coordinar entre el sindicato de la empresa y la dirección de la misma aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador. El pago de las horas se realizará a mes vencido o con el pago de la quincena correspondiente, contra presentación de comprobante.
<b>Grupo 9</b>	<b>Industria de la construcción y afines</b>		
Subgrupo 1	Industria e instalaciones de la construcción (2ª ronda 2006)	Empresas con hasta 29 trabajadores, incluidos los empleados administrativos de la obra, se podrá designar 1 delegado titular, más 1 delegado suplente. Al titular se le concederán 10hs pagas por mes; de 30 a 49 trabajadores, se podrán designar 2 delegados titulares, más 1 suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs pagas por mes; de 50 a 99 trabajadores, se podrán designar 3 delegados titulares, más un suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs	Las horas son intransferibles, fraccionables y acumulables sólo en caso de capacitación. La licencia sindical comenzará a generarse a partir de la notificación fehaciente que vía fax o correo electrónico se realice a la empresa, por parte del MTSS, el que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para efectuar la misma, una vez recibido determinado formulario. Todo cambio de los delegados sindicales de cada centro de trabajo implicará el llenado del correspondiente formulario, con la nueva integración. La presentación ante el MTSS, al SUNCA y ante el centro de trabajo de un nuevo formulario, dando cuenta de la variación de la nómina de delegados, determina la anulación automática de la anteriormente registrada ante los mismos.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		<p>pagas por mes; de 100 a 149 trabajadores, se podrán designar 4 delegados titulares, sin suplentes. A cada uno de estos se le concederán 10hs pagas por mes;</p> <p>más de 150 trabajadores, se podrán designar 5 delegados titulares sin suplentes. A cada uno de estos se le concederán 10hs pagas por mes. El máximo de horas será de 50hs pagas por mes.</p>	<p>Las partes acuerdan aplicar los siguientes criterios para el otorgamiento de licencias sindicales remuneradas:</p> <p>los trabajadores que integren el Consejo Directivo Nacional del SUNCA, en calidad de titulares, gozarán de 44 días por año;</p> <p>los trabajadores que integren los Consejos Directivos Departamentales del SUNCA, en carácter de titulares, gozarán de 22 días por año. Los días de licencia sindicales establecidos en los literales anteriores son personales, intransferibles, no acumulables, y solamente fraccionables en períodos no menores a una jornada de trabajo.</p> <p>Los días de licencia sindical se contabilizarán del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año, siendo su uso proporcional a la fecha de asumir como delegado al Consejo Directivo Nacional o Departamental del SUNCA, según corresponda.</p> <p>El SUNCA deberá comunicar por escrito y con la firma de sus representantes habilitados la generación de la licencia que corresponda a los trabajadores integrantes del Consejo Directivo Nacional o de los Consejos Directivos Departamentales, a las empresas, para que cada una de ellas pueda abonar los jornales correspondientes y realizar los controles respectivos, debiendo realizar éstos en plazos no mayores a tres meses.</p> <p>Los delegados de obra deberán comunicar al responsable del centro de trabajo, con una antelación de 24hs, la solicitud de usufructo de licencia sindical paga y los delegados que integren el Consejo Directivo Nacional o los Consejos Directivos Departamentales, procurarán</p>



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			<p>comunicar al responsable del centro de trabajo, con una antelación de 24hs, la solicitud de usufructo de licencia sindical paga.</p> <p>En el caso, de que en la persona de un mismo trabajador, recaiga la designación de más de una titularidad como dirigente sindical, deberá optar por aquella que le insuma la mayor carga horaria para el ejercicio de la actividad sindical.</p>
Subgrupo 1.1	<p>Industria e instalaciones de la construcción (Vidrio) (2ª ronda 2006, b)</p>	<p>Para las fábricas de hormigón prefabricado: Empresas con hasta 29 trabajadores, incluidos los empleados administrativos de la obra, se podrá designar 1 delegado titular, más 1 delegado suplente. Al titular se le concederán 17hs pagas por mes; de 30 a 49 trabajadores, se podrán designar 2 delegados titulares, más 1 suplente. A uno de los titulares se le concederán 17hs pagas por mes y al otro 10hs; de 50 a 99 trabajadores, se podrán designar 3 delegados titulares, más un suplente. A uno de los titulares se le concederán 17hs pagas por mes y a los otros 2 10hs; más de 100 trabajadores, se podrán designar 4 delegados titulares, sin suplentes. A uno de estos se le concederán 17hs pagas</p>	Ídem Subgrupo 1

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		<p>por mes, y a los otros 3 10hs a cada uno.</p> <p>Fábricas de hormigón premezclado:</p> <p>Empresas con hasta 29 trabajadores, incluidos los empleados administrativos de la obra, se podrá designar 1 delegado titular, más 1 delegado suplente. Al titular, se le concederán 10hs pagas por mes;</p> <p>de 30 a 49 trabajadores, se podrán designar 2 delegados titulares, más 1 suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs pagas por mes;</p> <p>de 50 a 99 trabajadores, se podrán designar 3 delegados titulares, más un suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs pagas por mes;</p> <p>más de 100 trabajadores, se podrán designar 4 delegados titulares, sin suplentes. A cada uno de estos se le concederán 10hs pagas por mes.</p>	
	<p>Industria e instalaciones de la construcción (Vidrio) (2ª ronda 2006, c)</p>	<p>Empresas con hasta 29 trabajadores, incluidos los empleados administrativos de la obra, se podrá designar 1 delegado titular, más 1 delegado suplente. Al</p>	<p>Ídem Subgrupo 1</p>

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		titular, se le concederán 10hs pagas por mes; de 30 a 49 trabajadores, se podrán designar 2 delegados titulares, más 1 suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs pagas por mes; más de 50, se podrán designar 3 delegados titulares, sin suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs pagas por mes.	
	Industria e instalaciones de la construcción (Vidrio) (2ª ronda 2006, d)	Empresas con hasta 29 trabajadores, incluidos los empleados administrativos de la obra, se podrá designar 1 delegado titular, más 1 delegado suplente. Al titular se le concederá 1 jornada paga por mes; de 30 a 49 trabajadores, se podrán designar 2 delegados titulares, más 1 suplente. A cada uno de los titulares se le concederá 1 jornada paga por mes; más de 50 trabajadores, se podrán designar 3 delegados titulares, más un suplente. A cada uno de los titulares se le concederá 1 jornada paga por mes.	Ídem Subgrupo 1
	Industria e instalaciones de la construcción (Vidrio)	Empresas con hasta 29 trabajadores, incluidos los empleados administrativos de la	Ídem Subgrupo 1

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	(2ª ronda 2006, e)	obra, se podrá designar 1 delegado titular, más 1 delegado suplente. Al titular se le concederán 10hs pagas por mes de 30 a 49 trabajadores, se podrán designar 2 delegados titulares, más 1 suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs pagas por mes; más de 50 trabajadores, se podrán designar 3 delegados titulares, sin suplente. A cada uno de los titulares se le concederán 10hs pagas por mes.	
<b>Grupo 10</b>	<b>Comercio en general</b>		
Subgrupo 24	Cooperativas de consumo (2ª ronda 2006)		En caso de que en alguna cooperativa en concreto, las partes acordaran algún régimen propio en relación a la licencia sindical, primaría ese régimen específico para la cooperativa en cuestión, cualquiera sea su contenido.
<b>Grupo 11</b>	<b>Comercio minorista de la alimentación</b>		
	Comercio minorista de la alimentación (Pollerías en cadena) (2ª ronda 2006)	El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a las empresas que tengan como mínimo 6 trabajadores permanentes (ni zafral ni eventual), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza), con un tope máximo de 60hs mensuales.	Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las 72 horas previas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberá coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.
	Comercio minorista de la alimentación (Demás subgrupos del grupo 11) (2ª ronda 2006)	El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a las empresas que tengan como mínimo 6 trabajadores permanentes (ni zafrales ni eventual), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza), con un tope máximo de 50hs mensuales.	Ídem Capítulo “Pollerías en cadena”
<b>Grupo 12</b>	<b>Hoteles, restaurantes y bares</b>		
Subgrupo 1	Hoteles, Apart.-hoteles, moteles y hosterías (2ª ronda 2006)	Media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa, excluyéndose a los cargos de confianza. El tope máximo por empresa no superará las 60hs mensuales.	El sindicato será el responsable de la administración del total de las horas de licencia sindical. La acreditación del uso de la licencia deberá ser comunicada formalmente por el Sindicato a la empresa, con una antelación no menor a las 72hs, salvo excepciones. Las horas que no se usufructúen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro. La licencia sindical se hará efectiva en aquellas empresas cuyo número de empleados registrados en planilla sea igual o superior a 6. En caso de que los delegados sindicales pudiesen necesitar dentro del mes, más tiempo del previsto, el mismo será otorgado por la empresa, no generando ni salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.
	Hoteles, Apart.-hoteles, moteles y hosterías (3ª ronda 2008)	El o los delegados de los sindicatos de empresas que tengan como mínimo 6 trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 60hs mensuales.	Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes. Son beneficiarios los trabajadores agremiados, siempre que revistan como trabajadores activos de este sector. Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a 48hs a su goce, salvo excepciones. Se deberán coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que se desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, estas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas. En caso de que los trabajadores agremiados necesiten más tiempo que el acordado, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno.
Subgrupo 2	Campamentos, bungalows y similares (2ª ronda 2006)	En las empresas donde exista organización sindical, y el número de trabajadores sea superior a cinco, el o los delegados, tendrán derecho a: a partir del sexto trabajador registrado en la planilla de trabajo como empleado permanente no zafral ni eventual, se generará media hora por mes, excluyéndose a efectos de su computo a los	El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa, con una antelación no menos a las 72hs, salvo excepciones. Se deberá exhibir un comprobante del Sindicato de Rama que justifique dicha licencia. Las horas que no se usufructúen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro. El trabajador deberá justificar cuando la empresa lo requiera que el uso de la licencia concedida corresponderá a la actividad gremial. Dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		<p>cargos de confianza (Empleado principal, Director, encargado o similares).</p> <p>El tope máximo de licencia Sindical por Empresa, no superará las sesenta horas mensuales.</p>	<p>Se deberá coordinar entre el Comité de Base y la Empresa, aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.</p> <p>Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre que revistan como trabajadores activos de este sector, debidamente registrado en los organismos de la Seguridad Social.</p> <p>El SUGU será el responsable de la administración total de las horas de licencia sindical.</p> <p>En caso de que los delegados sindicales pudiesen necesitar, más tiempo del previsto, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.</p>
	Campamentos, bungalows y similares (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008
Subgrupo 3	Otros establecimientos de alojamiento-pensiones (3ª ronda 2008)	El o los delegados de los sindicatos de empresas que tengan como mínimo 6 trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza) por concepto de	<p>Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.</p> <p>Son beneficiarios los trabajadores agremiados, siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.</p> <p>Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a 48hs. a su goce, salvo excepciones.</p> <p>Se deberán coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los</p>

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		licencia sindical, con un tope máximo de 60hs mensuales.	<p>efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que se desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, estas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.</p> <p>En caso de que los trabajadores agremiados necesiten más tiempo que el acordado, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno.</p>
Subgrupo 3.1	Otros establecimientos de alojamiento-pensiones (Hoteles de alta rotatividad) (2ª ronda 2006)	El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a empresas que tengan como mínimo 6 trabajadores permanentes (no zafral ni eventual), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 60hs mensuales.	<p>Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes. Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.</p> <p>Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por escrito por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las 72hs previas a su goce, salvo excepciones.</p> <p>Se deberá coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que se desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, estas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.</p> <p>En caso de que los delegados sindicales necesiten más tiempo que el acordado, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno, en la medida que no supere</p>



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			el 100% del tiempo máximo de licencia sindical referida.
	Otros establecimientos de alojamiento-pensiones (Hoteles de alta rotatividad) (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 3, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 3, 3ª ronda 2008
Subgrupo 3.2	Otros establecimientos de alojamiento-pensiones (Pensiones) (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 2, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 2, 2ª ronda 2006
Subgrupo 4	Restaurantes, parrilladas, cantinas (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 1, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 1, 2ª ronda 2006
	Restaurantes, parrilladas, cantinas (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008
Subgrupo 5	Cadenas de comidas (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 1, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 1, 2ª ronda 2006
	Cadenas de comidas (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008
Subgrupo 6	Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas (Carros) (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008
Subgrupo 7	Cafés, bares y pubs (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 3.1, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 3.1, 2ª ronda 2006
	Cafés, bares y pubs (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008
Subgrupo 8	Rotiserías (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 3.1, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 3.1, 2ª ronda 2006
	Rotiserías (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008	Ídem Subgrupo 1, 3ª ronda 2008

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
<b>Grupo 13</b>	<b>Transporte y almacenamiento</b>		
Subgrupo 2	Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental interurbano, urbano del interior y de turismo (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por el resultado del cociente entre la suma del número total de trabajadores y la cantidad de afiliados en la empresa, dividido 2, con un máximo de 200hs.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Las horas deberán solicitarse con anticipación suficiente para no distorsionar el servicio. En cada empresa se acordará la forma en que se imputarán dichas horas, y el Consejo de Salarios participará en caso de diferencias.
Subgrupo 2.1	Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental interurbano, urbano del interior y de turismo (Empresas prestadoras de servicios de ventas de pasajes, abonos, servicios postales y encomiendas de las empresas de transporte) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en empresas con más de 5 trabajadores. En empresas con menos de 5 trabajadores, se reconoce el derecho de estos, buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Las horas deberán solicitarse con anticipación suficiente para no distorsionar el servicio.
	Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental interurbano, urbano del interior y de turismo (Empresas prestadoras de servicios de ventas de pasajes, abonos, servicios postales y encomiendas de las	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	empresas de transporte) (3ª ronda 2008)		
Subgrupo 3	Transporte terrestre de pasajeros escolares (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en empresas con más de 5 trabajadores. En empresas con menos de 5 trabajadores, se reconoce el derecho de estos, buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Las horas deberán solicitarse con anticipación suficiente para no distorsionar el servicio, procurando evitar coincidencia con los horarios de entrada y salida de la escuela, dadas las características específicas del sector.
Subgrupo 4	Transporte terrestre de personas. Remises (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 3	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Las horas deberán solicitarse con anticipación suficiente para no distorsionar el servicio.
	Transporte terrestre de personas. Remises (3ª ronda 2008)	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006
Subgrupo 5.2	Transporte terrestre de personas. Taxis y servicios de apoyo. (Radio operadoras) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por cada trabajador en planilla, con un máximo de 200hs.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Cada empresa dará un quinto de las horas a los dirigentes sindicales nacionales, y su monto se calculará en función del valor hora de la categoría Operador 2. Los trabajadores se comprometen a solicitar las horas con anticipación no menor a 48hs, siempre y cuando no ocurrieran eventos extraordinarios e imprevisibles.
Subgrupo 6	Transporte terrestre de pasajeros suburbano (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por el resultado del cociente entre la suma del número total de trabajadores y la cantidad de	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Las horas deberán solicitarse con anticipación suficiente

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		afiliados en la empresa, dividido 2, con un máximo de 200hs.	para no distorsionar el servicio. En cada empresa se acordará la forma en que se imputarán dichas horas, y el Consejo de Salarios participará en caso de diferencias.
Subgrupo 7	Transporte terrestre de carga nacional. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador (3ª ronda 2008)	Media hora mensual por trabajador en empresas con más de 5 trabajadores. En empresas con menos de 5 trabajadores, se reconoce el derecho de estos, buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización. Tope: 200hs.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Cada empresa le dará hasta tres cuartas partes de las horas a los trabajadores del comité de base, o sindicato de empresa que éste determine, y su monto será el mismo que perciba el trabajador respectivo en caso de trabajar. Cada empresa le dará un cuarto de las horas a los dirigentes sindicales nacionales, y su monto se calculará en función del valor hora de la categoría Chofer de semirremolque de la Rama A. El dirigente de rama o nacional, que además sea dirigente del comité de base o sindicato de empresa, podrá usar horas de licencia sindical previstas para trabajadores por empresa en las condiciones y de acuerdo al valor hora que perciba según su categoría laboral. Se deben solicitar las horas con anticipación no menor a 48hs, salvo situaciones especiales razonablemente justificables. Debe haber coordinación entre el comité de base y la empresa, asegurando el normal funcionamiento de esta. Deberá exhibirse el comprobante del sindicato que justifique la licencia. Este decreto no menoscaba la existencia de condiciones más beneficiosas emergentes de la práctica o de convenios, o de Consejos de Salarios posteriores.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
Subgrupo 7.1			En este subgrupo rige lo decidido en el Subgrupo 7
Subgrupo 7.2			En este subgrupo rige lo decidido en el Subgrupo 7.
Subgrupo 7.3			En este subgrupo rige lo decidido en el Subgrupo 7.
Subgrupo 9	Transporte marítimo de cabotaje, alto cabotaje y de ultramar de carga de pasajeros (3ª ronda 2008)	Media hora mensual por cada trabajador en planilla, con un máximo de 200hs.	<p>Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro.</p> <p>Cada empresa le dará hasta tres cuartas partes de las horas a los trabajadores del comité de base, o sindicato de empresa que éste determine, y su monto será el mismo que perciba el trabajador respectivo en caso de trabajar.</p> <p>Cada empresa le dará un cuarto de las horas a los dirigentes sindicales nacionales, y su monto se calculará en función del valor hora de la categoría Tercer Maquinista de Cabotaje, Alto Cabotaje y Ultramar.</p> <p>El dirigente de rama o nacional, que además sea dirigente del comité de base o sindicato de empresa, podrá usar horas de licencia sindical previstas para trabajadores por empresa en las condiciones y de acuerdo al valor hora que perciba según su categoría laboral.</p> <p>Se deben solicitar las horas con anticipación no menor a 48hs, salvo situaciones especiales razonablemente justificables.</p> <p>Debe haber coordinación entre el comité de base y la empresa, asegurando el normal funcionamiento de esta.</p> <p>Deberá exhibirse el comprobante del sindicato que justifique la licencia.</p> <p>Este decreto no menoscaba la existencia de condiciones más beneficiosas emergentes de la práctica o de convenios, o de Consejos de Salarios posteriores.</p>
Subgrupo 10.1	Actividades marítimas	Media hora mensual por cada	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	<p>auxiliares y complementarias, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias (Agencias marítimas) (Decreto N° 460/007 de fecha 26/11/2007)</p>	<p>trabajador en planilla, con un máximo de 200hs.</p>	<p>cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Cada empresa le dará hasta tres cuartas partes de las horas a los trabajadores del comité de base, o sindicato de empresa que éste determine, y su monto será el mismo que perciba el trabajador respectivo en caso de trabajar. Cada empresa le dará un cuarto de las horas a los dirigentes sindicales nacionales, y su monto será de \$59,39. Este monto se reajustará en los porcentajes y oportunidades en que se produzcan ajustes salariales en este capítulo. El dirigente de rama o nacional, que además sea dirigente del comité de base o sindicato de empresa, podrá usar horas de licencia sindical previstas para trabajadores por empresa en las condiciones y de acuerdo al valor hora que perciba según su categoría laboral. Se deben solicitar las horas con anticipación no menor a 48hs, salvo situaciones especiales razonablemente justificables. Debe haber coordinación entre el comité de base y la empresa, asegurando el normal funcionamiento de esta. Deberá exhibirse el comprobante del sindicato que justifique la licencia. Este decreto no menoscaba la existencia de condiciones más beneficiosas emergentes de la práctica o de convenios, o de Consejos de Salarios posteriores</p>
Subgrupo 10.2	<p>Actividades marítimas auxiliares y complementarias, agencias marítimas, operadores y terminales</p>	<p>Media hora mensual por cada trabajador en planilla, más las horas que resulten de dividir entre 400 la cantidad de horas</p>	<p>Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Cada empresa le dará un quinto de las horas a los</p>

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	portuarias (Operadores y terminales portuarias) (2ª ronda 2006)	trabajadas en el mes por los trabajadores eventuales, con un máximo de 200hs.	dirigentes sindicales nacionales, y su monto se calculará en función del valor hora de la categoría Operador de Grúa Pórtico Y Móvil. Los trabajadores se comprometen a solicitar las horas con anticipación no menor a 48hs, siempre y cuando no ocurrieran eventos extraordinarios e imprevisibles.
Subgrupo 10.3	Actividades marítimas auxiliares y complementarias, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias (Depósitos portuarios) (Decreto N° 461/007 de fecha 26/11/2007)	Media hora mensual por cada trabajador en planilla, con un máximo de 200hs.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Cada empresa le dará hasta tres cuartas partes de las horas a los trabajadores del comité de base, o sindicato de empresa que éste determine, y su monto será el mismo que perciba el trabajador respectivo en caso de trabajar. Cada empresa le dará un cuarto de las horas a los dirigentes sindicales nacionales, y su monto será de \$36,81. Este monto se reajustará en los porcentajes y oportunidades en que se produzcan ajustes salariales en este capítulo. El dirigente de rama o nacional, que además sea dirigente del comité de base o sindicato de empresa, podrá usar horas de licencia sindical previstas para trabajadores por empresa en las condiciones y de acuerdo al valor hora que perciba según su categoría laboral. Se deben solicitar las horas con anticipación no menor a 48hs, salvo situaciones especiales razonablemente justificables. Debe haber coordinación entre el comité de base y la empresa, asegurando el normal funcionamiento de esta. Deberá exhibirse el comprobante del sindicato que justifique la licencia.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			Este decreto no menoscaba la existencia de condiciones más beneficiosas emergentes de la práctica o de convenios, o de Consejos de Salarios posteriores.
Subgrupo 11.a	Servicios logísticos (Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas) (2ª ronda 2006)	En empresas con hasta 35 trabajadores en planilla, hasta 12hs mensuales; con más de 35 trabajadores, hasta 30hs mensuales.	El sindicato de rama deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales comprendidos en la presente regulación. El sindicato de empresa deberá comunicar a la misma, por escrito y con una antelación no menor a 72hs, la utilización de las horas y el nombre de los delegados que las utilizarán. Deberá exhibirse el comprobante del sindicato que justifique la licencia, el nombre del dirigente que la utilizó y el tiempo insumido. Debe haber coordinación entre el comité de base y la empresa, asegurando el normal funcionamiento de esta. Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. De existir tareas esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.
Subgrupo 11.b	Servicios Logísticos (Estiba, manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independientemente del medio de transporte utilizados) (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006
Subgrupo 11.c	Servicios logísticos (Almacenamiento y depósitos)	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	para terceros) (2ª ronda 2006)		
Subgrupo 11.d	Servicios logísticos (Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes) (3ª ronda 2008)	En empresas con hasta 10 trabajadores en planilla, hasta 5hs mensuales; con más de 10 trabajadores, media hora mensual por trabajador.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. El sindicato de rama deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales comprendidos en la presente regulación. El sindicato de empresa deberá comunicar a la misma, por escrito y con una antelación no menor a 48hs, la utilización de las horas y el nombre de los delegados que las utilizarán. Deberá exhibirse el comprobante del sindicato que justifique la licencia, el nombre del dirigente que la utilizó y el tiempo insumido. Debe haber coordinación entre el comité de base y la empresa, asegurando el normal funcionamiento de esta.
Subgrupo 11.f	Servicios logísticos (Embalajes con fines de transporte) (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006
Subgrupo 11.h	Servicios logísticos (Terminales terrestres de carga) (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006	Ídem Subgrupo 11.a, 2ª ronda 2006
Subgrupo 12.3	Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos (Pilotos de Líneas Aéreas) (2ª ronda 2006)	60hs mensuales por empresa.	Se deberá hacer uso del beneficio sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa. La comunicación escrita del sindicato indicando el nombre del trabajador y el lapso por el que se solicita la licencia, deberá formularse con suficiente antelación y en casos excepcionales dentro de las 24hs siguientes al

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			<p>comienzo de la misma.</p> <p>No se imputarán al máximo de horas antes fijado, las licencias que deberán otorgarse por las empresas, para la concurrencia a eventos internacionales, que sean de interés gremial de la Asociación Civil de Pilotos de Línea Aérea, ni las que deberán otorgarse por parte de las empresas para que los pilotos concurren a capacitarse sindicalmente, a reuniones de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.</p> <p>El tiempo de licencia gremial será considerado como trabajado a los efectos del cómputo de la licencia anual reglamentaria, y la remuneración de la misma será equivalente a lo que un piloto ganaría en un día normal de labor, de acuerdo con su categoría laboral y vuelos que normalmente efectúa.</p>
Subgrupo 12.4	<p>Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos (Aeroaplicadores) (2ª ronda 2006)</p>	Máximo 8hs quincenales por empresa.	<p>Deberá ser comunicada a la empresa con una antelación de 24hs, salvo que medien razones de urgencia.</p> <p>Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro.</p> <p>Las horas dedicadas a la actividad sindical serán consideradas como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos.</p>
Subgrupo 12.7	<p>Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos (Empresas concesionarias de aeropuertos) (2ª ronda 2006)</p>		<p>Los dirigentes sindicales podrán asistir a reuniones con los representantes de las empresas, a las Asambleas Ordinarias Mensuales de Trabajadores de dichas empresas, y las Extraordinarias que sean justificadas, al MTSS y Central de Trabajadores u otras que acuerden las partes, y dicha asistencia se justificará ante el departamento de Recursos Humanos de las empresas a efectos de ser computadas como trabajadas.</p>

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			A los trabajadores que asistan a las Asambleas Ordinarias Mensuales de Trabajadores a realizarse dentro de las empresas, no se les descontará el tiempo a dicha asistencia.
Subgrupo 12.8	Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos (Servicio de rampas) (2ª ronda 2006)	20min por trabajador afiliado, máximo 40hs mensuales.	Las horas dedicadas a la actividad sindical serán consideradas como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos. Deberá ser comunicada a la empresa con una antelación no menor a 24hs.
	Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos (Servicio de rampas) (3ª ronda 2008)	Se incrementa en 20min más por cada trabajador afiliado, máximo 80hs mensuales.	Se ratifica lo acordado en la 2ª ronda 2006. No se computarán a los efectos de la licencia sindical las horas de ausencia generadas por la asistencia a los Consejos de Salarios de un máximo de 2 delegados sindicales por empresa.
Residual	Todas las actividades menos las anteriores y menos Subgrupo 5 capítulos "Choferes de Taxímetros de Montevideo" y "Radio operadoras" y Subgrupo 13 "Transporte por vía férrea de personas y de carga" (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en empresas con más de 5 trabajadores. En empresas con menos de 5 trabajadores, se reconoce el derecho de estos, buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. Las horas deberán solicitarse con anticipación suficiente para no distorsionar el servicio.
<b>Grupo 14</b>	<b>Intermediación financiera, seguros y pensiones</b>		
Subgrupo 1.3	Bancos y otras empresas financieras (Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional)	Media hora mensual por trabajador en planilla, excluyéndose los cargos de confianza.	El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato con una antelación no menor a las 48hs, pudiendo reducirse de existir situaciones imprevistas que así lo justifiquen.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	(2ª ronda 2006)	Tope máximo por empresa: 40hs.	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. Los delegados designados para participar en los Consejos de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias. En caso de que los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.
Subgrupo 2.1	Entidades que otorgan crédito fuera del sistema bancario (Tarjetas de crédito) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla, excluyéndose los cargos de confianza. Tope máximo por empresa: 80hs.	Ídem Subgrupo 1.3
Subgrupo 2.2	Entidades que otorgan crédito fuera del sistema bancario (Administradoras de Crédito) (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 2.1	Ídem Subgrupo 1.3
	Entidades que otorgan crédito fuera del sistema bancario (Administradoras de Crédito) (3ª ronda 2008)	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006
Subgrupo 2.3	Entidades que otorgan crédito fuera del sistema bancario (Círculos de Ahorro Previo) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla, excluyéndose los cargos de confianza. Tope máximo por empresa: 80hs.	El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato con una antelación no menor a las 48hs, pudiendo reducirse de existir situaciones imprevistas que así lo justifiquen. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			<p>Los delegados designados para participar en los Consejos de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias.</p> <p>En caso de que los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.</p>
Subgrupo 3.2	Organismos privados de seguridad social (Fondos Complementarios) (2ª ronda 2006)	Hasta 5 empleados: 15hs mensuales, 1 empleado por vez. Más de 5 empleados: 30hs mensuales, 2 empleados por vez.	<p>Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.</p> <p>El uso de la licencia deberá ser comunicado con una antelación no menor a las 48hs, y posteriormente se deberá presentar justificativo de la actividad gremial desarrollada.</p>
Subgrupo 4	Transportadoras de Valores (2ª ronda 2006)	Máximo 110 días por año, para un máximo de 2 trabajadores por empresa.	<p>Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.</p> <p>El uso de la licencia deberá ser comunicado con una antelación no menor a las 24hs, salvo en caso de urgencia debidamente justificada.</p> <p>El sindicato comunicará por escrito quién y cómo hará uso de la licencia.</p> <p>Cada empresa estará obligada, cuando uno de sus empleados fuera designado para integrar los órganos de Dirección de AEBU, a darle licencia gremial permanente para el estricto cumplimiento de la actividad sindical.</p> <p>En los casos en que existan regímenes más beneficiosos por empresa, referentes a la licencia sindical, primarán éstos sobre lo establecido en este convenio.</p>
	Transportadoras de Valores	Máximo 220 días por año, para un	Ídem 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	(3ª ronda 2008)	máximo de 2 trabajadores por empresa.	
Subgrupo 5.1	Cooperativas de ahorro y crédito (Cooperativas de Capitalización) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla. Tope mínimo por Cooperativa: 20hs mensuales. Tope máximo por Cooperativa: 40hs mensuales.	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. El uso de la licencia deberá ser comunicado con una antelación no menor a las 48hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas. El tiempo destinado a la negociación tripartita en el ámbito de los Consejos de Salarios no se considerará comprendido en los términos de la licencia sindical aquí convenida. En los casos que los delegados sindicales pudiesen necesitar dentro del mes más tiempo del previsto, el mismo podrá ser otorgado por la Cooperativa, no generando salario ni sanción de carácter alguno, en la medida de que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.
Subgrupo 5.2	Cooperativas de ahorro y crédito (Cooperativas de Operativa Restringida) (2ª ronda 2006)	Máximo 75 días anuales.	Los días que no se usufructúen en el año no podrán ser acumulados para el futuro. El uso de la licencia deberá ser comunicado con una antelación no menor a las 24hs, salvo en caso de urgencias debidamente justificadas. El sindicato comunicará por escrito quién y cómo hará uso de la licencia. Las cooperativas estarán obligadas, cuando uno de sus empleados fuera designado para integrar los Órganos de Dirección de AEBU, a darle licencia gremial permanente para el estricto cumplimiento de las actividades sindicales.
Subgrupo 6	Casas de Cambio (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla,	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		excluyéndose los cargos de las categorías superiores a la 7. Tope máximo por empresa: 80hs.	<p>Los delegados designados para participar en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias. En caso de que los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.</p> <p>Las empresas están obligadas, de ser solicitada, a otorgar licencia sindical como mínimo a 1 trabajador por empresa y no estarán obligadas a otorgar licencia a más de 2 trabajadores.</p> <p>Para tener derecho a la licencia el trabajador deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener antigüedad mínima de 6 meses en la empresa.</li> <li>- Solicitarla con un preaviso de 3 días laborales, salvo en caso de urgencia debidamente justificada. En la solicitud deberá especificar los motivos de la licencia.</li> <li>- Estar afiliado a un sindicato de la rama organizado con personería jurídica reconocida o en trámite.</li> <li>- Contar con el respaldo del sindicato, el que comunicará a la empresa por escrito quién, por qué lapso y por qué motivo el trabajador hará uso de la licencia.</li> <li>- No haber sido sancionado en el año previo a la solicitud.</li> </ul> <p>El tiempo de licencia sindical será considerado período de trabajo a todos los efectos.</p> <p>No tendrán derecho a licencia sindical los trabajadores que desempeñen cargos superiores a la categoría 7.</p> <p>En los casos en que existan regímenes más beneficiosos por empresa, primarán éstos sobre lo establecido aquí.</p>
Subgrupo 7	Casas centrales de redes de	Media hora mensual por	El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	pagos y cobranzas (2ª ronda 2006)	trabajador en planilla, excluyéndose los cargos de confianza. Tope máximo por empresa: 60hs.	por el sindicato con una antelación no menor a las 48hs, pudiendo reducirse de existir situaciones imprevistas que así lo justifiquen. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. Los delegados designados para participar en los Consejos de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias. En caso de que los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.
<b>Grupo 15</b>	<b>Servicios de salud y anexos</b>		
Subgrupo	Salud general. (2ª ronda 2006)	12 días anuales a 1 de cada 3 dirigentes de Sindicato de base 40 días anuales a cada directivo del SMU, la Mesa de Sociedades Anestésico Quirúrgicas y delegados que cumplan funciones federadas y no sean pagas por el FEMI.	El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato con una antelación no menor a las 24hs, pudiendo reducirse de existir situaciones imprevistas que así lo justifiquen. El salario base para el pago de la licencia será equivalente al doble del medio aguinaldo del último semestre. Los delegados que asistan a Consejos de Salarios y actividades conexas tendrán licencia sindical remunerada a estos efectos, al igual que quienes asistan al Consejo Consultivo para el Cambio de Sistema de Salud. Para instituciones con sede en el interior, tendrán licencia extraordinaria sin goce de sueldo los médicos dirigentes del Comité Ejecutivo, Secretariado Gremial y delegados de trabajadores del FEMI, para cumplir las funciones inherentes al cargo.



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
Subgrupo	Servicios de acompañantes (2ª ronda 2006)	Tope de 60hs mensuales.	La licencia sindical se utilizará para concurrir a actividades gremiales. Los delegados para Consejos de Salarios y/o reuniones bipartitas internas tendrán licencia sindical remunerada para participar de estas.
	Servicios de acompañantes (3ª ronda 2008)	Tope de 75hs mensuales.	Ídem 2ª ronda 2006
Subgrupo	Ambulancias que realizan traslados de pacientes sin asistencia (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por cada trabajador ocupado por la empresa, excluyendo los cargos de confianza. Tope mínimo: 8hs.	El uso de la licencia deberá ser comunicado por el sindicato con una antelación de 48hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. Los delegados seleccionados para participar en Consejos de Salarios y/o reuniones bipartitas internas, tendrán derecho igualmente a licencia sindical remunerada a los efectos de su participación en estas.
	Ambulancias que realizan traslados de pacientes sin asistencia (3ª ronda 2008)	Ídem 2ª ronda 2006	El uso de la licencia deberá ser comunicado por el sindicato con una antelación de 48hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. Los delegados seleccionados para participar en Consejos de Salarios y/o reuniones bipartitas internas, tendrán derecho igualmente a licencia sindical remunerada a los efectos de su participación en estas. Los trabajadores representantes de FUS en el consejo Central y Direcciones Nacionales, tendrán 40hs anuales adicionales, no acumulables.
<b>Grupo 17</b>	<b>Industria Gráfica</b>		
Subgrupo 1	Talleres gráficos de obra (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por cada trabajador dependiente ocupado	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		en la empresa en el mes que corresponda conceder la licencia, con exclusión del personal de Dirección, con un tope de 200 y un mínimo de 4 horas.	futuro. El sindicato comunicará a la empresa, por medio fehaciente y con una antelación no inferior a 48hs, salvo razones de fuerza mayor, cuándo utilizará las horas de licencia sindical asignadas y los delegados o afiliados que en cada oportunidad harán uso de la misma. Las tareas que sean imprescindibles se coordinarán entre la empresa y los delegados o comité de empresa a los efectos de que, en lo posible, el puesto sea cubierto por un trabajador.
Subgrupo 2	Talleres gráficos de las empresas periodísticas (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador con un tope de 60 y un mínimo de 15hs mensuales. Siempre se computarán 30min, independientemente de la cantidad de tiempo que insuma la actividad, y siempre que ésta no sea mayor a ese tiempo, en cuyo caso se computará el tiempo real.	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro. El sindicato comunicará a la empresa, por medio fehaciente y con una antelación no inferior a 24hs, salvo razones de fuerza mayor, cuándo utilizará las horas de licencia sindical asignadas y los delegados o afiliados que en cada oportunidad harán uso de la misma.
	Talleres gráficos de las empresas periodísticas (3ª ronda 2008)	Media hora mensual por trabajador con un tope de 60 y un mínimo de 25hs mensuales. Siempre se computarán 30min, independientemente de la cantidad de tiempo que insuma la actividad, y siempre que ésta no sea mayor a ese tiempo, en cuyo caso se computará el tiempo real.	Las horas serán solicitadas por escrito al sindicato con una anticipación de 24hs hábiles.
Subgrupo 3	Publicidad en vía pública	Media hora mensual por cada	Las horas de licencia que no sean utilizadas dentro de

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	(2ª ronda 2006)	trabajador dependiente ocupado en la empresa en el mes que corresponda conceder la licencia, con exclusión del personal de Dirección, con un tope de 200 y un mínimo de 4hs.	<p>cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro.</p> <p>El sindicato comunicará a la empresa, por medio fehaciente y con una antelación no inferior a 72 hs., salvo razones de fuerza mayor, cuándo utilizará las horas de licencia sindical asignadas y los delegados o afiliados que en cada oportunidad harán uso de la misma.</p> <p>Las empresas podrán solicitar justificativos.</p> <p>Las tareas que sean imprescindibles se coordinarán entre la empresa y los delegados a los efectos de que el puesto sea cubierto por un trabajador.</p>
<b>Grupo 18</b>	<b>Servicios Culturales, de Esparcimiento y Comunicaciones</b>		
Subgrupos:			
2.1	Prensa escrita (en todas sus modalidades de edición) y sus ediciones periodísticas digitales (Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales)	<p>En empresas con más de 4 trabajadores, media hora mensual por cada trabajador en planilla, con exclusión de los cargos gerenciales.</p> <p>Tope máximo: 70hs mensuales</p> <p>En empresas con dirigentes sindicales nacionales pertenecientes a las organizaciones más representativas del sector, tope máximo: 150hs mensuales.</p>	<p>Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro salvo la siguiente excepción: los dirigentes sindicales que trabajen en empresas radicadas en el interior del país podrán acumular las horas de licencia mensual que les correspondan hasta completar un máximo de 3 jornadas completas de 8hs cada una.</p> <p>Los delegados al Consejo de Salarios que sean titulares o alternos (cuando estos sustituyan a los primeros), realizarán las actividades sindicales correspondientes sin que el tiempo insumido se descuente de la licencia sindical.</p> <p>El sindicato comunicará a la empresa con anticipación de 48hs cuándo y quiénes utilizarán las horas, salvo situaciones imprevistas justificadas en las que se podrá reducir a 24hs. Esta comunicación deberá estar suscrita</p>
3.1	Radios AM y FM, y sus Ediciones Periodísticas Digitales (Montevideo)		
3.2	Radios AM y FM, y sus Ediciones Periodísticas Digitales		

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
4.4	(Radios del interior)  Televisión abierta y televisión para abonados y sus ediciones periodísticas digitales (Televisión para abonados del interior)		por el Presidente del sindicato nacional más representativo y por el Presidente del sindicato perteneciente a cada sector. El sindicato de cada sector deberá comunicar a la organización empresarial correspondiente y al MTSS el número de delegados de cada empresa, nombre de los mismos y empresas en las que trabajan. Todo cambio en número y titularidad también deberá ser comunicado.
4.5	Televisión abierta y televisión para abonados y sus ediciones periodísticas digitales (TV abierta y/o por abonados y sus ediciones periodísticas digitales)		Se realizarán los máximos esfuerzos para que el uso de la licencia no altere el normal funcionamiento de la empresa. Se acuerda sobre la base de la estructura actual de la APU.
5	Agencias Internacionales de Noticias periodísticas y fotográficas		En caso de aumentar su número de dirigentes nacionales, se renegociarán las horas asignadas.
6.1	Salas de juego; Sociedades Hípicas; Studs y Caballerizas (Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas)  (2ª ronda 2006)		
Subgrupos: 3.1	Radios AM y FM, y sus Ediciones Periodísticas Digitales (Montevideo)	Ídem 2ª ronda 2006	Ídem 2ª ronda 2006

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
4.4	Televisión abierta y televisión para abonados y sus ediciones periodísticas digitales (Televisión para abonados del interior)  (3ª ronda 2008)		
Subgrupo 6.1	Salas de juego; Sociedades Hípicas; Studs y Caballerizas (Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas) (3ª ronda 2008)	300hs mensuales. En el caso de Hípica Rioplatense Uruguay S.A., si el sindicato lograra un representante adicional al delegado ya existente en la FUECI, o la empresa inaugurase un nuevo local de trabajo, automáticamente se agregarán a lo convenido otras 50hs mensuales de licencia sindical.	La organización sindical comunicará con antelación de 48hs cuándo y quiénes utilizarán las horas, salvo en situaciones imprevistas y justificadas en las cuales el plazo podrá reducirse a 24hs. La comunicación deberá estar suscrita por el responsable de la organización sindical.
<b>Grupo 19</b>	<b>Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos</b>		
Subgrupo 2	Empresas suministradoras de mano de obra (3ª ronda 2008)		Los trabajadores que desarrollen cualquier actividad sindical gozarán de la misma licencia sindical que rige en el sector donde desempeñan sus tareas.
Subgrupo 10	Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla, excluidos los cargos de confianza. Si hay un titular de la Dirección de UNTMRA, asciende a 45min. Tope: 20hs por empresa. Si hay un	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. El uso de la licencia deberá ser comunicado por el sindicato con una antelación de 72hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas. Los delegados designados para participar en los Consejos

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		titular de la Dirección de UNTMRA, asciende a 30hs.	de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias. En caso de que los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.
Subgrupo 14.1	Alquiler y distribución de películas, videos y similares (Alquiler y distribución de películas cinematográficas) (2ª ronda 2006)	En empresas con más de 4 trabajadores, media hora mensual por trabajador en planilla, excluidos los cargos de confianza. Tope: 70hs por mes. En empresas con dirigentes sindicales nacionales de las organizaciones más representativas del sector aumenta a 150hs por mes.	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro salvo la siguiente excepción: los dirigentes sindicales que trabajen en empresas radicadas en el interior del país podrán acumular las horas de licencia mensual que les correspondan hasta completar un máximo de 3 jornadas completas de 8hs cada una. El uso de la licencia, así como quiénes y cuándo se utilizarán, deberá ser comunicado por la UECU con una antelación de 72hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas. Los delegados designados para participar en los Consejos de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias. Las partes se comprometen a que el uso de la licencia no afecte el normal funcionamiento de las empresas.
Subgrupo 19.1	Prestación de servicios telefónicos (Call centres) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla, excluidos los cargos de confianza. Tope máximo: 15hs mensuales por empresa.	El uso de la licencia deberá ser comunicado por el sindicato con una antelación de 48hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas. Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			<p>Los delegados designados para participar en los Consejos de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias.</p> <p>En caso de que los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.</p>
	Prestación de servicios telefónicos (Call centres) (3ª ronda 2008)	Media hora mensual por trabajador en planilla, excluidos los cargos de confianza. Tope máximo: 30hs mensuales por empresa.	Ídem 2ª ronda 2006.
Subgrupo 19.2	Prestación de servicios telefónicos (Servicios 0900) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por trabajador en planilla, excluidos los cargos de confianza. Tope máximo: 15hs mensuales por empresa.	<p>El uso de la licencia deberá ser comunicado por AEBU con una antelación de 48hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas.</p> <p>Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro.</p> <p>Los delegados designados para participar en los Consejos de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical paga a los efectos de su participación en tales instancias.</p> <p>En caso de que los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda.</p>
	Prestación de servicios	En empresas con más de 5	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
	telefónicos (Servicios 0900) (3ª ronda 2008)	trabajadores, media hora mensual por trabajador en planilla. Empresas con hasta 1000 trabajadores: tope máximo 430hs mensuales por empresa. Empresas con más de 1000 trabajadores: tope máximo 500hs mensuales por empresa	acumuladas para el futuro. El uso de la licencia, así como quiénes y cuándo se utilizarán, deberá ser comunicado por el sindicato con una antelación de 72hs. Al reintegrarse, el trabajador deberá exhibir un comprobante del Sindicato de rama justificando la licencia. Las empresas y los sindicatos de empresa deberán coordinar las tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un empleado.
<b>Grupo 20</b>	<b>Entidades gremiales, sociales y deportivas</b>		
Subgrupo 1.1	Entidades deportivas (Básquetbol) (3ª ronda 2008)	Los trabajadores tendrán derecho a 20hs semestrales de licencia gremial.	Las horas no son acumulables de un semestre a otro. Dichas licencias serán avisadas con la antelación suficiente para no distorsionar los servicios que brindan las empresas, y serán debidamente certificados.
Subgrupo 2	Entidades gremiales (2ª ronda 2006)	En las empresas donde el número de trabajadores sea mayor a 5, el o los delegados tendrán derecho 30 min. por mes por cada trabajador que conste en la planilla de trabajo como empleado permanente, no zafral ni eventual, excluyéndose a los cargos de confianza El tope máximo de licencia sindical son 60hs por mes. En el caso de entidades que tengan una cantidad de trabajadores menor o igual a 5, el trabajador tendrá derecho a la licencia sindical	Las horas serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a 72hs. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberá coordinar de manera de no alterar el trabajo, y a posterioridad se debe presentar un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia. Las horas que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes. En el caso que el o los delgados necesiten más tiempo que el acordado dentro del mes, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno, en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia sindical



Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
		por el tiempo que le demande la gestión a realizar.	referida. El trabajador deberá justificar cuando la empresa lo requiera, que el uso de la licencia concedida corresponderá a la actividad gremial. Se deberá coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo sea cubierto por un funcionario idóneo. Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre que revistan como trabajadores activos de este sector, debidamente registrados en los organismos de Seguridad Social.
Subgrupo 3	Entidades sociales (2ª ronda 2006)	Ídem Subgrupo 2	Ídem Subgrupo 2
<b>Grupo 22</b>	<b>Ganadería, agricultura y actividades conexas</b>		
Subgrupo 2	Plantaciones de arroz (Consejo de salarios, abril 2009)	Empresas con hasta 6 trabajadores: 8hs mensuales. Entre 7 y 20 trabajadores: 12hs mensuales. Entre 21 y 36 trabajadores: 18hs mensuales. Más de 36 trabajadores: media hora mensual. Las horas se calcularan en función de la cantidad de trabajadores inscriptos en la planilla de trabajo de cada empresa, independientemente de la función que desempeñen.	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. En caso de que no sean utilizadas la totalidad de las horas generadas, cada empresa abonará un cuarto del saldo disponible de horas de licencia sindical remunerada para los dirigentes sindicales nacionales. El monto equivalente a dicho cuarto se calculará en función del valor hora de la categoría de Peón Especializado, y será abonado a quien el Sindicato de Rama designe por escrito. Los trabajadores se comprometen a solicitar el uso de este derecho con anticipación de 48hs, siempre y cuando no ocurrieran eventos extraordinarios. La organización sindical representativa deberá certificar por escrito el uso de las horas.

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
<b>Grupo 23</b>	<b>Granja: viñedos, fruticultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo Nº 22</b>		
Subgrupo 1	Fruticultura, horticultura, floricultura, citrus (3ª ronda 2008)	Empresas con más de 200 trabajadores: 45 días anuales, o su equivalente en horas. Más de 100 trabajadores: 30 días anuales, o su equivalente en horas. Más de 50 trabajadores: 20 días anuales, o su equivalente en horas. Más de 25 trabajadores: 10 días anuales, o su equivalente en horas. Menos de 25 trabajadores: 3hs anuales por trabajador, con un mínimo de 32hs anuales (4 días).	Los días que no se usufructúen en el año no podrán ser acumulados para el futuro. Los trabajadores delegados tienen derecho a las licencias gremiales previstas legalmente, las cuales serán adicionales a las acordadas precedentemente. Las horas sindicales serán pagas en su totalidad como si se hubiesen trabajado.
Subgrupo 4	Suinos y apicultura (3ª ronda 2008)	Ídem Subgrupo 1	Ídem Subgrupo 1
<b>Grupo 24</b>	<b>Forestación (incluido Bosques, Montes y Turberas)</b>		
	Forestación (incluido Bosques, Montes y Turberas) (2ª ronda 2006)	Media hora mensual por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo). Tope máximo: 250hs mensuales. Tope individual: 100hs mensuales.	Las horas que no se usufructúen en el mes no podrán ser acumuladas para el futuro. Empresas de 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 1 suplente. De 31 a 60: 2 delegados titulares y 2 suplentes. De 61 a 100: 3 delegados titulares y 2 suplentes. De 101 a 150: 4 delegados titulares y 2 suplentes. Más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 3 suplentes. Los delegados nacionales tendrán derecho a 10hs por

Anexo 2 – Regulación de la licencia sindical en los grupos de actividad

---

	Grupo / Subgrupo	Horas de licencia sindical	Condiciones
			<p>mes por cada trabajador (además de las horas de los delegados de comité de base) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 5 delgados nacionales con derecho a este beneficio.</p> <p>El uso de la licencia deberá ser comunicado por SOIMA con una antelación de 48hs, salvo en caso de situaciones imprevistas debidamente justificadas.</p> <p>El uso de la licencia sindical no podrá entorpecer el proceso productivo, y el puesto respectivo siempre deberá ser cubierto por un trabajador idóneo.</p>

# ANEXO 3 – LEY Nº 10.449: CONSEJO DE SALARIOS

## Ley Nº 10.449

### CONSEJO DE SALARIOS

SE INSTITUYE EL REGIMEN, CON EXISTENCIA DE CAJAS DE COMPENSACION, Y SE ARTICULAN NORMAS CONEXAS

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

---

#### Del salario mínimo

Artículo 1º.- El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Artículo 2º.- Los salarios mínimos serán pagados en moneda nacional, con exclusión de toda otra especie y con eliminación absoluta de todo sistema de trueque, salvo lo dispuesto en el artículo 18.

Artículo 3º.- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas o intermediarios permanecerá, no obstante, obligado subsidiariamente al pago de los salarios mínimos fijados.

Todo trabajador a destajo debe percibir una remuneración que permita a un obrero de condiciones normales, alcanzar el salario mínimo en una jornada de ocho horas diarias o en cuarenta y ocho horas de labor semanal.

Artículo 4º.- Los obreros o empleados actuando por sí o por intermedio de un mandatario, o representados por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, tendrán derecho a reclamar de sus contratistas el pago de salarios establecidos por la ley o fijados por los Consejos de Salarios, sin perjuicio de poder exigir el pago indirecto por intermedio del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o del Juez de Paz del domicilio del patrono o del lugar de trabajo.

Constituye título ejecutivo, para el ejercicio de esta acción, la planilla de trabajo que acredite los jornales o sueldos acordados al obrero o empleado, conjuntamente con un certificado del mismo Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados que establezca el salario legal o el decretado por los Consejos de Salarios, que corresponde abonar al obrero o empleado.

Por el solo hecho de ser condenado al pago de salarios de acuerdo con este artículo e independientemente de la sanción administrativa que corresponda, el patrono o empresario deberá los daños y perjuicios emergentes del no cumplimiento de su obligación, los que serán fijados por el Juez de la sentencia definitiva, teniendo en cuenta; el número de familiares a cargo del obrero o empleado perjudicado; el tiempo de trabajo durante el cual el trabajador dejó de percibir el salario mínimo correspondiente; y la diferencia entre la tasa de los salarios acordados al trabajador según planilla y la mínima señalada en el certificado, a que se refiere el inciso anterior. En ningún caso, los daños y perjuicios podrán ser evaluados en más del cincuenta por ciento (50%) del monto total de los salarios debidos, según la sentencia.

Si un empresario o patrono paga a un obrero según una convención, por pieza, después que el salario mínimo se haya fijado por hora o por día, sin haberse fijado por pieza, será considerado infractor, a no ser que pruebe que la tasa de salario por él pagada asegura específicamente al obrero el goce del salario mínimo.

Son jueces competentes para entender en los juicios por cobro de salarios, los Jueces de Paz de la sección del comercio o establecimientos del patrono u oficinas y escritorios de propiedad privada o del lugar del trabajo. La sentencia del Juez de Paz será apelable en relación y la segunda instancia causará ejecutoria.

La parte del obrero o empleado gozará de auxilioria de pobreza de pleno derecho; pero el patrono condenado al pago de salarios deberá las costas; y aun los costos, si para ello hubiere mérito de acuerdo con el artículo 688 del Código Civil.

Esta acción prescribirá al año del día en que el perjudicado dejó de trabajar, o trabajó por última vez, para el infractor.

### **De los Consejos de Salarios**

Artículo 5º.- Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado.

En cualquier época el Poder Ejecutivo podrá provocar de oficio o a petición de parte, por intermedio del Ministro competente, la constitución de Consejos de Salarios.

El derecho de petición a que se refiere el inciso anterior podrá ser ejercido por la tercera parte de los obreros de una industria o comercio registrados en las planillas de trabajo, los patronos y los sindicatos patronales o las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocidas por el Poder Ejecutivo.

Artículo 6º.- El Poder Ejecutivo clasificará en grupos, las actividades enumeradas en el artículo anterior. Para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, dos por los patronos y dos por los obreros, e igual número de suplentes.

El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo actuará como Presidente.

El Poder Ejecutivo determinará las medidas tendientes a la constitución e instalación de los Consejos y reglamentará los procedimientos para la elección de los delegados en la siguiente forma:

El Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados preparará una lista de todos los patronos, empleados y obreros pertenecientes a la industria o comercio o grupos indicados, debiendo los empresarios o patronos proporcionar los datos que se le soliciten por dicho organismo.

Sobre ese registro de patronos, empleados y obreros, que debe llevarse rigurosamente al día, se efectuarán las elecciones de delegados. El Poder Ejecutivo determinará con anticipación de veinte días la fecha de la elección de representantes obreros y patronales.

Artículo 7º.- Las elecciones se realizarán bajo el siguiente régimen:

- 1º. Justificación de identidad.
- 2º. Voto secreto.
- 3º. Decisión válida de los electores que representen la mayoría simple de votantes.
- 4º. Tribunal de elecciones compuesto de cuatro funcionarios designados por la Corte Electoral, bajo la presidencia del Director o Subdirector o funcionario del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, sin perjuicio de que cada lista patronal u obrera pueda hacerse representar ante ese Tribunal por un delegado fiscalizador.
- 5º. Apelación por vicio grave del acto eleccionario, ante la Corte Electoral, que resolverá inapelablemente en el término de diez días.

Artículo 8º.- Cuando una de las partes no concorra a la elección de su representante; éste será designado por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros. En caso de que ambas partes no concurrieren al acto eleccionario, el Poder Ejecutivo procederá, asimismo, a la designación directa.

Cuando no haya en el grupo de que se trate más de un patrono, a éste le corresponderá integrar el Consejo o nombrar su representante.

Artículo 9º.- Cada Consejo de Salarios, una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos.

Artículo 10.- Cuando se resuelva la creación de un Consejo de Salarios, el Poder Ejecutivo dictará un decreto determinando:

1º. La profesión o profesiones similares sometidas a la jurisdicción del Consejo y que integren el grupo.

2º. La circunscripción territorial sobre la cual ha de establecerse esa jurisdicción.

Artículo 11.- Los Consejos de Salarios, cuando lo juzguen conveniente, podrán constituir dentro de su respectiva jurisdicción, Subconsejos especiales o de peritos, para practicar el estudio o investigación de un problema cualquiera, pero en carácter únicamente informativo.

Artículo 12.- Queda prohibida la representación de los trabajadores, por trabajadores que desempeñen cargos de dirección en un establecimiento comercial o industrial. Los delegados patronales u obreros deberán tener por lo menos veintitrés años de edad y ser ciudadanos naturales o legales, con un mínimo de actividad continuada en los últimos cinco años en los trabajos propios del comercio, industria, etc., del grupo correspondiente

Podrá ser delegado obrero aun el despedido dentro de los noventa días anteriores a la fecha de la convocatoria a elecciones cuando no haya sido por causa grave y reúna las condiciones del Inciso anterior.

La actividad continuada mínima no será necesaria en el caso de que el Consejo de Salarios se constituya para empresas o actividades industriales o comerciales nuevas iniciadas dentro de los últimos cinco años.

Artículo 13.- Los Consejos de Salarios podrán decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar patronos, empleados y obreros.

Las inspecciones de contabilidad deberán concretarse a lo relacionado en los salarios y producido de la industria de que se trate y los Contadores, expertos o personal que por mandato del Consejo de Salarios las realicen, sólo podrán comunicar su resultado al propio Consejo debiendo guardar absoluta reserva respecto de terceros. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave, sin perjuicio de la responsabilidad civil del transgresor.

La inspección no podrá extenderse más allá de las operaciones del año anterior a aquel en que se realice, salvo decisión unánime del Consejo, que podrá ampliar el término

Artículo 14.- Las decisiones de los Consejos de Salarios se adoptarán por simple mayoría, pero no podrá efectuarse ninguna votación sobre salarios, sin inclusión de ésta en el "Orden del día" y sin previa citación por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación. No obstante, sin haberse cumplido dichos requisitos podrá procederse a una votación de salarios cuando así se resuelva por unanimidad. Para que la votación sea válida se requiere, además, que estén representados por delegados presentes los tres sectores.

En los casos en que la ausencia a tres sesiones de uno o varios delegados haga imposible tomar decisiones válidas, cualquier miembro tendrá facultad de reclamar al Ministerio de Industrias y Trabajo la integración del Consejo por suplentes, y en su caso, por el procedimiento establecido.

Artículo 15.- Los Consejos fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo sometida a sus jurisdicciones, por hora o por jornada, o por semana, o por mes, o por pieza, según sea necesario o lo consideren conveniente.

El Poder Ejecutivo, en Consejo de Ministros, podrá observar un salario acordado, cuando a su juicio no llene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo.

Los Consejos adoptarán las precauciones que juzguen necesarias para el cumplimiento de la ley.

El Consejo de Salarios, de acuerdo con el decreto de constitución, podrá tener funciones limitadas a la estructuración de las categorías y a la fijación para un grupo de actividades, de un salario mínimo general que tienda a la nivelación del mismo dentro del grupo.

Artículo 16.- Los Consejos podrán tener presente, en la graduación de los salarios, las situaciones especiales derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas de alguno o algunos de los empleados u obreros del establecimiento industrial o comercial. En estos casos, justificarán, en forma breve y sumaria, la diferencia de situaciones.

El Consejo de Salarios podrá establecer el porcentaje máximo de obreros o empleados en estas condiciones para cada establecimiento o grupo de ellos.

El Consejo también podrá reglamentar el aprendizaje de los menores de dieciocho años, teniendo en cuenta las disposiciones del Código del Niño.

Artículo 17.- Los Consejos que se crean por esta ley fijarán salarios de la industria y el comercio, teniendo especialmente en cuenta, para aumentarlos, los siguientes elementos:

- I) Las condiciones económicas del lugar o del país.
- II) El poder adquisitivo de la moneda.
- III) La capacidad o calificación del trabajador.
- IV) La peligrosidad, para su salud, de la explotación industrial, o comercial.
- V) El rendimiento de la empresa o grupo de empresas.

Artículo 18.- Los Consejos de Salarios establecerán las deducciones que los patronos podrán hacer sobre los sueldos y salarios por concepto de viviendas y alimentación, así como por los provechos que puedan resultar de la naturaleza del empleo, como ser: comisiones, habilitaciones, propinas, etc.

Artículo 19.- Las decisiones de los Consejos de Salarios serán apelables ante el Poder Ejecutivo, salvo aquellas adoptadas por unanimidad de sus componentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 15.

Las tarifas de salarios mínimos entrarán en vigencia en la fecha que señale el Consejo de Salarios y serán publicadas en el "Diario Oficial" y en otros diarios o periódicos, a juicio del Poder Ejecutivo.

Salvo resolución en contrario del Consejo, la tarifa entrará en vigencia a los treinta días de su publicación.

Las empresas quedan obligadas a poner en sitios visibles las tarifas que han de regir en su establecimiento o industria.

Artículo 20.- Los Consejos de Salarios tendrán, además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación que se dictará, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos.

A ese efecto durarán un año en sus funciones, pero sus miembros podrán ser reelectos.

### De las asignaciones familiares

Artículo 21.- Declárase obligatorio el régimen de Cajas de Compensación para pago de asignaciones familiares a todo empleado, obrero o peón, por cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido o declarado judicialmente.

Cada Caja estará administrada por un Consejo honorario renovable cada dos años, compuesto, en partes iguales, por representantes de los patronos y de los obreros, en la forma que establezca el Poder Ejecutivo, y por un representante del mismo Poder. Los delegados patronales y obreros han de ser ciudadanos naturales o legales, y reunir las demás calidades establecidas en el artículo 12.

Artículo 22.- El beneficiario directo de la asignación es el hijo a cargo del empleado, obrero o peón, hasta la edad de catorce años, haciéndose extensiva hasta los dieciséis en casos de estudios secundarios o preparatorio o aprendizajes de oficios en escuelas especiales. El administrador de la asignación es el empleado, obrero o peón.

Las asignaciones familiares se servirán hasta completar doscientos pesos, con el sueldo que perciba el jefe de familia.

En el caso de empleo de ambos cónyuges se computarán sus sueldos, a los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 23.- Cuando uno de los hijos fuera sostén del hogar será el atributario de la asignación, considerándose a sus hermanos como si fueran hijos suyos. Asimismo, será atributario el empleado u obrero de uno u otro sexo, casado o viudo, que llenando las condiciones legales, tenga totalmente a su cargo, con carácter permanente y en forma debidamente comprobada, uno o más menores huérfanos o abandonados, considerándose a esos menores como si fueran hijos suyos.

Artículo 24.- Las empresas o firmas que organicen particular o colectivamente sus propias Cajas, en condiciones financieras iguales o superiores a las fijadas por la ley, quedarán exoneradas de afiliarse a las Cajas oficiales.

Artículo 25.- Las Cajas tendrán como recurso una contribución patronal, mensual y variable, no menor de uno y medio por ciento (1 1/2%) ni obligatoriamente mayor del tres y medio por ciento (3 1/2%) de las remuneración de los trabajadores.

El porcentaje de la contribución patronal será fijado cada tres meses.

La Caja podrá realizar la siguiente operación, totalizando por una parte:

- A) Las sumas necesarias para cubrir las asignaciones servidas por la Caja.
- B) Los gastos de administración, que no serán superiores al tres por ciento (3%) de las entradas brutas.
- C) Un fondo de reserva con el cinco por ciento (5%) de las asignaciones servidas.

Por otra parte, se totalizarán los sueldos pagados por todos los empleadores, pertenecientes a la Caja.

El cociente de esas dos cantidades representa el porcentaje que queda fijado para el trimestre y se aplica al monto de salarios declarados por cada adherente, a fin de determinar su contribución.

Para el establecimiento de las asignaciones se aplicará el sistema de repartición hasta un máximo de seis pesos por cada hijo.

Artículo 26.- Dentro del término de ocho meses, a partir de la promulgación de la presente ley, el Poder Ejecutivo dictará las providencias necesarias para que se constituyan los Consejos de las Cajas de Compensación. Durante ese plazo los patronos contribuirán a la constitución de un fondo inicial de dichas Cajas con una aportación hasta de tres por ciento (3%) del monto de las remuneraciones que paguen, porcentaje que será fijado, percibido y depositado en la forma y lugar que determine el Poder Ejecutivo. Transcurrido dicho plazo, el mismo Poder pondrá de inmediato en vigencia el servicio de las asignaciones familiares.



Artículo 27.- Todos los empleadores deberán enviar una vez año al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados las planillas completas de sus obreros y empleados, con indicación detallada del número de casados o solteros tributarios de esta ley, sus nombres, cantidad de hijos, estado civil de los mismos y edades respectivas. La citada planilla deberá indicar los despidos de obreros y empleados y sus causas. En el caso de que se modifique, en el establecimiento, la proporción de obreros casados del último año, el Poder Ejecutivo podrá fijar, entre los dos extremos de la contribución patronal formulada en el artículo 25, un porcentaje estable o el máximo, cualquiera sea el número de hijos de los obreros o empleados casados. Dentro de los dos meses de la promulgación de esta ley las planillas a que se refiere este artículo se harán con retroactividad de seis meses.

Artículo 28.- El recurso de apelación, que será fundado, se interpondrá por intermedio del Ministerio de Industrias y Trabajo dentro de las horas hábiles de los diez días siguientes la notificación o a la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" por las asociaciones o sindicatos patronales o de trabajadores que tengan personería jurídica o personería reconocida por el Poder Ejecutivo, o por un cuarto del número de patronos, obreros o empleados que hubiere votado en la elección de delegados obreros o patronales.

Artículo 29.- La apelación no tendrá efecto suspensivo, pero el Poder Ejecutivo deberá resolver dentro de los treinta días siguientes a la interposición del recurso. Transcurrido dicho término sin que el Poder Ejecutivo hubiera adoptado resolución, quedará firme la del Consejo de Salarios.

Quedará igualmente firme si la referida resolución del Poder Ejecutivo no se publicara en los diez días siguientes a la fecha en que fue dictada. La resolución del Poder Ejecutivo entrará en vigencia en la fecha que él mismo determine, dentro de los treinta días de publicada.

Artículo 30.- El Poder Ejecutivo podrá homologar las tarifas de salarios declarándolas obligatorias para una industria o rama de la industria o del comercio en toda la República o en parte de ésta. La resolución firme del Consejo de Salarios y la homologación de la tarifa respectiva por el Poder Ejecutivo hará improcedente la convocatoria antes de transcurrido un año, de un nuevo Consejo, para entender en una cuestión análoga relacionada con el salario fijado para una industria o rama de la misma, sin perjuicio de las sanciones establecidas por el artículo 4º para el caso de incumplimiento del salario mínimo decretado.

### **De los recursos, infracciones y penalidades**

Artículo 31.- Las infracciones a la presente ley, a sus reglamentos o a las tarifas de salarios mínimos, así como la mora en la paga de las asignaciones equivalentes a dos meses de remuneración o de cuarenta días de jornales, serán castigadas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados con multa de cincuenta pesos (\$ 50.00) a quinientos pesos (\$ 500.00) cada infracción, atendida su importancia y gravedad, y apelable ante el Poder Ejecutivo cuando exceda de cien pesos (\$ 100.00).

Artículo 32.- Los Inspectores de Trabajo y los miembros de los Consejos tienen derecho a hacerse presentar por todo patrono o contratista los recibos o documentos donde consten los pagos.

Artículo 33.- Si alguna persona se niega a facilitar a esos funcionarios o a los miembros del Consejo los medios que solicitan para el cumplimiento de su misión, si los contrarían u obstaculizan en el ejercicio de sus derechos, esa persona será castigada por cada contravención con una multa de cincuenta pesos (\$ 50.00) a cien pesos (\$ 100.00) y el que presente a la Inspección documentos que falseen la verdad o dé informaciones inexactas, será pasible de una multa de cien pesos (\$ 100.00). Las reincidencias duplicarán la pena. Estas multas serán aplicadas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o por los Consejos de Salarios, en su caso, y serán inapelables.

Las multas aplicadas por los Consejos de Salarios se harán efectivas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados.

Artículo 34.- Para la ejecución de las multas se seguirá el procedimiento establecido por la ley de 29 de Mayo de 1916, debiendo determinar el Poder Ejecutivo la forma en que el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados se hará representar en los juicios.

Artículo 35.- La acción de ilegalidad, prevista en los artículos 271 y siguientes de la Constitución, podrá deducirse contra las resoluciones del Poder Ejecutivo que impongan sanciones de acuerdo con esta ley. Mientras no se organice el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, se entablará ante los Jueces Letrados de 1ª Instancia en campaña, y ante los Jueces Letrados de Hacienda y de lo Contencioso Administrativo en la Capital. La acción se dirigirá a obtener la revocación de la resolución impugnada o la reparación civil pertinente, o a ambos fines, a opción del interesado. Se interpondrá dentro del término perentorio de veinte días de notificada aquella resolución y se

seguirá, en su tramitación, el procedimiento de los juicios ordinarios de menor cuantía. El Juez de la causa podrá resolver, en cualquier momento, la suspensión de la resolución recurrida cuando su cumplimiento pueda producir perjuicios irreparables.

Contra las sentencias de primera instancia habrá recursos de apelación libre para ante el Tribunal de Apelaciones, cuyo fallo hará cosa juzgada.

Artículo 36.- Quedan subsistentes las disposiciones de la ley número 9.910, de 5 de Enero de 1940, y sus concordantes sobre trabajo manual a domicilio, en cuanto no se opongan a la presente ley.

Quedan igualmente subsistentes las disposiciones de la ley número 9.675 de 4 de Agosto de 1937 en cuanto no se opongan a la presente, que establece competencia privativa en materia de salarios y sus categorías.

Las leyes de salarios que fijen plazo de duración para tarifas quedarán en vigor hasta cumplirse dichos plazos y prórrogas en las condiciones establecidas en las mismas.

Artículo 37.- El ejercicio de miembro del Consejo de Salarios es obligatorio.

Artículo 38.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

Artículo 39.- Comuníquese, etc.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 10 de Noviembre de 1943.

**ALFEO BRUM,**  
**Vicepresidente.**  
**José Pastor Salvañach,**  
**Secretario.**

**MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y TRABAJO**

**Montevideo, Noviembre 12 de 1943.**

Cúmplase, acútese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

**AMEZAGA.**  
**JAVIER MENDIVIL.**

# ANEXO 4 – LEY Nº 18.566: SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Publicada D.O. 30 set/009 - Nº 27826

## Ley Nº 18.566

### SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### CREACIÓN

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

#### DECRETAN:

---

#### I

#### PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 1º. (Principios y derechos).- El sistema de negociación colectiva estará inspirado y regido por los principios y derechos que se desarrollan en el presente capítulo y demás derechos fundamentales internacionalmente reconocidos.

Artículo 2º. (Derecho de negociación colectiva).- En ejercicio de su autonomía colectiva los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.

Artículo 3º. (Promoción y garantía).- El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y trabajadores.

Artículo 4º. (Deber de negociar de buena fe).- En toda negociación colectiva las partes conferirán a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones. En cualquier caso, deberán fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación.

Las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan.

Artículo 5º. (Colaboración y consulta).- La colaboración y consultas entre las partes deberán tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.

Tal colaboración y consultas deberán tener como objetivo, en particular:

- A) Permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo.
- B) Lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como:
  - i) La preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses.
  - ii) La creación y funcionamiento de organismos nacionales, tales como los que se ocupan de organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales.
  - iii) La elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.

Artículo 6º. (Formación para la negociación).- Las partes en la negociación colectiva podrán adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas prestarán asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación podrán ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

La formación a impartirse no obstará el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

## II

### CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO

Artículo 7º. (Creación del Consejo Superior Tripartito).- Créase el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, el que reglamentará su funcionamiento interno.

Artículo 8º. (Integración).- El Consejo Superior Tripartito estará integrado por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte.

Artículo 9º. (Funcionamiento).- El Consejo Superior Tripartito podrá ser convocado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o preceptivamente a propuesta de cualquiera de las partes.

Para celebrar las sesiones se requerirá la asistencia mínima del 50% (cincuenta por ciento) de sus miembros, que contemplen la representación tripartita del órgano. En caso de no reunirse el quórum referido, se efectuará una segunda convocatoria dentro de las 48 horas para la que se requerirá el 50% (cincuenta por ciento) de los integrantes del Consejo.

Para adoptar resolución el Consejo requerirá el voto conforme de la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 10. (Competencias).- Serán competencias del Consejo Superior Tripartito:

- A) Expedirse en forma previa al establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva. A tales efectos, el Poder Ejecutivo deberá someter estas materias a consulta del Consejo con suficiente antelación.
- B) Efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas,

designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito.

- C) Asesorar preceptivamente al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita.
- D) Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita.
- E) Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

### III

#### NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Artículo 11. (Consejos de Salarios).- La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios creados por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, o por negociación colectiva bipartita.

Artículo 12. (Competencia).- Sustitúyese el artículo 5° de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, por el siguiente:

"ARTÍCULO 5°.- Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, sin perjuicio de la competencia asignada por el artículo 4° de la Ley N° 17.940, de 2 de enero de 2006. El Consejo de Salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo. Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo.

En cualquier época, el Poder Ejecutivo podrá convocar los Consejos de Salarios de oficio o, preceptivamente, si mediare solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, en cuyo caso deberá convocarlo dentro de los quince días de presentada la petición.

No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector".

Artículo 13. (Designación de delegados).- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, por el siguiente:

"ARTÍCULO 6°.- El Consejo Superior Tripartito efectuará la clasificación por grupos de actividad, y para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo, dos por los patronos y dos por los trabajadores, e igual número de suplentes.

El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo actuará como Presidente.

El Poder Ejecutivo designará los delegados de los trabajadores y empleadores en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad.

En los sectores donde no existiere una organización suficientemente representativa, el Poder Ejecutivo designará los delegados que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito o en su caso adoptará los mecanismos de elección que éste proponga".

#### IV

##### NEGOCIACIÓN COLECTIVA BIPARTITA

Artículo 14. (Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.

Artículo 15. (Niveles y articulación).- Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo.

Artículo 16. (Efectos del convenio colectivo).- Los convenios colectivos no podrán ser modificados por contrato individual o acuerdos plurisubjetivos en perjuicio de los trabajadores. El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

Artículo 17. (Vigencia).- La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia.

El convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario.

#### V

##### PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 18.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 19. (Procedimientos autónomos).- Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales podrán establecer, a través de la autonomía colectiva, mecanismos de prevención y solución de conflictos, incluidos procedimientos de información y consulta así como instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo, brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes, con el objeto de fomentar y promover los procedimientos mencionados en el inciso anterior.

Artículo 20. (Mediación y conciliación voluntaria).- Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y si así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (artículo 20 de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943).

Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas.

Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes.

#### VI

Artículo 21.- Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito. Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las Organizaciones Sindicales. Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por este. El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 2 de setiembre de 2009.

**HORACIO YANES,**  
**2do. Vicepresidente.**  
**José Pedro Montero,**  
**Secretario.**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Montevideo, 11 de setiembre de 2009.**

Cúmplase, acúsesse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se crea el sistema de negociación colectiva.

**RODOLFO NIN NOVOA.**  
**JULIO BARÁIBAR.**

## ANEXO 5 - PREGUNTAS REALIZADAS EN ENTREVISTAS

### EMPLEADORES

- 1) Cuál cree usted que es el principal cometido de los sindicatos?, Cree que su rol hoy es conciliador?
- 2) Confía en la negociación colectiva como una herramienta para mejorar las condiciones de trabajo?
- 3) Ha percibido algún cambio en el ámbito laboral a partir del año 2005 y el surgimiento de la ley de libertad sindical?
- 4) Le parece importante la existencia de tiempo libre remunerado para dedicarle a la actividad sindical? Por qué?
- 5) Haría algún cambio a la reglamentación de esta licencia? ( tiempo pactado, cantidad de personas que hacen uso)
- 6) Considera que el derecho a la licencia sindical es ejercido con el objetivo para el que fue pensado?

### TRABAJADORES

- 1) Cuál cree usted que es el principal cometido de los sindicatos?, Cree que su rol hoy es conciliador?
- 2) Confía en la negociación colectiva como una herramienta para mejorar las condiciones de trabajo?
- 3) Ha percibido algún cambio en el ámbito laboral a partir del año 2005 y el surgimiento de la ley de libertad sindical?
- 4) Le parece importante la existencia de tiempo libre remunerado para dedicarle a la actividad sindical? Por qué? Ha hecho uso de este derecho?
- 5) Conoce usted algún caso en el cual no se permita gozar de este derecho a pesar de que el trabajador cumpla con las condiciones para ejercerlo?
- 6) Su licencia sindical ha sido efectivamente remunerada, o han habido irregularidades en su pago?



## ANEXO 6 – LICENCIA SINDICAL EN LA PRENSA ESCRITA

La tarea sindical es *full time* para una parte de la dirigencia uruguaya.

# FALTAR CON AVISO

FABIÁN MURO

**P**uede ser, visto como la situación ideal para algunos, pero para los dirigentes sindicales no tener que ir a trabajar, dicen, no significa que no estén ocupados. La tarea sindical puede llegar a ser una ocupación *full time*.

Por eso, luego de la aprobación de la ley 17.940, en 2006, los referentes sindicales tienen la protección legal para poder dedicarse a la representación y defensa de los trabajadores del rubro. Y no ocupar su puesto de trabajo.

Esa ley apunta, en rigor, a no tener que ser discriminado por la patronal por dedicarse a la militancia y explícita, en su artículo cuatro, "el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical".

Esto no es un invento uruguayo, claro. Las horas que un trabajador puede apartar para representar a sus compañeros están establecidas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), con la cual el Estado tiene un convenio suscrito desde antes que se aprobara la ley.

Aquí se fija que al dirigente sindical le corresponde una determinada cantidad de tiempo para su tarea: media hora por integrante de organismo o un hora por afiliado al sindicato. En términos criollos, significa que si un gremio ocupa a 10.000 trabajadores, por ejemplo, el o los líderes sindicales tienen 5.000 horas de tiempo "libre remunerado". Eso es el piso, dice Richard Read, de la directiva del Pit-Cnt pero también aclara que es un criterio, y que no necesariamente se cumple o considera.

A partir de esa base, cada rama acuerda la cantidad de horas que los representantes puedan usar para la militancia. Con esa cantidad de tiempo "libre", no está muy lejos la sospecha de que, como dijo un sindicalista consultado por *Qué Pasa* con la condición de mantener su anonimato, "uno se vaya a pescar al arroyo" en vez de estar trabajando por los intereses de los trabajadores.

"No puedo hablar por otras partes, pero en la bebida eso de usar las horas



Pit-Cnt. La tarea sindical no es compatible con trabajar.

para otra cosa que la militancia sindical nunca pasó", agrega Read.

Read tiene 2.000 horas mensuales de fuero sindical en Pilsen, por convenio. "Nunca llegué a tomarme todas, siempre ando en 800, por ahí".

Pero como la gente es mala y comenta, hay quienes desconfían de que todos sean justos en la disposición de esas horas. Según Gustavo Signorelle, que proviene del Poder Judicial —"soy administrativo nivel 1", explica— hay casos en los que se han constatado excesos. "Personalmente, recuerdo un caso en mi propio gremio donde hubo que llamarle poderosamente la atención al compañero, que estaba usando las horas para otra cosa".

Signorelle, y ocho de sus compañeros, están completamente liberados de ir al lugar de trabajo.

### POLICÍAS Y HORARIOS

A principios de este mes, *El País* informó que los pedidos por licencia sindical dentro de los gremios policiales superaban en 10.000 horas las 14.000 horas acordadas. Signorelle analizó el tema y atribuyó los excesos a la inexperiencia de estos sindicatos.

No ocurre lo mismo con Richard Ferreyra, dirigente del Sindicato Único Nacional de la Construcción (Sunca). Él tiene la máxima cantidad de horas que su sindicato consiguió negociar en la última ronda de Consejos de Salarios: 44 días por año.

Eso porque Ferreyra, tal como el presidente del sindicato Óscar Andrade, ocupan la directiva nacional. Para un dirigente gremial de la construcción a nivel departamental el tiempo para la tarea sindical es más corto: 22 días. Más allá de eso, hay que ir a trabajar como cualquiera.

En comparación con la directiva que integra Signorelle, la asimetría es notoria. Pero como dice un trabajador de Sunca, "cada gremio consigue lo que consigue". Y aunque no lo dice podría haber agregado: cualquier patrón es menos "generoso" que el Estado.

El propio sindicato se autorregula las horas amparadas por el fuero sindical. Y de acuerdo a Signorelle, siempre "se sabe" dónde está el compañero, si haciendo aquello para lo cual fue liberado o usando el tiempo para pescar.

Para la patronal, el uso o posible abuso de estas horas no es un tema prioritario. Para un representante de una cámara empresarial —que pidió no ser mencionado— lo medular de la ley pasa en los casos que hay "alegaciones de discriminación laboral" por estar afiliado a un sindicato y que llegan a las instancias judiciales. Las horas de licencia sindical son un detalle para este representante de la patronal.

**EJEMPLO.** Es hacia adentro del movimiento sindical que el tiempo libre y remunerado puede repercutir, por el buen o mal ejemplo que puede dar el dirigente.

Para el economista y experto en relaciones laborales Juan Manuel Rodríguez, actual director del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop), lo habitual en el caso uruguayo es lo excepcional a nivel internacional. "No existe que el dirigente sindical vaya a trabajar en otros países. No se ve en ninguna parte, al menos que yo conozca. Acá sí es común que el dirigente concorra a su lugar de trabajo".

El caso de los trabajadores del Sunca es el más notorio, pero también entre los públicos hay referentes que al menos de vez en cuando se hacen presentes. José López iba a trabajar los fines de semana. "Desde que empezó la pelea por el Presupuesto, no he podido. Nuestro convenio es de 1991, cuando teníamos 500 afiliados. Y hoy tenemos 3.600. Es bastante más trabajo".

Signorelle recuerda que desde que es dirigente sindical, desde 1985 hasta ahora, dejó la militancia en dos períodos. Como la lista que integraba no se presentó en las elecciones, él y los otros integrantes volvieron a la oficina. "Para mí, fue más grato ir a trabajar que estar en la directiva del Pit-Cnt que es una picadora de carne, una tarea que tiene mucha presión". ♦

## BIBLIOGRAFÍA

- BAJAC, Laura. “La reglamentación de la licencia sindical en los Consejos de Salarios”. Revista Derecho Laboral, volumen 50, número 226. Abril-junio 2007.
- CASTELLO, Alejandro. “Algunos comentarios sobre la Ley de Protección y Promoción de la Libertad Sindical”. Newsletter Sanguinetti/Fodere/Bragard Abogados. Disponible en: [www.sfb.com.uy/resources/newsletter](http://www.sfb.com.uy/resources/newsletter). [Consultado el 28 de agosto de 2010]
- COLOTUZZO, Natalia y SOTELO MÁRQUEZ, Ana. “Derecho Colectivo del Trabajo”. Derecho del trabajo y de la Seguridad Social I. Disponible en: Facultad de Derecho – Universidad de la República: [www.fder.edu.uy](http://www.fder.edu.uy) [Consultado el 6 de setiembre de 2010].
- COZZANO, Beatriz; MAZZUCHI, Graciela y RODRÍGUEZ, Juan Manuel. “Relaciones laborales y modelo de desarrollo”. 1ª edición. UCUDAL, Ed. Grupo Magro. Montevideo, 2010.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. “Sindicatos en libertad sindical”. 2ª edición. FCU. Montevideo, 1988.
- “Fueros sindicales: obligaciones y facultades de las empresas”. Cámara de Industrias del Uruguay. Disponible en: [www.ciu.com.uy](http://www.ciu.com.uy). [Consultado el 25 de agosto de 2010].
- GRZETICH, Antonio; PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago; PLÁ REGULES, María Josefina; PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, y otros. Grupo de los Miércoles. “23 estudios sobre convenios colectivos”. FCU. Montevideo, 1988.
- IBARRURI, Silvia; MARTÍNEZ, Aparicio; XALAMBRÍ, Adriana. “Material de apoyo de Relaciones Laborales”, Tomo 2. Oficina de Apuntes del CECEA. Montevideo, 2006.
- LARRAÑAGA, Nelson. “Licencia Sindical: un nuevo costo a asumir por las empresas”. 2006. Artículo de Ferrere Abogados. Disponible en: [www.ferrere.com](http://www.ferrere.com) [Consultado el 28 de agosto de 2010].
- “Las Relaciones Laborales 2005 – 2009”. Instituto de Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Católica del Uruguay. Disponible en: [www.ucu.edu.uy](http://www.ucu.edu.uy). [Consultado el 28 de agosto de 2010].
- LO PRETE, Teresita; PÉREZ MONTERO, Estela; SVETLICHICH, Mariela; VISPO, Enrique; XALAMBRÍ, Adriana. “Material de apoyo de Relaciones Laborales”, Tomo 1. Oficina de Apuntes del CECEA. Montevideo, 2006.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo. "Derecho Sindical". FCU. Montevideo, 1998.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo. "Protección y Promoción de la Libertad Sindical: curso sobre la Ley 17.940". 1ª edición. FCU. Montevideo, setiembre 2006.

"Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción". Capítulo 3. Disponible en [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man\\_fs/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_fs/index.htm) [Consultado el 7 de setiembre de 2010].

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales", 12ª edición. FCU. Montevideo, 2010.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Curso de Derecho Laboral", Tomo 1. Ediciones Idea. Montevideo, 1988.

RODRÍGUEZ CABALLERO, J.C. "La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico", 2003. Edición electrónica gratuita. Texto completo en [www.eumed.net/tesis](http://www.eumed.net/tesis) [Consulta 20 de octubre de 2010].

SLINGER, Leonardo. "La regulación legal de la negociación colectiva". Disponible en El Espectador: [www.espectador.com](http://www.espectador.com). [Consultado el 26 de agosto de 2010]

XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU. Atlántida, 20 y 21 de agosto de 2005.

XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU. Minas, 12 y 13 de agosto de 2006.

XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU. Montevideo, 5 y 6 de diciembre de 2009.

## **LEGISLACIÓN Y CONVENIOS INTERNACIONALES**

Constitución de la República Oriental del Uruguay.

Ley Nº 10.449 de 12 de noviembre de 1943.

Convenio Nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo, 9 de julio de 1948.

Convenio Nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de la Organización Internacional del Trabajo, 1º de julio de 1949.

Recomendación Nº 91 sobre los contratos colectivos, de la Organización Internacional del Trabajo, 29 de junio de 1951.

Recomendación Nº 143 sobre los representantes de los trabajadores, de la Organización Internacional del Trabajo, 23 de junio de 1971.

Ley Nº 15.328 de 1º de octubre de 1982.

Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

Decreto 138/005 de 19 de abril de 2005.

Decreto 139/005 de 19 de abril de 2005.

Ley Nº 17.940 de 2 de enero de 2006.

Ley Nº 18.566 de 11 de setiembre de 2009.

## PÁGINAS WEB

Espectador: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

Enciclopedia y Biblioteca Virtual de las Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas: [www.eumed.net](http://www.eumed.net)

Facultad de Derecho, Universidad de la República Oriental del Uruguay: [www.fder.edu.uy](http://www.fder.edu.uy)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

Organización Internacional del Trabajo: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Parlamento del Uruguay: [www.parlamento.gub.uy](http://www.parlamento.gub.uy)

Presidencia de la República Oriental del Uruguay: [www.presidencia.gub.uy](http://www.presidencia.gub.uy)

Comerciante fue baleado y cae  
banda preparada para copar

# MÉDICOS ABANDONAN CTI

## Renuncias. En 10 días dejarán sus puestos y extienden medida a los centros

La renuncia masiva del equipo de neurólogos que trabaja para salud pública comenzó a instrumentarse ayer y dejó inactivos a los cuatro CTI de Trelew, Comodoro Rivadavia, Ushuaia y Urdinarrain. Los especialistas se retiraron de sus puestos en los últimos días, pero desde la próxima mañana...

disminuye el Personal Hospital concurra a atender pacientes a los CTI de Instrucción y Práctica, según el plan de contingencia que se había preparado para el caso de que la amenaza de renuncias se concretara. Ayer, hasta 20 años es el CTI del Personal Hospital.

Los especialistas decidieron dejar sus puestos al no encontrar que avancen los planes que habían acordado con la Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE) para equiparar sus salarios a los laicos del sector privado (que están 42% por debajo). Pero la cuestión salarial...

no es el único reclamo de los médicos. "Queremos ver en las condiciones de trabajo, el presidente de la Sociedad de Neurología, Dr. Lucas, afirma que los médicos tienen que enfrentar a los "agresivos" adictos a la pasta base" y a un "trato físico y psíquico".

► FUERTE CRÍTICA A LOS MANDOS Y CONTRA EL "ARRESTO A RIGOR"



## Astori

### la ira del sindicato

### la enseñanza

Diferencias. Recuerdan que para no dar 4,5% del PIB a educación...

# EL PAIS

## EL VÍCTIMAS DE DELITOS

El Guayaquino le aprendió a controlar "no consideración (trabajo) con el Poder Judicial de autoritarismo", con el Poder Judicial de Autoritarismo, en el "La que le o no, la Federación...

## ro con 4 animales

### difunden identidades

Los últimos de puchos, solo 23 de los 32 tripulantes habían sido rescatados, aunque aún no se había establecido la identidad de la mayoría de ellos. El buque había partido del Puerto de Montevideo el 23 de noviembre pasado.



## Patronas de sí mismas

## indical

### EMIALISMO ARGENTINO

aniquilar la lucha sindical desde su nacimiento, desmembrando toda posible organización. Y ello se da en momentos donde acecha una crisis mundial, en esta etapa de retroceso del movimiento obrero que permanece más unido que nunca. No se vislumbra si el veredicto de la Corte es resabio de las relaciones profesionales. Es posible un supino desconocimiento de las relaciones profesionales futuro de imaginar un escenario futuro de fragmentación y debilitamiento del movimiento obrero organizado y un férreo disciplinamiento de las fuerzas del trabajo; es posible el poder económico; es posible caótico en el terreno de las negociaciones colectivas, de variados interlocutores, lo que enriquecerá el clima negocial y a la postre perjuicio y el pluralismo desde la base".



## dicatos reiteran reclamo

### formular ley de Caducidad

Los sindicatos reiteran su reclamo por la formulación de una ley de caducidad de acciones, que permita a los trabajadores demandar a sus antiguos empleadores por delitos de corrupción y fraude.

## Cirujanos se suman al paro del miércoles

Los cirujanos se suman al paro del miércoles, en solidaridad con los médicos de otros sectores.

## SE IMPONE REFORMA SINDICAL

La reforma sindical es necesaria para fortalecer el movimiento obrero y garantizar los derechos de los trabajadores.

El titular de la Secretaría de Políticas Económicas, Juan José Perant Fernández, afirmó que la reforma sindical es una prioridad para el gobierno.

Hertz y Sena debido con...

El titular de la Secretaría de Políticas Económicas, Juan José Perant Fernández, afirmó que la reforma sindical es una prioridad para el gobierno.