

INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Facultad de Derecho - Universidad de la República



**OBSERVATORIO DE CONSEJOS DE SALARIOS Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- **La regulación del tiempo de trabajo**
- **Los medios de prevención y solución
de conflictos colectivos**

Montevideo, 31 de agosto de 2023.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN

1. LA OPORTUNIDAD DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.
2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN
3. METODOLOGÍA
4. RESPONSABLES E INTEGRANTES DEL EQUIPO

II. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. TIEMPOS DE TRABAJO EN LOS CONSEJOS DE SALARIOS
 - a. Reducción de la jornada
 - b. Trabajo nocturno.
 - c. Jornales incompletos u horas no trabajadas pero consideradas trabajo
 - d. Horas extras
 - e. Guardias
 - f. Turnos
 - g. Tiempo de traslado
2. DESCANSOS
 - 2.2. Descanso intermedio
 - 2.3. Descanso entre jornadas
 - 2.4. Descanso semanal
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
 - 3.1. Nacimiento de hijos y lactancia
 - 3.2. Horas o días para atender situaciones vinculadas a hijos
 - 3.3. Horas en caso de hijos con discapacidad
 - 3.4. Licencias para la realización de exámenes médicos
 - 3.5. Licencias especiales para atender las necesidades de salud de familiares
 - 3.6. Horas “trámite”
 - 3.7. Licencias por estudio
 - 3.8. Licencia por violencia de género
 - 3.9. Otras facilidades

III. LOS MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. INTRODUCCIÓN
2. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL CONFLICTO
 - 2.1. Negociación bipartita empresa/actividad
 - 2.2. Negociación a nivel de Consejo de Salarios y/ MTSS
 - 2.3. Procedimiento relativos a diferencias e interpretación de los acuerdos
3. LAS CLÁUSULAS DE PAZ
 - 3.1. El alcance de la cláusula
 - 3.1. Lock out u otras medidas propias del empleador
 - 3.2. Cláusulas declarativas

IV. CONCLUSIONES

1. TIEMPO DE TRABAJO
2. MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ANEXOS

- I. ANÁLISIS DEL PROF. MARIO GARMENDIA**
- II. ANÁLISIS DEL PROF. GUSTAVO GAUTHIER**
- III. ANÁLISIS DE LA PROFa. ROSINA ROSSI**

I. INTRODUCCIÓN

5. LA OPORTUNIDAD DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

La principal característica de nuestro sistema de relaciones laborales a nivel latinoamericano reposa en los equilibrios entre la regulación autónoma (leyes, decretos, etc.) y las normas emergentes de la negociación colectiva a nivel tripartito (Consejos de Salarios) y bipartito (convenios colectivos).

La legislación nacional se complementa con las normas dictadas a partir de una fuerte autonomía en las relaciones colectivas de trabajo, especialmente a nivel de actividad. En este marco, siempre ha sido extraordinariamente rica a partir del año 1943 la experiencia de los Consejos de Salarios (pese a las conocidas suspensiones en los años 1968 a 1984 y 1992 a 2005). Las dos modalidades de negociación – bipartita y a través de los Consejos de Salarios – supieron funcionar contemporáneamente y, en el período en que no fueron convocados los Consejos, siguió operando la negociación colectiva bipartita.

En el marco de este modelo, en el que convivieron tradicionalmente una negociación no estructurada y autónoma y la experiencia de los Consejos, se aprobó - luego de un intenso debate político, jurídico y mediático - la Ley N° 18.566 de 11.09.2009, que introdujo reglas para compatibilizar la articulación de los diversos niveles de negociación. Recientemente se introdujeron modificaciones a dicha norma por imperio de la Ley No. 20.145 de 17.05.2023.

Esta compleja realidad jurídica, donde normas dictadas por el Estado conviven con reglas autónomas emanadas de los actores sociales, impulsa a ordenar la materia negocial dispersa en los actuales 24 Grupos de los Consejos de Salarios y sus más de 200 unidades de negociación entre subgrupos, bandejas y capítulos, además de la negociación bipartita de vastas dimensiones.

Cabe consignar que en prácticamente todos los sectores de actividad los laudos y convenios colectivos han creado condiciones de trabajo y empleo superiores a las fijadas por el legislador, por lo que conocer esas normas es indispensable para determinar cuál es el verdadero estándar laboral que gozan los trabajadores de una rama de actividad o empresa concreta.

El contenido de los laudos de los Consejos de Salarios y de los convenios colectivos sectoriales es sumamente rico y diverso, lo que hace materialmente difícil poder realizar a corto o mediano plazo, una investigación que abarque todos los institutos regulados en ese entramado de normas profesionales.

En esta tarea por cierto ardua, importa construir un Observatorio que en una primera etapa - la que aborda la presente investigación - permita conocer y analizar los contenidos de algunos institutos o temas concretos, para luego ir progresivamente extendiendo el análisis a todo el universo negocial.

6. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de la investigación que aquí presentamos refieren precisamente a la primera etapa de funcionamiento del Observatorio, en la que en el período enero a agosto del año 2023, un equipo del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UdelaR realizó la búsqueda, estudio y sistematización de los laudos y convenios colectivos sectoriales del periodo 2005 a la fecha. Dada la amplitud del potencial objeto de estudio, se decidió concretarlo en esta fase en el abordaje de un instituto de las relaciones individuales de trabajo y otro referido a las relaciones colectivas.

Es así que hemos definido como objeto delimitado de estudio los siguientes tópicos:

- a) La regulación del tiempo de trabajo:** jornada, descansos intermedios, descansos semanales, descansos entre jornadas, conciliación de la vida laboral y familiar.
- b) Los medios de prevención y solución de conflictos colectivos.**

La elección no ha sido casual: entendemos que regulación del tiempo de trabajo es un eje central del contrato de trabajo, más aún en tiempos de aceleradas transformaciones tecnológicas, en las que la variable tiempo determina muchas de las condiciones de trabajo. Este eje de análisis tiene su punto de partida en el panel que integraran los Coordinadores adjuntos: Leticia Iglesias, Carolina Panizza e Ignacio Zubillaga en el Seminario Internacional “Ordenación del Tiempo de Trabajo en un mundo en transformación”, organizado por la Facultad de Derecho de la UdelaR y

la OIT¹, y cuyas consideraciones fueran reflejadas en la publicación: “Regulación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos y laudos de los Consejos de Salarios”, efectuada en la Revista de la Facultad de Derecho, No. 55, enero- junio 2023, cuyas consideraciones en algunos casos se reproducen en este trabajo, con modificaciones y ampliaciones.

Con relación a los medios de prevención y solución de conflictos, entendemos que es necesario estudiar y ordenar las fuentes autónomas en el tema, en la medida en que la prevención y solución de los conflictos implican conocer los mecanismos a nivel colectivo que permitan encausar los conflictos dentro de los ámbitos propios de la libertad sindical.

Dejamos constancia que el Informe que presentamos es un punto de partida para ampliaciones e investigaciones posteriores. Estamos ante un “trabajo en proceso” - como es propio de la materia laboral - porque en palabras siempre actuales de Plá Rodríguez, “el Derecho del trabajo es un derecho en constante formación: está siempre inacabado, incompleto, imperfecto. Es un derecho provisorio: las normas laborales nunca pueden considerarse definitivas: tienen una nota de transitoriedad, de plasticidad, de fácil envejecimiento”².

Aspiramos además que el relevamiento realizado, verificable en el adjunto al presente Informe, constituya una base de datos, para que los representantes de los actores sociales en la negociación colectiva tripartita y bipartita, puedan tener un repertorio amplio de las soluciones posibles. Al mismo tiempo exhortamos a los operadores laborales a aportar nueva información y elementos para ir enriqueciendo la presente propuesta, que como expresáramos no debe considerarse “cerrada”.

7. METODOLOGÍA

El equipo de investigadores relevó y sistematizó los laudos de los Consejos de salarios y los convenios colectivos sectoriales más relevantes desde la primera ronda del año 2005 hasta el presente, apuntando a los temas indicados en el objeto de la investigación.

¹ Dicha actividad se desarrolló el día 22 de agosto de 2022 en la Sala Maggiolo de la Universidad de la República.

² Plá Rodríguez A., Curso de Derecho Laboral, T.I V.1, Montevideo 1979, p. 23.

Para ello se conformaron tres equipos bajo la supervisión de los Profesores Agr. Mario Garmendia, Gustavo Gauthier y Rosina Rossi (denominados *Referentes*), que trabajaron a partir de un relevamiento escalonado en siete etapas propuesto por los Coordinadores:

a) Elaboración de un formulario estandarizado y planificación de número de docentes colaboradores necesarios para cada grupo y subgrupo.

b) Determinación de las áreas de cada referente, distribuyendo los docentes colaboradores en función de los grupos/subgrupos.

c) Relevamiento de laudos y convenios y llenado del formulario estandarizado, los cuales fueron posteriormente remitidos a los respectivos Referentes y a la Coordinación.

d) Identificación en cada área de trabajo de aspectos de particular relevancia, sea por lo novedoso del abordaje, sea por la reiteración de una misma solución.

e) Análisis de formularios y aspectos de particular relevancia identificados en cada área, como base para la preparación de borrador de informe.

f) Remisión a cada área de trabajo del borrador del informe para una revisión final de todo el equipo de trabajo.

g) Redacción final del Informe.

En este proceso, integramos en su calidad de “Consultor”, al Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo, reconocido especialista - a nivel nacional e internacional - en la materia.

8. RESPONSABLES E INTEGRANTES DEL EQUIPO

Finalmente corresponde indicar que la presente investigación - bajo la Dirección Responsable del Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Prof. Agr. Alejandro Castello - se realizó por parte del siguiente grupo docente:

- Coordinador General: Juan Raso Delgue.
- Coordinadores adjuntos: Leticia Iglesias, Carolina Panizza e Ignacio Zubillaga.
- Consultante: Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo.

- Referentes de los grupos de investigación: Mario Garmendia, Gustavo Gauthier y Rosina Rossi.
- Equipo docente de investigadores: Graciela Giuzio, Nicolas Pizzo, Beatriz Durán, Adriana Oteguy, Natalia Castro, Joaquín Perrone, José Luis Dodera, Daniela García, José Pablo García Fernández, Fernando Delgado, Laura Arévalo, Luján Charrutti, Manuel Planelles, Marcelo Dufey, María José Vallejo, Marcelo González, Mariana Fernández, Marisa Arizeta, Mariselda Cancela, Mónica Santos, Nataly Rodríguez, Rafael Rodríguez, Virginia Perciballi, Viviana López, César Signorelli, Roberto Burutarán, Bruno Sande, Betiana Quintana, Eduardo Goldstein, Alicia Martínez, Arturo Ferrizo, Cecilia Ituño, Fabrizio Rossi, Paulina Gérmino y Gabriel Salsamendi.

II. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

2. TIEMPOS DE TRABAJO EN LOS CONSEJOS DE SALARIOS

Cuando hablamos de “tiempos de trabajo”, nos estamos refiriendo a las horas o jornales que los actores sociales consideran como trabajado y a la ordenación que de ese tiempo se regula.

Los acuerdos de los Consejos de Salarios poseen gran riqueza en el tratamiento de esta temática, ya que en mayor o en menor medida está presente en la totalidad de los Grupos de actividad.

Es posible identificar diferentes sub-temas dentro de los “tiempos de trabajo”. A efectos metodológicos, el relevamiento llevado a cabo planteó los siguientes:

- a. Reducción de la jornada
- b. Trabajo nocturno
- c. Jornales incompletos u horas no trabajadas pero consideradas trabajo
- d. Horas extras
- e. Guardias y turnos
- f. Jornadas interrumpidas

Muchos de estos sub-temas son objeto de regulación recurrente en los Consejos de salarios, sin embargo, es posible señalar que la misma no siempre sigue un mismo patrón. Por el contrario, la diversidad de los enfoques que se observa en los diferentes Grupos y Subgrupos de actividad es, posiblemente, reflejo de las diferentes necesidades y realidades que el tiempo de trabajo tiene en cada actividad.

A continuación, se efectúan algunos comentarios que intentan resumir las principales tendencias observadas.

1.1. Reducción de la jornada

La legislación uruguaya prevé una doble limitación de la jornada: la diaria, que con carácter general fue fijada en ocho horas por la ley 5.350, y la semanal, que actualmente es de 48 horas en

la industria (ley 5.350), 44 horas en el comercio (Decreto-Ley 14.320), dejando además abierto el debate sobre qué ocurre con el sector servicios.

En el ámbito de los Consejos de Salarios es posible observar que la mayoría de los Grupos y Subgrupos que han decidido una reducción de la jornada, lo hacen en referencia a la limitación semanal, siendo muy excepcionales los casos en que se ha acordado una **reducción de la jornada diaria**.

Un ejemplo de este último caso lo representa el Subgrupo de las “Afaps”, en el cual en la segunda ronda se acordó la reducción de la jornada diaria en quince minutos, sin reducción salarial, en dos de las cuatro Instituciones que conforman el grupo (Grupo 14.1.3, 2ª ronda, 29.09.2006, cláusula 12). También en el Subgrupo de “Recolección de residuos domiciliarios” se acordó una reducción de la jornada a 7 horas y 20 minutos diarios, con la particularidad que el descanso intermedio de 30 minutos se goza al final de la misma, lo que implica que las jornadas sean de 6 horas y 50 minutos (Grupo 19.6.1, Convenio sobre jornada, 31.03.2017, cláusula 2.1).

Un caso particular, que quizás evidencia lo poco atractivo que supone para los actores sociales la reducción de la jornada diaria, se da en el Subgrupo de “Cooperativas de Operativa Restringida”: en la primera ronda se había acordado reducir la jornada diaria a 6:30 horas, sin embargo, en la novena ronda se decidió aumentarla en 45 minutos, al menos hasta diciembre de 2023, cuando se resolverá cómo continuar (Grupo 14.5.2, 1ª ronda, 29.08.2005, cláusula 9 y 9ª ronda, 07.12.2021, cláusula 5).

Por último, es posible encontrar acuerdos de los Consejos de Salarios donde se reitera normativa heterónoma que estipula una reducción de la jornada diaria. Es el caso de los trabajadores de Mesa de Radio-operadoras, que conforme lo dispone el literal A del artículo 1º de la ley 12.548, prevé una jornada laboral de 6 horas diarias y 36 semanales (Grupo 13.5.2, 1ª ronda, 18.08.2005, cláusula 11).

La reducción de la jornada semanal es un tema que se abordó con relativa frecuencia en las rondas de los Consejos de Salarios de los primeros diez años (entre 2005 y 2015). En efecto, se han identificado cláusulas que regulan esta temática en más de veinticinco Subgrupos, muchos de los cuales han ido modificando las disposiciones con el paso del tiempo, sin embargo, sólo en tres de ellos el tema fue puesto sobre la mesa por primera vez con posterioridad a la sexta ronda.

La mayoría de las disposiciones de este tipo se verifican en sectores industriales, lo que resulta razonable, ya que se trata del sector de actividad con una carga horaria semanal mayor. De esta forma, encontramos ejemplos de disposiciones sobre reducción de la jornada semanal en los Grupos 1 (“Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”), 4 (“Industria Textil), 5 (“Industrias del Cuero, vestimenta y calzado”), 6 (“Industria de la madera, celulosa y papel”), 8 (“Industria de productos metálicos, maquinaria y equipos”) y 9 (“Industria de la construcción y actividades complementarias”).

Por otra parte, también se encuentran varios ejemplos de cláusulas que abordan la reducción de la jornada en el sector servicios. En muchos casos, eso se explica porque precisamente la extensión de la jornada semanal en este sector es un tema cuya resolución por la normativa heterónoma está abierta y que suele ser objeto de conflictividad a nivel judicial. En consecuencia, los acuerdos de Consejos de Salarios que regulan este tema contribuyen a otorgar certeza jurídica, brindando una interpretación sobre un aspecto de debate actual.

En algunos casos, incluso, la duda acerca de la interpretación de la normativa heterónoma, es mencionada expresamente en los acuerdos. Así, en el Subgrupo de “Recolección de residuos domiciliarios” se ha señalado que, habiendo debate al respecto, las partes optan por fijar una jornada de 44 horas semanales (Grupo 19.6.1, Convenio sobre jornada, año 31.03.2017, cláusula 2.1).

En el caso del Subgrupo de las “Áreas verdes” las partes dejan asentada su diferente visión sobre la limitación de la jornada semanal, al señalarse que se creará una comisión con el objetivo de analizar la aspiración de los trabajadores de pasar del actual régimen de 48 horas a uno de 44 horas semanales (Grupo 19.16, 9ª ronda 19.11.2021, cláusula 8).

Se puede apreciar que en la mayoría de los casos la reducción de la jornada se da o bien a 44 horas o bien a 40 horas, siendo sólo algunos casos excepcionales los que prevén reducciones mayores. Ejemplo de ello son los “Call centers”, donde a partir de 2009 se redujo la jornada a 39 horas semanales para los operarios-telemarketers (Grupo 19.19.1, 3ª ronda, 20.11.2008, cláusula 11). Este caso sirvió de inspiración para la normativa heterónoma, ya que el Decreto 147/2012 estableció para los operadores de los Centros de Atención Telefónica un límite semanal de 39 horas. En sentido similar, las Cooperativas de Consumo fijaron un límite semanal a la jornada de 39 horas, con la particularidad que para los trabajadores de los panteones de las Cooperativas, la

jornada máxima semanal será de 30 horas (Grupo 10.24, 5ª ronda, 14.11.2013, cláusula 3 y 6ª ronda, 20.12.2016, cláusula 12.B).

Un aspecto interesante a analizar es el **objetivo que se persigue con la reducción de la jornada**. En muchos casos, si bien nada se expresa al respecto, se puede intuir que lo que se busca es un beneficio para los trabajadores, ya que dispondrán de más tiempo libre. Este puede ser el caso, de la mayoría de los acuerdos, donde se dispone expresamente que la reducción horaria será sin pérdida salarial, como por ejemplo, en los Subgrupos “Distribuidores de productos lácteos” (Grupo 1.2.1, Acuerdo sobre régimen horario, 30.08.2016, cláusula 1); “Empresas de auxilio mecánico automotriz” (Grupo 8.5.2, 5ª ronda, 02.12.2013, cláusula 6) o “Cementerios privados” (Grupo 19.20, 6ª ronda, 15.12.2016, cláusula 9).

Sin embargo, con carácter bastante excepcional pueden mencionarse algunas previsiones que aluden a la disminución de las horas de trabajo o de la cantidad de jornadas semanales (a condición de que medie acuerdo entre las empresas y sus trabajadores) y que no parecen estar inspiradas en la finalidad de reducción de las horas de trabajo como beneficio para el trabajador, sino con el propósito de contemplar o atender situaciones en que el trabajo escasea o, directamente, falta. Esto se encuentra, por ejemplo, en el Subgrupo “Fabricación de tejidos de punto” (Grupo 4.2, 2ª ronda, 18.04.2008, cláusula 18).

Una mención especial requiere el Subgrupo de “Supergas envasado” donde se deja constancia expresa que la reducción de la jornada semanal se justifica por razones de seguridad y salud laboral, lo que implica también el compromiso de evitar la realización de horas extras (Grupo 10.21, 4ª ronda, 05.04.2011, cláusula 10). También se funda en motivos de salud la reducción de los trabajadores de panteones de las Cooperativas de Consumo, ya que, junto con la reducción horaria, se señala que las partes se obligan a realizar gestiones para que dicha actividad sea reconocida como insalubre (Grupo 10.24, 6ª ronda, 20.12.2016, cláusula 12.B).

Por último, cabe señalar que en algunos sectores se deja abierta la posibilidad de que cada empresa efectúe acuerdos de reducción horaria. Si bien eso sería viable aun cuando nada se dijera en los acuerdos de los Consejos de Salarios, probablemente la inclusión de estas cláusulas se deba a que el tema fue abordado por las partes, pero no fue posible alcanzar un acuerdo a nivel del sector. Esto ocurre, por ejemplo, en el Subgrupo “Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores”, donde se dispuso que los acuerdos bipartitos entre empresas y trabajadores que

estuvieran en condiciones de negociar sistemas de reducción de jornada deberían quedar expresamente estipulados en convenios colectivos bipartitos, los cuales deberán ser presentados ante el Consejo de Salarios para que se tome conocimiento de los mismos (Grupo 1.7.1, 9ª ronda, 08.12.2021, cláusula 7).

1.2. Trabajo nocturno.

Es posible afirmar sin hesitaciones que, de los tópicos analizados en relación a los tiempos de trabajo, el que refiere al trabajo nocturno es el que más regulación ha recibido en los Consejos de Salarios, prácticamente la totalidad de los grupos y múltiples Subgrupos han acordado el pago de una prima por nocturnidad

El enfoque que se le suele dar al tema no refiere tanto a la ordenación del tiempo de trabajo (no se establece si se puede o no trabajar de noche, o en qué horarios ello debería hacerse, o cómo organizar los turnos), sino que por lo general se acuerda una “bonificación”, “recargo” o “sobretasa” para el trabajo realizado en horas de la noche. Sin perjuicio de resumirse en el pago de un plus salarial, el hecho de que el tema sea frecuentemente abordado evidencia la importancia que tiene, especialmente para los trabajadores, el tiempo que se dedica al trabajo y la calidad del mismo.

En virtud de lo anterior, se desprende que no es usual encontrar habilitada la posibilidad de sustituir el recargo económico por una disminución o compensación horaria proporcional, tal como lo prevé la ley 19.313. Vale destacar como excepción lo dispuesto en el Subgrupo “Talleres Gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones”, donde se estipuló que los trabajadores que se desempeñen en horario de 22 a 6 (o mayormente en dicho horario) durante al menos veinte jornadas al mes, tendrán derecho a un día libre mensual (Grupo 17.2, 5ª ronda, 30.10.2012, cláusula 6).

En cuanto al monto de la prima por nocturnidad, lo habitual es que se establezca en un porcentaje del salario. Mientras que algunos grupos consideran el salario nominal del trabajador, en otros se toma en cuenta el salario mínimo de la categoría. En coincidencia con lo dispuesto por la ley 19.313, mayoritariamente se fija un porcentaje del 20% o superior, llegando en algunos Subgrupos del Grupo 8 “Industria Metalúrgica” y 9 “Industria de la Construcción” al 50% del salario.

Del mismo modo, a similitud de lo dispuesto en la ley 19.313, el horario mayormente considerado nocturno es de 22 a 6, aunque hay casos en que se considera el horario de 23 a 7 (por ejemplo, Grupo 3.3.1 “Carga y descarga de pesca congelada”, 2ª ronda 23.08.2006, cláusula 5) o de 21 a 5 (por ejemplo. Grupo 13.2 “Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental interurbano, urbano del interior y de turismo”, 6ª ronda 23.12.2015, cláusula III.B), pero por lo general abarca una ventana horaria de 8 horas.

Por último, cabe destacar que la mayoría de acuerdos de los Consejos de Salarios regularon una condición más beneficiosa que lo establecido en la ley 19.313, o bien porque previeron un porcentaje mayor al establecido en la ley o bien porque fijando un porcentaje igual, no se suele requerir un mínimo de horas nocturnas para tener derecho al plus, como lo dispone la mencionada ley.

Sin embargo, surge la duda de qué debe considerarse más beneficioso en aquellos casos en que se prevé un porcentaje menor al 20% establecido en la ley, pero por cada hora de trabajo, sin exigir un mínimo de horas. Es el caso, por ejemplo, de los “Mayoristas de almacén”, que prevén un plus del 15% de su salario por cada hora trabajada entre las 22 y las 06 (Grupo 10.5, 9ª ronda 24.12.2021, cláusula 12) y de los “Depósitos extraportuarios”, que establecen un recargo del 10% sobre el valor hora, por cada hora de trabajo entre las 23 y las 07 (Grupo 13.10.3, 9ª ronda 23.12.2021, cláusula 8.B.1).

1.3. Jornales incompletos u horas no trabajadas pero consideradas trabajo

Del relevamiento efectuado, se pudo apreciar que resulta frecuente que se acuerde el pago de un mínimo de horas como compensación en caso de que no sea posible trabajar el jornal completo por razones ajenas al trabajador, sea por motivos climáticos, falta de materia prima u otra causa. Ejemplos de ello los encontramos en diversos sectores de actividad, como la Pesca (Grupo 3.2, “Plantas de procesamiento de pescado”, 6ª ronda 15.12.2016, cláusula 8.3), la Industria Química (Grupo 7.2 “Productos químicos, sustancias químicas básicas”, Renovación de convenio 16.01.2015, Disposiciones generales para el personal obrero, cláusula 12) o los Servicios Culturales y de esparcimiento (Grupo 18.3.1, “Radios de Montevideo y sus ediciones periodísticas”, 6ª ronda 27.12.2016, cláusula 18).

Esto evidencia, nuevamente, la importancia del factor “tiempo” para los trabajadores. El sólo hecho de estar a disposición del empleador, afectando de esa manera su tiempo de vida, amerita el pago del salario. Ello sin perjuicio que en algunos sectores se aclara que el empleador en estos casos puede exigir al trabajador que permanezca en el establecimiento o, incluso, solicitarle que cumpla alguna tarea extraordinaria. Así, se dispone, por ejemplo, en los Subgrupos de “Aserraderos con y sin re manufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras” (Grupo 6.2, 4ª ronda 15.12.2010, cláusula 27) y de “Plantaciones de caña de azúcar” (Grupo 22.1, 6ª ronda 16.05.2017, cláusula 17).

Por otra parte, hay diversos sectores donde expresamente se regulan horas o tiempos “especiales”, que no son efectivamente trabajados, pero sí remunerados, por lo general a un valor hora menor al común. Un ejemplo frecuente de ello son las “horas de espera”, o las “horas de lluvia”, previstas para cuando los trabajadores deben aguardar la indicación de tareas o que las condiciones climáticas habiliten el trabajo. Esto se regula en diversos subgrupos de la Pesca, la Construcción y el Transporte.

Precisamente, por las particularidades que implica el trabajo en el sector del transporte, en los distintos Subgrupos de este sector se suelen acordar pagos en diversas situaciones donde los trabajadores no prestan sus tareas habituales. Así, se han acordado pagos por “Horas de anclada”, es decir, cuando el trabajador aguarda en destino para un nuevo viaje; el tiempo de “Toma y cese”, que es el que se destina antes y después del viaje para labores auxiliares y se considera trabajo efectivo; las “Horas puente”, que son horas intermedias entre un servicio y otro; o las “Horas de simple presencia”, que es el tiempo de espera que se dedica al pernocte.

1.4. Horas extras

Sobre la temática de horas extras no se aprecia demasiada innovación en los Consejos de Salarios, son contados los casos en que se dispone algo diferente a reafirmar la vigencia de la ley 15.996.

Es probable que, al tratarse de una ley de orden público y que prevé un recargo importante sobre el valor hora (100% o 150%) sobre el valor hora, no exista un estímulo para acordar aspectos adicionales a los ya previstos en la norma o que se aparten de lo establecido en esta.

En efecto, su carácter de orden público puede suponer un freno, por ejemplo, para establecer sistemas que se aparten de lo allí previsto, tales como bancos de horas, sistema de

compensación de horas con descanso, jornada anualizada, entre otros. No se han relevado ejemplos de ello.

Por otra parte, tampoco se constatan ejemplos de sectores donde se prevean pagos mayores a los previstos legalmente.

En virtud de lo anterior, los aspectos sobre los que se encuentra regulación en esta temática refieren a cómo calcular el valor de la hora extra. Por ejemplo, disponiendo para los mensuales entre cuántos jornales u horas corresponde dividir el salario, o estableciendo que los fictos de vivienda y alimentación se toman para determinar el valor de la hora. Ejemplo de lo primero, lo encontramos en el Subgrupo de “Tabacos y cigarrillos”, donde se dispuso que las horas extras se calcularán dividiendo el salario mensual entre 176 horas (Grupo 13.1, 1ª ronda 19.07.2005, cláusula 3.8) y de lo segundo en el Grupo de “Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no inc. en el grupo.22”, donde se dispone que el ficto de vivienda y alimentación se computará para el cálculo de las horas extras (Grupo 23 madre, 6ª ronda 06.07.2016, cláusula 7).

Sin perjuicio de lo señalado, en algunos casos es posible observar un apartamiento de lo dispuesto por la ley 15.996 en esta temática. Así, a vía de ejemplo, en el Subgrupo “Transporte terrestre de carga nacional” se acordó la no aplicación del límite de horas por las particularidades de la actividad (Grupo 13.7, 3ª ronda 10.02.2009, cláusula 21); en Subgrupo de “transporte marítimo”, se dispuso que no se abonarán horas extras por trabajos especiales convenidos, aunque se realicen fuera de horario (Grupo 13.9, 6ª ronda 11.05.2016, cláusula 10) y en el Subgrupo “Carga y descarga de pescado fresco” se acordó que las horas extras se aplican sólo a los trabajadores remunerados por hora y no a quienes son retribuidos a destajo (Grupo 3.3.1, 1ª ronda 23.08.2005, cláusula 6).

1.5. Guardias

Corresponde aclarar que en este tópico se analizaron las regulaciones referentes a las guardias de retén, tiempo a la orden o puesta a disponibilidad. Es decir, situaciones donde el trabajador está aguardando la indicación de alguna orden o solicitud de trabajo. No se incluyen, por tanto, las guardias gremiales, que tienen vínculo con el ejercicio de la libertad sindical y con la importancia de no paralizar por completo ciertas actividades, pero no con la ordenación del tiempo de trabajo.

La implementación de estos regímenes de trabajo surgió originalmente en el sector de la Salud y sigue siendo allí donde este tipo de trabajo tiene una regulación más exhaustiva. En efecto, para el personal de enfermería se han acordado diversas condiciones relativas a las guardias de retén, entre otras: la distinción entre el cargo de retén y la función de retén; la carga horaria máxima de horas de retén; la forma de retribuir las horas de espera y las horas en que efectivamente se prestan tareas y se ha definido que las horas de espera no son trabajo efectivo (Grupo 15. Salud General, Convenio sobre categorías de trabajadores no médicos, 17.06.2014, cláusula 23).

Sin perjuicio de ello, debido probablemente al desarrollo de las tecnologías de la comunicación, la regulación de estos regímenes de trabajo se ha ido expandiendo cada vez más a otros sectores, habiéndose alcanzado acuerdos sobre las guardias de retén en el sector del transporte, de la limpieza, de la seguridad física y electrónica y de las cañas de azúcar.

No existe una regla general que pueda extraerse respecto de cómo se abona el tiempo de guardia de retén. En el caso del personal de enfermería se abona cada hora de retén al valor del 50% de la hora común (Grupo 15. Salud General, Convenio sobre categorías de trabajadores no médicos, 17.06.2014, cláusula 23) y si el trabajador es convocado a prestar tareas efectivamente, se le retribuye con el valor hora correspondiente. Por su parte en el caso de la “Seguridad Electrónica” se abona al personal que realiza guardias un plus salarial del 20%, pero nada se dice sobre si las horas de prestación efectiva de trabajo se retribuyen adicionalmente o no (Grupo 19.8.1, 6ª ronda 16.02.2017, cláusula 14). El caso del sector “Limpieza” es diferente, ya que allí sólo se abona (un mínimo de cuatro horas) en caso que el trabajador sea convocado a prestar tareas (Grupo 19.7, 9ª ronda 28.12.2021, cláusula 15).

1.6. Turnos

No es muy frecuente encontrar regulación sobre turnos de trabajo, probablemente debido a que sea un aspecto de la ordenación de los tiempos de trabajo que las empresas prefieran reservar para sí, de forma de organizar el trabajo de acuerdo a sus necesidades y problemáticas concretas.

Sin embargo, es posible encontrar, con carácter excepcional, algunas disposiciones que tratan sobre los regímenes de turnos. Por ejemplo, en los Subgrupos de Fabricación de tejidos de punto” y en el de “Extracción e industrialización de minerales y piedras preciosas” se aclara que el régimen de trabajo a realizarse, puede ser llevado a cabo turnos rotativos o fijos (Grupo 4.2, 2ª ronda 7.12.2006, cláusula 13 y Grupo 8.6, 2ª ronda 05.12.2007, cláusula 12 respectivamente).

En tanto la organización del trabajo en turnos suele interferir con el descanso semanal, en algunos grupos se optó por incorporar disposiciones que atiendan esas situaciones. Es el caso del Subgrupo de “Medicamentos de uso humano”, donde se acordó que si se implementan turnos de trabajo que abarquen el fin de semana, se deberá coordinar con el comité de base de la empresa, y la remuneración de las horas trabajadas en dichos días llevarán un incremento del 30% (Grupo 7.1, 4ª ronda 27.10.2010, cláusula 14). Asimismo, en el Subgrupo de “operación de puestos de peaje” se dispuso que la organización de turnos debe permitir a las empresas trabajar todos los días del año y a los trabajadores tener dos días de descansos consecutivos rotativos (Grupo 9.2 y 3D, 5ª ronda 01.04.2014, cláusula 7).

1.7. Tiempo de traslado

Cuando se regula esta temática, por lo general se debe a que en el sector resulta habitual que los trabajadores deban trasladarse a un lugar de trabajo que no resulta sencillo o se presume que insumirá demasiado tiempo. En virtud de ello, a efectos de respetar los tiempos del trabajador, se suele establecer que en esos casos el tiempo de traslado será en todo o en parte considerado como tiempo de trabajo.

Así se dispuso en el Subgrupo “Perfumes”, donde se previó que, si el traslado al lugar de trabajo tiene una diferencia en más de una hora con lo pactado originalmente, el trabajador tendrá derecho a una compensación consistente en jornadas de labor más cortas (Grupo 7.3, 3ª ronda 29.10.2008, disposiciones generales d). De modo similar, en el Subgrupo “Producción audiovisual independiente”, se acordó que si el punto de rodaje dista a más de 20 km. de la sede de la producción, la jornada laboral comenzará cuando el trabajador se presente en el punto desde el cual se lo trasladará (Grupo 18.9, 5ª ronda 18.06.2014, cláusula 12).

Sin embargo, en otros casos, se ha dispuesto expresamente que todo traslado fuera del lugar habitual de trabajo será considerado como trabajo efectivo, aun cuando no necesariamente implique una demora o dificultad particular. Ejemplo de esto lo encontramos en el Subgrupo de “Fabricación de parquet, productos no especificados de madera, corcho, mimbre y muebles (excepto plásticos y metálicos)”, en donde se dispone que el tiempo que el traslado le insume a los empleados con trabajo permanente fuera del lugar habitual, se considerará como efectivamente trabajado, más allá de la distancia a la que éste se halle (Grupo 6.3, 2ª ronda 02.12.2007, cláusula 12) y en el Subgrupo “Áreas verdes”, donde está previsto que las empresas se harán cargo del

traslado del personal a sus respectivos lugares de trabajo y dentro del horario del mismo, debiendo salir y volver de las instalaciones de la misma (Grupo 19.16, 6ª ronda 30.11.2016, cláusula 17).

2. DESCANSOS

En este módulo se refiere a los distintos tipos de descansos, concibiéndolos como pausas o tiempos de “no trabajo”, cuya extensión oscila entre escasos minutos y días, temática de suma relevancia habida cuenta de que el descanso es concebido como un derecho fundamental en el trabajo. Sobre el punto, corresponder recordar que la propia Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 24 que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Debe tenerse presente que la negociación colectiva sobre aspectos atinentes a los descansos en sentido amplio no debe ser percibido como un tema adjetivo o tangencial, sino que tiene relevancia tanto cuantitativa, como cualitativa. Ello, pues no son sólo del punto de vista numérico un elenco importante de sectores los que los regulan, sino que si bien algunos se limitan a reafirmar o ratificar normas heterónomas sobre el punto, otros regulan aspectos significativos en la materia lográndose una verdadera sinergia, empalme o articulación entre el plano autónoma y heterónimo.

2.1 Descanso intermedio

El descanso intermedio guarda relación con aquella pausa establecida durante la jornada de trabajo para la reposición de energía, siendo a nivel general los pilares de su regulación la Ley No. 14.320, el Decreto del 29 de octubre de 1957, así como el Decreto No. 55/000.

Con relación a los mismos la negociación colectiva por sector de actividad adquiere roles diversos, los cuales seguidamente sistematizaremos.

a) Ratifica: reafirma el derecho al descanso intermedio

Una primera arista radica en que en algunos sectores se ratifica o reafirma el derecho al descanso, reiterando en cierto modo la aplicación de la normativa vigente, lo cual podría obedecer meramente a recordar la observancia de tal derecho o por el contrario, pretender zanjar aspectos opinables.

En la línea de recordar el derecho al descanso se encuentra el sector de seguridad electrónica, en el que inicialmente se refiere al deber de gozar efectivamente dicho beneficio, así como se consigna a su retribución en caso de inobservancia. (Grupo No. 19, Subgrupo No. 08 “Empresas de seguridad y vigilancia”, capítulo “Seguridad Electrónica”, 21.02.19, c. 25, vigencia ratificada por instrumento de fecha 23.05.22).

b) Se pronuncia respecto de opciones dadas por el ordenamiento heterónomo

En algunos sectores, la negociación colectiva sectorial se pronuncia respecto de alternativas que las normas brindan a los protagonistas de la relación de trabajo, como ser el fijar si se trabaja en régimen de jornada continua o discontinua y en función de ello, el tipo de descanso correlativo.

A vía de ejemplo, en el sector de aserraderos, se alude a la posibilidad de trabajar en régimen jornada continua o discontinua y los descansos de estilo, agregando la posibilidad de disminuir la duración del descanso sin necesidad de acuerdo posterior. De este modo, la negociación plasma un acuerdo sobre un tema respecto del cual la normativa heterónoma admite diversas opciones. (Grupo No. 6, No. 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras", 15.11.21, c.16).

En cierto modo, en dicho sector asimismo se retroalimenta a la propia negociación, pues se remite a la misma para instrumentar cambios a dicho régimen.

Desde otra perspectiva, es destacable que en algún caso se ratifica que en caso de no goce efectivo del descanso corresponde remunerarlo como no gozado, tal lo que trasunta en el área de la salud dónde por el tipo de actividad desarrollada es frecuente que razones atinentes al servicio impidan dicho usufructo (Grupo No. 15, Subgrupo No. 02, Servicio de Acompañantes, 06.11.08, c. 9 y Subgrupo No. 03 Ambulancias que realizan traslado de pacientes sin asistencia, 01/12/05, c. 11).

c) Personaliza: fija su duración en función de características del sector

En otros casos fruto de la negociación colectiva se fija su duración contemplando particularidades o especificidades del sector de que se trate, tal el caso de los locutores comerciales, rubro en el que para jornadas de 5 horas de trabajo, se fija media hora de descanso intermedio

(Grupo No. 18, Subgrupo G3, Capítulo. 18 “Radios AM y FM y sus ediciones periodísticas digitales de Montevideo”, 28.10.13, c.7).

Lo propio en la Forestación, donde se establece la posibilidad de que el descanso sea de una hora de duración no remunerada por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales (Grupo No. 24 “Forestación”, 02.12.21, c. 8).

d) Esclarece: se pronuncia sobre aspectos opinables no regulados expresamente

Otra arista de interés radica en que en algunos casos se abordan aspectos que no se encuentran previstos expresamente en forma general a nivel heterónimo, como ser si corresponde descanso intermedio ante la realización de horas extras, como trasunta, tanto en la industria chacinados, como en la industria avícola (Grupo No. 02, Subgrupo No.03, “Industria avícola”, 20.06.22, c.6 y Grupo No. 02, Subgrupo No.02 "Industria del Chacinado", 02.12.21, c.7).

e) Reafirma, adecua, ¿se extralimita?: consideración de la oportunidad de goce del descanso

Otro de los núcleos abordados a través de la negociación colectiva sectorial radica en la oportunidad de goce del descanso intermedio, lo cual se efectúa en sentido diversos.

Más allá de que en algunos casos se pronuncia reafirmando disposiciones sectoriales, en otros da un paso más y en función de alguna característica nodal del sector admite cierta razonable flexibilidad.

Así, en el caso del Grupo de Áreas Verdes se establece que el horario de comienzo y finalización de la jornada dependerá de cada empresa, las cuales establecerán el horario de descanso en forma intermedia a lo largo de la jornada, siempre respetando las 8 horas de trabajo (Grupo No. 19, Subgrupo No. 16 “Áreas Verdes”, 19.11.21, c. 24).

Pero también, en algunos casos se arriba a soluciones que en cierto modo desconocen la esencia mismo del descanso intermedio como pausa durante la jornada, desnaturalizan el instituto. Tal el caso aquellos sectores que promueven la posibilidad de gozar el descanso al final de la jornada, como ser en las panaderías con planta de elaboración o respecto de la recolección de residuos. (Grupo No. 01, Subgrupo 12, Capítulo 01 “Panaderías, Confiterías y Catering Artesanal”, Subsector “Panaderías con Planta de Elaboración, 15.02.22, c.7 y Grupo No.19

Subgrupo No. 6, Capítulo 1 “Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de calles, 31.03.17, c. 2).

Debe notarse que la adecuación no trasunta exclusivamente respecto de características propias del sector, sino también coyunturales, lo cual ratifica lo permeable de la negociación colectiva a la realidad.

En tal sentido, durante la emergencia sanitaria a raíz del COVID- 19, en los Protocolos adoptados por los distintos sectores para hacer frente a la enfermedad, en algunos casos se efectuaron adecuaciones en cuanto a la oportunidad del goce descanso o relativas al lugar en el que el mismo tendría lugar.

En cuanto a la oportunidad, pueden verse: i) Establecimiento de descansos escalonados (Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas, 21.03.20); ii) Organización de los horarios de descanso intermedio a fin de evitar aglomeraciones (Empresas de limpieza, 17.07.20); y iii) Implementación de horarios diferenciados en comedores para asegurar distanciamiento físico (Shopping centers, 04.06.20).

Con relación al lugar de goce se ha acordado respecto a: i) Organización en la ubicación en los comedores (Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas, 21.03.20); y ii) Desinfección del comedor (Plantas de clasificados y residuos, 15.07.20).

f) Contempla la rigurosidad de la actividad: descansos suplementarios

En otro orden, por vía autónoma, en algunos casos se confiere más tiempo para el descanso en función de alguna característica del tipo de trabajo que lo torna particularmente riguroso, a vía de ejemplo, por lesiones por esfuerzos repetitivos, condiciones térmicas adversas, estrés laboral, lo cual resulta especialmente loable habida cuenta de la relevancia de la seguridad y salud laboral.

En tal sentido, se han acordado descansos térmicos respecto de trabajadores expuesto a bajas temperaturas (Grupo No. 2, Subgrupo No. 01, “Industria Frigorífica”, 29.11.21, c. 11.12; Grupo 03, Subgrupo 02, “Plantas de Procesamiento de Pescado” 23.11.21, c.7.3. y Grupo No. 13, Subgrupo 11 “Servicios Logísticos”, Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, ", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga", 08.09.21, c.7.4).

Del mismo modo, se acordaron descansos visuales para operadores de servicios de video, que implican pausas adicionales de 5 minutos a los visualizadores (Grupo No. 19, Subgrupo No. 08 “Empresas de seguridad y vigilancia”, Capítulo “Seguridad Electrónica”, 23.05.22, c.5).

Bajo el mismo espíritu, en el año 2009 en los call centers se dispuso a través de la negociación colectiva un descanso complementario de 10 minutos, lo cual probablemente impulsó la posterior aprobación en el año 2012 del Decreto No. 147/012, en el cual se efectúa una previsión análoga para los centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y telecentros, muestra fehaciente del impulso de la negociación colectiva a las disposiciones heterónomas.

Si bien tales regulaciones son auspiciosas, por el momento no se advierte regulaciones particulares a nivel autónomo respecto de otros sectores expuestos a riesgos específicos, sea por ejemplo por el uso intensivo de tecnología, sea por esfuerzo repetitivos o persistente exposición a riesgos psicosociales.

2.5. Descanso entre jornadas

Otra arista vinculada a los tiempos de no trabajo, es lo referente a los descansos entre jornadas.

Sobre el particular, cabe notar que la negociación colectiva transita un camino similar al de las normas heterónomas, incorporando muy paulatinamente regulaciones sectoriales al respecto.

En efecto, a nivel heterónimo ante la ausencia de disposiciones omnicomprendivas o generales sobre el tema, existen referencias parciales con relación a elencos acotados, como ser con relación a trabajadores: rurales (Ley No. 18441, art 4), domésticos (Ley No. 18.065, art. 5), de call centers (Decreto No. 147/012, art. 37), de hotelería o gastronómicos (Ley No. 18856, art. 2), adolescentes (Ley No. 17.823, art. 170) o teletrabajadores (Decreto No. 86/022, art. 3 y 5).

Como viene de expresarse la temática también es poco explorada en el plano autónomo, no obstante lo cual, hay referencias en algunos sectores, como ser en las avícolas, industria del chacinado y estaciones de servicios (Grupo No. 02, Subgrupo No. 03 “Industria Avícola, 20.06.22, c.7; Grupo No. 02, Subgrupo No. 02: "Industria del Chacinado", 02.12.21, c. 6; y Grupo No 19, Subgrupo No. 10 "Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos" 03.12.13, c.32).

2.6. Descanso semanal

En materia de descanso semanal, instituto regulado fundamentalmente por las Leyes No. 7.318 y No. 11.887, así como por el Decreto del 26 de junio de 1935, la negociación colectiva sectorial usualmente aborda tres tópicos: su duración, oportunidad de goce y remuneración en caso de ser trabajado.

a) Duración

En términos análogos a lo que trasunta con el descanso intermedio, también respecto del descanso semanal, en algunos casos la negociación colectiva sectorial se limita a ratificar o reafirmar la solución legal, como ser en el sector de supermercados (Grupo No. 10, Subgrupo No. 18, “Supermercados”, 07.11.13, c. 19).

En otros casos, se establece por esta vía regímenes más beneficiosos, como ser respecto de los trabajadores de ambulancias la posibilidad de un día descanso adicional no remunerado por mes (Grupo No. 15, Subgrupo No. 03 “Ambulancias que realizan traslado de pacientes sin asistencia”, 25.11.15, c. 15).

Adicionalmente, la negociación colectiva también se ha pronunciado sobre situaciones de indefinición, o en los que se ha discutido el régimen de descanso semanal que resulta aplicable, tal el caso de lo que trasunta respecto del sector servicios, dónde existen posiciones antagónicas en doctrina y jurisprudencia sobre el particular.

Por una parte, quienes sostienen que resulta de aplicación el régimen de semana inglesa (44 hs. semanales de labor y 36 de descanso) previsto en el Decreto- Ley No. 14.320 y el Decreto del 29 de octubre de 1957, sea por considerarse que se ingresa directamente en el ámbito de aplicación de dichas normas, sea por considerar existe un vacío normativo y por ende se aplica el régimen más beneficioso para los trabajadores.

Por otra parte, quienes sostienen que se aplica el régimen de 48 semanales de trabajo y 24 de descanso, previsto fundamentalmente en la Ley No. 7.318, por concebirlo como régimen general aplicable ante la ausencia de previsiones expresas y excepcionales respecto del sector servicios.

En ese marco, resulta de particular interés la situación advertida en el Grupo No. 19, Subgrupo No. 08, Empresas de seguridad y vigilancia”, Capítulo, “Seguridad Física”, en el cual se aprecia la siguiente cronología de disposiciones acordadas en el ámbito de Consejos de Salarios:

- Año 2013 (26.11.13): “Octavo: A partir del 1º. de enero de 2014, todos los trabajadores del sector pasarán a ser mensuales manteniéndose el régimen semanal actual de seis días de labor de ocho horas, por un día de descanso, tomando como base de cálculo del salario resultante 200 horas mensuales, para los trabajadores que realicen el régimen antes mencionado.

Por lo cual no podrá contratarse ni mantenerse personal alguno en régimen de jornalero en los cargos de vigilante, chofer, encargado de turno y/o en cualquier otro cargo operativo. En el caso de trabajadores contratados en un régimen inferior a las 48 horas semanales su salario mensual se determinará de manera proporcional a las horas semanales que cumplan.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio, en la primera semana de noviembre del 2016 se reunirán en régimen de Consejo de Salarios para discutir entre otros puntos la rebaja de la jornada laboral. Las conclusiones serán vigentes a partir del próximo convenio.

Declaración de partes. La representación de los trabajadores entiende que la carga horaria semanal del sector debería adecuarse al régimen de 44 horas semanales de labor por 36 de descanso, asimilándose al régimen del comercio. Las cámaras empresariales, por su parte, entienden que el régimen general vigente en el sector es de 48 horas semanales con 24 horas de descanso, con sus variables en su aplicación”.

- Año 2017(07.02.17) Décimo segundo: **Comisión Tripartita** Se conviene constituir una Comisión tripartita a los efectos de analizar aspectos referidos a condiciones laborales, comenzando por el tema de la eventual y futura reducción de la carga horaria semanal (...)

Lo acordado en dichos instrumentos ha tenido una valoración dispar por parte de la jurisprudencia, en algunos casos validando los términos de lo acordado, en otros, por el contrario, considerándolo nulo.

Así, la Suprema Corte de Justicia en Sent. No. 237/2020 sostuvo que: “excedido el régimen de 44 horas semanales de trabajo, establecido por normativa de rango legal heterónoma y de orden público laboral, corresponde concluir que la cláusula 8 del Convenio Colectivo de fecha 26 de noviembre de 2013, es, en el específico punto en debate, absolutamente nula, así como que, por tratarse de un vicio manifiesto, la Corte se encuentra emplazada en una situación jurídica de poder-deber en lo que a su relevamiento de oficio refiere (art. 1561 del Código Civil, art. 24 num. 9 del C.G.P. y art. 5 de la Ley 15.750)”.

En tanto que el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primero Turno, en Sent. No. 245/2015 expresó que: “las partes simplemente hacen patente su postura y el mantenimiento de la situación actual, sin que ello signifique la existencia de acuerdo alguno al respecto”, en tanto que el símil de Segundo Turno en Sent. No. 32/2021 consideró válido lo convenio en el sentido de que “el uso condicional del verbo “debería” ... no se concretó en decisión (laudo) o acuerdo alguno lo que denota es una aspiración de los trabajadores...”

Por su parte, el Tribunal de Apelaciones de Tercer Turno en Sent. No. 292/2016 consignó que: “celebrado con todas las garantías y los trabajadores representados por las organizaciones sindicales correspondientes no constituye una renuncia a un derecho mínimo reconocido legalmente, sino autorregulación respecto a una cuestión debatida”, en tanto que análogo de Cuarto Turno en Sent. No. 230/2016 subrayó que: “el convenio resulta totalmente aplicable a la situación de autos durante su vigencia”.

Finalmente, debe tenerse presente que en el año 2019, probablemente teniendo en consideración la ambivalencia de los pronunciamientos judiciales, la temática es nuevamente abordada por la negociación colectiva sectorial, marco en el cual se acuerda la siguiente cláusula la cual aborda expresamente la duración del descanso semanal:

- **Quinta: (...)** Se acuerda por las organizaciones profesionales más representativas del sector de actividad y que suscriben el presente, que el sector seguridad física pasará a trabajar con una carga semanal de **44** horas de labor, con el régimen de descansos que se establece a continuación y que tiene como Finalidad esencial (especialmente para

FUECYS) la creación de un régimen de descansos más favorable para los trabajadores que el establecido por cualquiera de las normas eventualmente aplicables al sector de actividad, permitiendo que con cierta periodicidad los mismos gocen de 48 horas continuas de descanso para su adecuada recuperación psicofísica y favoreciendo su vida familiar e integración social; ello compatibilizado con la generación de un sistema de trabajo que permita la organización del mismo, el cumplimiento de la prestación de los servicios; con un relevante aspecto adicional que es la creación de nuevos puestos de trabajo ante la reducción horaria acordada y que requerirá la utilización de un mayor número de personas.

La Federación de Empleados del Comercio y los Servicios del Uruguay (FUECYS) en su condición de organización sindical más representativa y el sector empleador acuerdan que el régimen de trabajo para los trabajadores de las categorías operativas será de 6 días de trabajo de 8 horas diarias de labor con 24 horas de descanso una semana y a la semana siguiente de 5 días de trabajo de 8 horas diarias de labor con 48 horas consecutivas de descanso, y así alternativamente (una semana 48 horas y la siguiente 40).

El régimen de descanso para el sector de actividad aquí acordado admitirá como excepción el régimen de 44 horas de labor con un día y medio de descanso (36 horas) en aquellos servicios para clientes que al día de la firma del presente acuerdo se les viene prestando el servicio en ese régimen. Se reitera el principio general legal de que el trabajador tiene derecho al goce de sus días de descanso. En caso que se le consulte respecto a su disponibilidad para trabajar en uno de esos días tiene todo el derecho a no acceder y no podrá ser sancionado o adoptarse cualquier clase de represalia en su contra (...). (instrumento de fecha 28.01.19, con modificación del 23.12.19).

b) Goce

Otra arista abordada en sede de negociación colectiva, radica en la oportunidad de goce del descanso semanal, en algunos casos meramente ratificando la solución legal, en otros procurando adecuar o flexibilizar el mismo teniendo presente las características o preferencias del sector.

En ese marco, se destaca la persistencia del domingo como día de descanso preferencial, lo cual seguramente tenga resabios históricos religiosos y que más contemporáneamente se asocian a concebirlo como un día dedicado a la familia.

De allí que en algunos sectores directamente se establezca que el domingo es el día de descanso semanal, a vía de ejemplo en el Grupo No. 3, Subgrupo No. 3, “Carga y Descarga”, Capítulo “Fresco”, 06.03.14, c.4.

En otros, en los que por el tipo de actividad se labora toda la semana, se han convenido sistemas que permiten que los trabajadores gocen de al menos una determinada cantidad de días domingo de descanso al mes, lo cual implica en la mayoría de las veces consagrar diferentes vías para la conciliación vida laboral y familiar.

Así, se ha acordado el derecho a:

- dos domingos al mes (G10, SG21, “Envasado de supergás”, 01.04.11, c. 16).
- un domingo al mes (G10, SG2, “Artículos para el hogar”, 10.12.18, c. 12).
- un domingo libre cada dos meses (G19, SG21, Cap. 1 “Administración de Centros Comerciales, industriales y de Servicios, 25.05.22, c. 9).

Por otra parte, también se ha acordado acumular descansos semanales, de forma de alternar su duración, gozando una semana de descanso de 48 horas y la semana siguiente 24 horas (Grupo No. 10, Subgrupo No. 18 “Supermercados”, 07.11.13, vigencia ratificada por instrumentos posteriores, entre otros el del 07/12/2021 art. 16).

Del mismo modo, se ha convenido la redistribución de la jornada semanal, en algunos en aplicación de normativa imperante, como ser el Grupo No. 24, “Forestación”, 02.12.21, c. 10), en otros, acordando soluciones que en algunos casos se apartarían de la regulación heterónoma (Grupo No. 19, Subgrupo No. 27 “Balanzas y puestos de pesajes móviles”, 28.03.22, c. 10).

Finalmente, corresponde consignar que también se han acordado sistemas para mantener la continuidad de la actividad durante los días de descanso semanal (a vía de ejemplo, Grupo No. 19, Subgrupo No. 27 “Balanzas y puestos de pesajes móviles, 28.03.22, c. 11).

c) Remuneración del descanso semanal trabajado

Por último, otro de los tópicos abordados en materia de descansos semanales radica en la remuneración en caso de éstos ser trabajados.

Al igual que respecto de otras aristas, una línea de convenios meramente ratifica la solución legal, en tanto otros establecen regímenes más beneficiosos para los trabajadores, como ser las heladerías industriales, donde de trabajar los días domingo y dicho coincidir con el descanso semanal se remunera: jornal triple a jornaleros, y 2/30 avas partes del sueldo básico a mensuales (Grupo No. 01, Subgrupo No. 01, Capítulo 3 “Heladerías Industriales”, 23.12.16, c. 13).

En otros casos se contemplan especificidades del sector, como ser en la pesca, pago de 1/7 adicional a la parte correspondiente a cada viaje (a vía de ejemplo: Grupo No. 03, Buques CAT. A y B, 02.05.19, c. 8). De igual modo, en dicho sector, se regula el período de estadía en tierra (entre la llegada y nueva partida del buque), lo cual se disciplina como descanso no pago con alcance diverso según se trate de buques de altura o de mediana altura. (Grupo No. 03, Subgrupo No. 01 “Captura”, 10.08.21, c.12).

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

A efectos de promover y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se identifican los siguientes beneficios a nivel de los Consejos de Salarios:

3.1. Nacimiento de hijos y lactancia

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 1 Industria Láctea (Quinta Ronda) se establece la reducción de la jornada laboral a 4 horas para las trabajadoras madres que amamanten durante el primer año de vida del lactante mientras se acredite debidamente que se continúa amamantando al niño manteniéndose la remuneración habitual.

A nivel del Grupo No. 2 Subgrupo No. 2 Chacinado (Sexta Ronda) y No. 3 Avícola (Sexta Ronda) se establece un régimen de flexibilidad horaria cuando la trabajadora se reintegra de su licencia maternal y durante el período de lactancia. A su vez, se establece prioridad para el goce de la licencia anual con posterioridad a la licencia paternal.

En el caso del Grupo No. 15 (Salud General y Servicios de acompañantes) (Séptima Ronda y Novena Ronda) se establece que cuando la trabajadora (médica o no médica) hace uso del subsidio parental por cuidados que otorga el Banco de Previsión Social hasta los seis meses del niño (art. 12 Ley No. 19.161) el empleador abonará el 50% de la remuneración pero la trabajadora no realizará tareas. De esta forma, la licencia maternal se extiende hasta que el niño cumple los seis meses de edad.

Mientras tanto, en el Grupo No. 5 Subgrupo No. 2 Marroquinería (Quinta Ronda), Grupo No. 7 Subgrupo No. 4 Pinturas (Quinta Ronda) y Grupo No. 8 Subgrupo No. 8.1 Vidrio Hueco (Quinta Ronda) se prevé una licencia por paternidad de 5 días hábiles a partir del nacimiento.

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 1.1 Industria láctea (Quinta Ronda) se adiciona el día laboral siguiente a la finalización de la licencia paternal.

En el Grupo No. 19 Subgrupo No. 3 se otorgan 4 días de licencia por paternidad (5ta Ronda)

En las primeras rondas tras la convocatoria a los Consejos de Salarios en el año 2005 también se incluían días de licencia paternal los cuales a la fecha ya han sido equiparados o superados por la norma legal (Ej. Grupo No. 13.2, 19.7, 19.15, 19.17)

3.2. Horas o días para atender situaciones vinculadas a hijos

A nivel del Grupo No. 1 Subgrupo No. 5 Molinos de Arroz (Séptima Ronda) se otorga un día libre para las “trabajadoras” para concurrir al final del curso de sus hijos mientras que los “trabajadores” pueden pedir cambio de turno en dicha ocasión. Si optan por pedir el día éste no será pago. En nuestra opinión, este tipo de beneficios que se otorgan solamente a las trabajadoras y no a los trabajadores refuerzan los roles impuestos tradicionalmente a hombres y mujeres e implican un obstáculo para avanzar en la co-responsabilidad en materia de cuidados.

A su vez, en el Grupo No. 14 Subgrupo No. 5 Cooperativas de Ahorro y crédito, cooperativas de capitalización (Quinta Ronda) se establecen 10 horas “hijo” a efectos de atender necesidades de los hijos menores justificadas.

En el Grupo No. 8 Subgrupo No. 8 Productos metálicos maquinaria y equipos se establecen 2 jornadas al año para atender obligaciones relacionadas con la salud o educación de los hijos o su equivalente en horas.

En el Grupo No. 19 Subgrupo No. 3 se establece una licencia por cuidado de hijos o menores a cargo de 40 horas que podrán fraccionarse como mínimo en tramos no menores a 4 horas en cada oportunidad, para el caso de que una trabajadora/dor tenga un hijo o menor a cargo hasta 12 años de edad en caso de internación en sanatorio u hospital o tratamiento por enfermedades oncológicas (que deberá acreditarse con los certificados médicos respectivos).

3.3. Horas en caso de hijos con discapacidad

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.1 Dulces, chocolates, galletitas y alfajores y 7.3 Panificadoras (Sexta Ronda) se otorgan 8 días de licencia especial remunerada para trabajadores con hijos con discapacidad siempre que se encuentren inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o sean declarados incapaces por el BPS. En caso de que la certificación exceda los 8 días antes mencionados, se considerará como falta justificada.

De modo similar, en el Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.2 Fideerías (Sexta Ronda) se establece una licencia de tres días para trabajadores que tengan hijos discapacitados a efectos de acompañarlos a consultas, terapias o en situación de enfermedad siempre que se encuentren inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o sean declarados incapaces por el BPS. En estos casos debe realizarse un preaviso excluyendo casos de urgencia, con 2 días hábiles previos y acreditación dentro de los 3 días hábiles siguientes. Cuando la certificación exceda los 3 días antes mencionados se considerará como falta justificada.

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.5 Molinos de té y café (Sexta Ronda) los 3 días hábiles de licencia se otorgan no solamente para quienes tengan hijos con discapacidad sino también a aquellos que tengan familiares directos (padres, hijos, cónyuges o concubinos) con enfermedades terminales.

Mientras tanto, en el Grupo No. 1 Subgrupo No. 12 Capítulo 3 Catering Industrial (Quinta Ronda) y Grupo No. 8 Subgrupo No. 8 “Industrias de productos metálicos, maquinaria y equipos.” (Séptima Ronda) se establecen 5 días para trabajadores con hijos discapacitados.

A nivel del Grupo No. 7 Subgrupo No. 4 Pinturas (Quinta Ronda) se establecen horas de licencia especial para mujeres madres de hasta 15 años de edad o hijos con capacidades diferentes para atender situaciones de enfermedad, internación o para su traslado a controles en centros

asistenciales. En el Grupo No. 7 Subgrupo No. 7 medicamentos de uso animal (Octava Ronda) se establecen 24 horas anuales para madres o padres con hijos menores de edad o discapacitados para atender situaciones vinculadas con el cuidado de la salud y la educación y 72 horas anuales para atender situaciones graves de salud que impliquen internación en sanatorio o domicilio de hijos menores o discapacitados, cónyuge, concubino, padre o madre.

En el Grupo No. 9 Subgrupo No. 1 se establecen 96 hs. de licencia cada doce meses calendario las cuales podrán ser continuas o discontinuas según el caso, de las que 64 horas de trabajo serán pagas. Para acceder a este beneficio la empresa y el trabajador deberán ser aportantes a la totalidad de los fondos de la construcción. El trabajador deberá acreditar ante el Fondo Social de la Construcción la condición de discapacidad de su hijo según la documentación de cobro de la pensión o asignación ante el Banco de Previsión Social que se abona por tal concepto. (Segunda Ronda)

En el caso del Grupo No. 11 Subgrupo No. 1 Comercio minorista de la alimentación (Sexta Ronda) se otorgan hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año para los trabajadores que tengan hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos cuya edad no supere los doce (12) años y con hijos en tratamiento oncológico con grado de dependencia hasta los dieciséis (16) años. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Dichas horas se computarán a todos los efectos como efectivamente trabajadas.

En el Grupo No. 20 Subgrupos No. 2 y 3 (Quinta Ronda) se establece una licencia especial de hasta cinco días a los trabajadores que tengan hijos que presenten discapacidad con grado de dependencia. En caso de que excedan los cinco días, no serán remunerados los días que excedentes y no será afectado la prima por presentismo. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo, deberá presentar la constancia a su nombre, del trámite o servicio al que debió acudir en cada oportunidad.

En la Sexta Ronda, el Grupo No. 20 Subgrupos No. 2 y 3 acordó otorgar hasta 30 horas de licencia especial no remunerada al año, no acumulable en los años siguientes, a los trabajadores que tengan padre, madre, cónyuge y o concubino legal que presente discapacidad con grado de dependencia. Esta licencia especial no afecta el pago de la prima por presentismo. Para acceder a

la misma el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo, deberá presentar la constancia a su nombre, del trámite o servicio al que debió acudir en cada oportunidad.

3.4. Licencias para la realización de exámenes médicos

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 5 Molinos de Arroz (Séptima Ronda) se establece la posibilidad de solicitar cambios de turno u horario o ausentarse del trabajo en caso de asistencia del trabajador a consulta de médico especialista o exámenes específicos cuando deben efectuarse fuera de la localidad de residencia del trabajador. En este caso el trabajador debe preavisar con 48 horas de antelación presentando constancia documental del día y hora de la consulta y justificar su asistencia en forma posterior.

A nivel del Grupo No. 23 (Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22), Subgrupo No. 2: Criaderos de Aves, 4 Criaderos de Suinos, 05 Apicultura, 07 Floricultura) (Séptima Ronda), se establece que las trabajadoras tendrán derecho a usufructuar un día libre pago por mes para consultas médicas o exámenes médicos, a partir del quinto mes de embarazo y, luego del parto, entre el tercero y noveno mes de vida del niño/a.

En otro orden, en el Grupo No. 2 Subgrupo No. 3 Avícola (Séptima Ronda) se prevé que las inasistencias por situaciones de interrupción voluntaria o espontánea del embarazo debidamente acreditadas mediante certificado médico, no tendrán como consecuencia la pérdida de primas o beneficios vigentes.

A su vez, el Grupo No. 20 Subgrupos No. 2 y 3 (Séptima Ronda) establece una licencia especial de hasta 3 días pagos en el año calendario, no acumulables, para que el trabajador se realice los análisis médicos que se detallan: 1) un día para la realización del estudio, a) curva de glicemia, b) fibrogastroscopia, c) fibrobroncoscopia, d) estudios eléctricos de miembros superiores e inferiores, e) ergometría, f) poligrafía respiratoria, 2) un día previo y el día de la realización, a) colon por enema, b) colon por enema doble contraste, c) fibrocoloncopia, 3) un día de la realización y un día posterior del estudio, a) tomografía varias por contraste. El trabajador deberá solicitar la licencia con al menos 72 horas de anticipación y presentando el comprobante de la institución a la cual está afiliado por SNIS – FONASA.

En el caso de los Grupos que se detallan a continuación, se otorga media jornada o 1 día adicional para examen de PAP o mamografía (Grupo No. 1 Subgrupo No. 5 Molinos de Arroz (Séptima Ronda)/ Subgrupo No. 6 Molinos de Trigo (Séptima Ronda)/ Subgrupo No. 7.3 Fideerías (Sexta Ronda) /Subgrupo No. 11 Bodegas (Sexta Ronda)/ Grupo No. 2 Subgrupo No. 1 Industria Frigorífica (Sexta Ronda)/ Subgrupo No. 2 Chacinado (Séptima Ronda)/ Subgrupo No. 3 Avícola (Séptima Ronda)/ Grupo No. 5 Subgrupo No. 3 Prendas de vestir y afines (Séptima Ronda)/ Grupo No. 6 Aserraderos (Séptima Ronda)/ Grupo No. 6/ Grupo No. 15 Subgrupo No. 1 (Séptima Ronda)/ Grupo 19 Subgrupos No. 1, 3, 15, 17, 18/ Grupo No. 24 (Sexta Ronda).Subgrupo No. 3 Parquet (Séptima Ronda)/Grupo No. 7 Subgrupo No. 6.1 Procesamiento del caucho – artículos varios (Quinta Ronda) 6.2 Recauchutaje, (Quinta Ronda)/ Grupo No. 11 (Séptima Ronda), 15 Subgrupos No. 1, 2, 3, 4, Grupo No. 17 Subgrupo No. 2 Talleres gráficos/ Grupo No. 18 Subgrupo No. 3 Radios del Interior (Quinta Ronda)/Subgrupo No. 4.2 Televisión abierta del interior (Quinta Ronda)/

En algunos Grupos se establece a su vez un día específico para la realización de examen de próstata (Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.2 Fideerías (Sexta Ronda), Subgrupo No. 7.4 Molinos de Yerba (Sexta Ronda), Grupo No. 2 Subgrupo No. 1 Industria Frigorífica (Sexta Ronda), Grupo No. 2 Subgrupo No. 2 Chacinado, No. 3 Avícola (Séptima Ronda), Grupo No. 5 Subgrupo No. 3 “Prendas de vestir y afines” (Séptima Ronda), Grupo No. 6 Subgrupo No. 2 Aserraderos (Séptima Ronda), Grupo No. 6 Subgrupo No. 3 Parquet (Séptima Ronda), Grupo No. 11 Subgrupo No. 2 Comercio minorista de la alimentación (Séptima Ronda), Grupo No. 18 Subgrupo No. 3 Radios del Interior y Subgrupo No. 4.2 Televisión abierta el interior (Quinta Ronda)

3.5. Licencias especiales para atender las necesidades de salud de familiares

a) Días libres

A nivel del Grupo N° 8, Subgrupo 8.1, Grupo N°12 Hoteles, Restaurantes y Bares, Subgrupo 4, y el Grupo 16 Servicios de Enseñanza, Subgrupos 02, 06, 07, establecen tres días libres pagos al año para padres que tengan hijos con discapacidades o familiares directos con enfermedades terminales. En el caso del Grupo N°16, se establece a texto expreso que dichos días no son acumulables.

Por su parte, el Grupo N° 14 Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones subgrupo 1.1 bancos, también dispone tres días de licencia remunerada por enfermedad de familiar directo (padres, cónyuge, concubino, hijos y hermanos) que implique internación hospitalaria o domiciliaria.

Mientras tanto, el Grupo N° 15 Salud y anexos, Subgrupos No. 1, 2, 3, 4 (Séptima Ronda) aumenta a cinco días pagos al año la licencia para los funcionarios que tengan a su cargo el cuidado de: padre o madre, hijos menores de edad, cónyuge o pareja en unión concubinaria o familiares a cargo según resolución judicial, que estén en situación de internación hospitalaria o domiciliaria determinada de conformidad a lo establecido por el Decreto No. 191/2008 de 8 de mayo de 2008. En caso de hijos menores de edad y cuando ambos padres trabajen en la misma Institución, la licencia especial será usufructuada por uno solo de ellos. Será requisito para acceder a esta licencia especial, contar con una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

En la misma línea, pero con menor cantidad de días como beneficio, se ha expresado el Grupo N° 1, Subgrupo N° 3 Producción de Hielo y cámaras de frío estableciéndose 2 días libres por año para trabajadores con hijos discapacitados o familiares directos (padres, hijos, cónyuges o concubinos). En este caso se especifica que los hijos deben estar inscriptos en el Registro del Programa nacional de Discapacidad (PRONADIS). Si la ausencia excede los dos días se considerará falta justificada.

También en el caso del Grupo N° 1, Subgrupo N° 1.2 Distribuidores Lácteos, se prevén tres días de licencia especial para Hijos Menores de 18 años con enfermedades oncológicas o HIV. Mientras que el Subgrupo N° 7 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, y Subgrupo N° 7.3 Panificadoras industriales, estableció diez días para trabajadores con hijos padres cónyuges con enfermedades terminales o enfermedades oncológicas.

El Grupo N° 2, Subgrupo N° 3 Avícolas, dispuso cuatro jornales para asistir con sus hijos en caso de tratamientos oncológicos como en otras situaciones en que requieran tratamiento por no tener autonomía ambulatoria o presenten una severa discapacidad.

Mientras tanto, en el Grupo No. 20 Subgrupo No. 1 (Quinta Ronda) se establecen las siguientes licencias para los trabadores con hijos menores a cargo a efectos de cumplir con el Programa Nacional de Salud de la Niñez siempre que computen cinco jornales semanales o veintidós horas semanales: a) por menores de hasta 6 meses de edad, un día al mes, b) por menores

de 6 hasta 12 meses, un día cada 2 meses, c) por menores de 1 hasta 2 años, un día cada 3 meses, d) por menores de 2 hasta 3 años, un día cada 4 meses, e) por menores de 3 hasta 4 años, un día cada 6 meses, f) por menores de 4 hasta 14 años, un día al año por cada hijo en esa franja etaria, con un máximo de 3 días al año. Por estos conceptos, el trabajador puede usar como máximo, 1 día al mes.

A su vez, en caso de internación de menores de 18 años, el trabajador padre, madre o tutor del mismo tendrá derecho a una licencia de hasta 10 días al año, contando el día de la internación. Dicha licencia podrá pedirse en forma fraccionada y no será acumulativa de un año a otro. (Grupo No. 20 Subgrupo No. 1 Séptima Ronda)

En el Grupo No. 20 Subgrupo No. 2 y 3 (Séptima Ronda) se establece que los trabajadores con hijos menores de 12 años de edad y con madre y/o padre mayores de 70 años de edad, que se encuentren con internación hospitalaria, o en caso que derive a internación domiciliaria, tendrán una licencia especial con goce de sueldo, de hasta 3 días en el año calendario, en ambos casos una vez reintegrado, el trabajador deberá acreditar la constancia médica expedida por la Institución de Salud correspondiente. Dicha licencia no es acumulable año a año y deberá solicitarse con al menos 72 horas de anticipación, en casos de extrema urgencia podrá notificar a sus empleadores en un plazo de 24 horas.

b) Horas libres

Para este tipo de regulación debe verse lo dispuesto en el Grupo N°10 Industria, Comercio y actividades en General, Subgrupos 01, 02, 04, 11,12, Tiendas, donde se han regulado hasta 24 horas libres pagas al año para trabajadores que tengan hijos menores de 15 años en situación de internación en Institutos de salud.

En el Grupo No. 1 Subgrupo 1, se establecen 96 horas de licencia, de las cuales 64 serán pagas a los efectos de atender de manera solidaria y humanitaria circunstancias que puedan afectar al trabajador y su familia en el caso de trabajadores que padezcan enfermedades terminales y a los trabajadores que tengan hijos o menores a cargo, que padezcan dichas enfermedades. Esta licencia se hace extensiva a la persona que conviva con el trabajador (cónyuge o concubino de cualquier sexo) (Cuarta Ronda)

El Grupo N°11, Comercio Minorista de alimentación, Subgrupo 02, fue un paso más y dispuso hasta 40 horas de licencia por hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos. Para los hijos mayores de doce años, padres, concubinos o cónyuges en tratamiento oncológico con grado de dependencia se otorgará hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año, sin embargo, requiere para tal caso contar con grado de dependencia.

En el Grupo 14 Subgrupo No. 1 se establece que todo empleado tendrá derecho a 3 días de licencia anual remunerada por enfermedad de familiar directo (padres, cónyuge, concubino, hijos y hermanos) que implique internación hospitalaria o domiciliaria. Para tener derecho a esta licencia especial el empleado no deberá tener licencia anual de años anteriores pendientes de goce (exceptuando la del año en curso). (Séptima Ronda)

El resto de los grupos donde se encontró regulación van variando en la cantidad de horas asignadas al beneficio, así por ejemplo: en el Grupo N°19, Subgrupo No. 3 se establece una licencia de hasta 40 horas que podrán fraccionarse como mínimo en tramos no menores a 4 horas en cada oportunidad, para el caso de que una trabajadora/dor tenga un hijo o menor a cargo hasta 12 años de edad en caso de internación en sanatorio u hospital o tratamiento por enfermedades oncológicas, el Grupo No. 19 Subgrupo 22, Informática cuenta con 44 horas de licencia no remunerada por año cuidados por internación de familiar e hijos con enfermedad grave sin internación; el Grupo N°20, Entidades gremiales, sociales y deportivas, Subgrupos 02 y 03, Entidades gremiales y sociales cuenta con hasta 30 horas de licencia especial también no remunerada, para trabajadores con familiares discapacidad con grado de dependencia, pero sin pérdida de presentismo; el Grupo N° 7, Subgrupo 03, cuenta con 32 horas anuales para mujeres y hombres para atender a hijos menores en estado de enfermedad, internación o para su traslado a controles médicos con la limitante de 8 horas máximo por mes calendario; el Grupo N°1, Subgrupo 05 ha dispuesto que podrán solicitar cambio de turno o de horario y en caso de que no se acceda a ello podrán ausentarse del trabajo en caso de enfermedad de familiares directos del trabajador (hijos a cargo/cónyuge – padres/nietos solamente por internación); finalmente el Grupo N° 17, Subgrupo 02 y el Grupo N°18, Subgrupo 02 cuentan con 24 horas pagas por año para trabajadores que tengan a su cargo menores de 12 años que deban realizarse tratamientos médicos por la existencia de enfermedades congénitas o supervinientes que impliquen riesgo de vida.

Otras regulaciones sobre este tema pueden observarse en el caso del Grupo No. 15 Subgrupos No. 1, 2, 3, 4, Grupo No. 19 Subgrupos No. 13, 14, 16, 17, 18, 27.

3.6. Horas “trámite”

En algunos sectores, se establecen beneficios más genéricos para atender diversas situaciones referentes a la vida personal o familiar del trabajador.

En el Grupo No. 1 Subgrupo No. 10 Licorerías (Séptima Ronda) se establecen 8 días para atender situaciones de emergencia imprevistas vinculadas a las cargas del trabajador.

Mientras tanto, a nivel del del Grupo No. 1 Subgrupo No. 12 Capítulo 03 Catering Industrial (Sexta Ronda) se otorgan 3 días libres al año para trámites personales (uno por cuatrimestre). Estos días se otorgan sin goce de sueldo y no generan derecho al transporte (boletos). Su usufructo no implica la pérdida del presentismo.

En el Grupo No. 2 Subgrupo No. 2 Chacinado (Séptima Ronda) se otorgan 72 hs. particulares para trámites sin goce de sueldo los cuáles no se considerarán como falta. Los trabajadores que deseen hacer uso del beneficio deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 24 hs. y su número en ningún caso podrá superar el 10% del total del personal del sector donde desempeñen sus tareas. Estas horas se otorgan sin goce de sueldo y no implicará la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador.

En el Grupo No. 2 Subgrupo No. 3 Avícola (Quinta Ronda) se establece el derecho a ausentarse dos días por año para atender asuntos de carácter particular. Estos días serán sin goce de sueldo y no implicarán la pérdida del presentismo u otras primas.

A nivel del Grupo No. 8 Subgrupo No. 1 Metalurgia e Industrias navales se otorgan 8 horas no pagas para trámites que podrán ser fraccionadas hasta en dos veces.

En el Grupo No. 20 Subgrupos No. 2 y 3 se establece un máximo de 2 horas mensuales de la jornada laboral, de las que podrán disponer los trabajadores para uso particular sin que ello afecte el cobro de la prima por presentismo, las que deberán ser coordinadas con una antelación de 48 horas. Las mismas no serán remuneradas ni serán acumulativas y su fraccionamiento no podrá ser inferior de 1 hora.

Nótese que en la mayoría de estos casos se trata de días u horas sin goce de sueldo lo cual puede actuar como un desestímulo para el usufructo de estos días.

3.7. Licencias por estudio

El Grupo N° 8, Subgrupo 06 Minerales, piedras preciosas, dispone de 120 horas de capacitación a ser utilizadas por 3 trabajadores designados por UNTMRA para cursos fuera de la empresa con un máximo de 40 horas por año. No pueden ser usadas por dos trabajadores de la misma empresa en simultáneo. A su vez, se prevé que el 50% de las horas deben destinarse a cursos en salud laboral.

En el caso del Grupo N°10, Industria, Comercio y actividades en general, Subgrupo 04, se han previsto tres días de licencia por estudio adicional a los previstos en la normativa general vigente.

El Grupo N°16 Servicios de Enseñanza, Subgrupo 02, estableció que el trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador.

En otro orden existen previsiones específicas para el desarrollo de estudios relacionados con la actividad. En este sentido el Grupo N° 5, Subgrupo 01 Curtiembres ha definido 12 días para la preparación de exámenes más el día del examen para cursos en UTU o LATU sobre temas relacionados con la industria de la curtiembre. Incluso aquellos trabajadores que cursen estudios universitarios podrán adecuar sus horarios haciéndolos compatibles con las necesidades impuestas por sus estudios siempre que esto resulte posible de acuerdo a la organización de tareas de la empresa.

En el caso del Grupo No. 13 Subgrupo No. 8 (Quinta Ronda) se establece que toda empresa, en la medida de sus posibilidades, procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso, tendrán preferencia para optar por dicho horario, aquellos trabajadores con cargas familiares debidamente justificadas (menores o adultos mayores a cargo, etc.).-

Dentro de las regulaciones más beneficiosas se encuentra la del Grupo N°15 Grupo Madre Salud en general en el cual estableció que todo trabajador que se encuentre realizando estudios a nivel secundario (segundo ciclo), o UTU, Universitario Superior tiene derecho a una licencia extraordinaria (anual), con goce de sueldo de quince días hábiles según el régimen de trabajo de cada institución, fraccionables en el año. A su vez, se prevé que los trabajadores que realicen cursos y/o jornadas de capacitación profesional o asistan a Congresos que tengan relación con el cargo o

función que desempeñan en sus lugares de trabajo y que resulten de utilidad para la Institución, tendrá hasta 6 días de licencia anual paga para los cursos de un año o su proporción en días según la duración del mismo, y hasta 3 días de licencia anual paga por Congreso. En el caso de los médicos, se establece una licencia para eventos científicos de médicos y practicantes de medicina de diez días hábiles por año, a efectos de concurrir a estos eventos.

3.8. Licencia por violencia de género

A partir de la aprobación de la Ley No. 19.580 de violencia a la mujeres basada en género, es habitual encontrar cláusulas a nivel de los Consejos de Salarios mediante las cuales se reconocen desde 1 a 5 días adicionales a los previstos legalmente (Grupo No. 1 Subgrupos No. 1 y 2, Grupo No. 8 Subgrupo No. 5.2, Grupo No. 11, Grupos No. 14 Subgrupo No. 2, Grupo No. 15 Subgrupos No. 1, 4.1 y 4.2, Grupo No. 16 Subgrupos 1 a 7, Grupo No. 17 Subgrupo No. 2, Grupo No. 19 Subgrupo No. 3, Grupo No. 20 Subgrupos No. 2 y 3)

3.9. Otras facilidades

En caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 13 Tabaco (convenio colectivo 2021) se otorgan 10 días hábiles por única vez al cumplir 30 años en la empresa.

A nivel del Grupo No. 13 Subgrupo No. 8 Transporte de carga internacional (Quinta Ronda) se otorgan 2 días de licencia anual adicional a partir del segundo de antigüedad.

En el Grupo No. 15 Subgrupo No. 1 Salud en general se prevé que el personal que desempeña sus tareas en régimen de trabajo rotativo gozará de una licencia de 10 días complementarios (Decreto No. 258/87).

Por su parte en el Grupo No. 16 Subgrupo No. 2 Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior (Séptima Ronda) se establece que los trabajadores de la enseñanza privada que, en su condición de empleados públicos, deban cumplir funciones establecidas por la Corte Electoral en las elecciones nacionales, departamentales y convocatoria a referéndum o plebiscito, podrán ausentarse al día siguiente, sin goce de sueldo, sin que esta falta implique una sanción disciplinaria, siempre que la justifique con la certificación correspondiente.

III. LOS MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

4. INTRODUCCIÓN

A los efectos de definir el alcance del tópico en estudio, comenzaremos por señalar que la Recomendación N° 92 de la OIT de 1951 se refiere a la necesidad de establecer mecanismos de conciliación voluntaria con el objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores (art. 1). La misma Recomendación aboga por organismos de base paritaria, con “representación igual de empleadores y de trabajadores” (art. 2), agregando que si conflicto fue sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, deberían éstas abstenerse de recurrir a huelgas y a lockouts, mientras dure el procedimiento de conciliación (art. 4). Finalmente, el art. 7 expresa que “ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga”.

A su vez el Convenio Internacional del Trabajo N° 154 sobre negociación colectiva, ratificado por la Ley N° 16.039 de 8.5.1989, expresa en su art. 6 que las disposiciones del Convenio “no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva”.

Nuestra Constitución en su art. 57, luego de indicar que la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, señala en su segundo inciso que “promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje”. Entendemos que el precepto legal fue parcialmente recogido por el art. 20 de la Ley 10.449 de 12.11.1943, que otorga a los Consejos de Salarios la función de “actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos”.

Más recientemente, la Ley N° 18.566 de 11.09.2009 dedica el título V al tema de la prevención y solución de los conflictos, estableciendo diversas vías de actuación, sin perjuicio de confirmar y extender a la mediación la competencia reconocida a los Consejos de Salarios por el

art. 20 de la Ley 10.449. Cabe recordar que la Ley N° 18.566 consagró también una cláusula de paz legal (art. 21), que opera “durante la vigencia de los convenios que se celebren”.

Cabe destacar que los acuerdos sobre mecanismos de prevención y solución de conflictos - incluidos en convenios colectivos o laudos de los Consejos - fueron excepcionales en el periodo 1943 a 1968. Recién a partir de 1985, con la reinstitucionalización democrática del país y las nuevas convocatorias de los Consejos, comenzaron a incluirse en los textos acordados cláusulas que negociación en la materia, en el marco de una más genérica y expresa “obligación de paz”. Estas cláusulas procuran de forma negociada establecer procedimientos que permitan dar estabilidad a los puntos acordados, evitando medidas de conflicto, y encauzando procedimientos de enfriamiento del conflicto, con la excepción de medidas gremiales de carácter nacional dispuestas por el la Central Sindical PIT-CNT y eventualmente por la organización sindical de actividad.

A partir de la convocatoria de los Consejos de Salarios del año 2005, se vuelve habitual en los laudos (y aún en los convenios bilaterales a nivel de actividad o de empresa) la inclusión de normas sobre prevención y conciliación de los conflictos colectivos, que generalmente se replican con escasas modificaciones en las sucesivas “rondas” de los Consejos.

La peculiaridad de las reglas legales y en especial de aquellas negociadas por las partes es que generan relaciones obligacionales entre sujetos colectivos y no entre sujetos individuales. Son cláusulas que pueden tener diverso alcance, como establecer procedimientos de conciliación, prever mecanismo de vigilancia para el efectivo cumplimiento de las normas laborales, definir procedimientos de discusión y conciliación entre las partes, reglas o Comisiones para la interpretación de los propios convenios, asumiendo además éstas el compromiso de no recurrir a la acción directa y a no organizar actos de protesta para conseguir la modificación de lo acordado antes de su vencimiento.

En esta segunda parte de la investigación, nos proponemos - a partir del examen de las diversas cláusulas recogidas en los laudos de los Consejos de Salarios y convenios colectivos relevantes de actividad - destacar tendencias y regulaciones relativas a dos temas específicos a considerar:

a) Mecanismos de prevención del conflicto, incluyendo a los procedimientos ante diferencias de interpretación de los acuerdos en instancias bipartitas o tripartita, etapas de

conciliación ante el MTSS o en el ámbito del respectivo Consejo de Salarios, constitución de Comisiones *ad-hoc*, etc.

b) Cláusulas de paz, examinado aspectos como la limitación de su extensión a los puntos pactados o más allá de lo pactado, reglas declarativas, exclusión del deber de paz respecto de las medidas adoptadas por la Central sindical o el respectivo sindicato de rama, referencias al *lock-out* y otras medidas propias del empleador.

5. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL CONFLICTO

La investigación relevó los diversos mecanismos de prevención y solución de conflictos, elaborados a partir de la negociación bipartita y tripartita, buscando modelos que diferenciaron y/o caracterizaran los posibles procedimientos. En general las cláusulas analizadas reproducen los criterios ya contenidos en los artículos 19 y 20 de la Ley 18.566, agregando particularidades propias emergentes del ámbito negocial.

Del examen realizado pueden distinguirse dos etapas básicas: la primera, a nivel bipartito, y la segunda con participación del Consejo de Salarios o el MTSS (DINATRA). También nos referiremos a los procedimientos relativo a la interpretación de los acuerdos.

5.1. Negociación bipartita empresa/actividad

La casi totalidad de los mecanismos de prevención de conflicto relevados en los Grupos poseen instancias bipartitas que generalmente se realizan en el ámbito de la propia empresa involucrada. Es común también encontrar estipulaciones que prevén la existencia de comisiones bipartitas a ese nivel respecto a la negociación de la solución del conflicto, como en el Grupo 15 (Servicios de salud y anexos), Subgrupo 4.1 (residenciales con fines de lucro) y 19 (Servicios profesionales, técnicos, etc.), Subgrupo 12 (agencias de publicidad). En varios Grupos también existen y funcionan ámbitos bipartitos a nivel del sector de actividad para el caso que la negociación a nivel de empresa no surta efectos. En este sentido, pueden verse ámbitos o comisiones bipartitas sectoriales en el Grupo 1 (Procesamiento y conservación de alimentos,

bebidas y tabaco). Subgrupo 7 (Dulces, chocolates, etc.), en el Grupo 12 (Hoteles, Restaurantes y Bares. Subgrupo 1 (catering industrial) y en el Grupo 6 (Madera, celulosa, papel).

En el Grupo 3 (Pesca) se establecen mecanismos de prevención y solución de conflictos en todas las unidades de negociación y en todas las rondas. Se destaca la creación de una Comisión de Relaciones Laborales Sectorial de integración bipartita a tales efectos, incluyendo la interpretación y vigilancia de cumplimiento de las decisiones del consejo de salarios (Subgrupos 1 y 2).

Muy detallado es el procedimiento establecido en el Grupo 4 (Industria Textil) - Subgrupos 1 (Lavaderos, peñadurías, hilanderías, etc.) y 2 (fabricación de tejidos de punto), donde se prevé la actuación de Comisiones Internas de empresa, y una Comisión Bipartita Textil paritaria integrada por 6 miembros, antes de llegar a la instancia del Consejo de Salarios respectivo.

En diversos subgrupos del Grupo 18 (Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones) las partes asumen el compromiso de agotar los medios de negociación bipartita a nivel de empresa, para recién luego acudir a instancias tripartitas (con intervención del MTSS), antes de tomar cualquier medida que implique reclamos sindicales o gremiales.

Las particulares características del Grupo 21 (Servicio doméstico) determinan que no existan procedimientos de prevención y solución de conflictos, limitándose - como veremos más adelante - a establecerse una cláusula de paz.

En el Grupo 23 (Viñedos, fruticultura, etc.), Subgrupo 1 (Horticultura) se destaca como medida preventiva bilateral la obligación de cada parte de elevar al conocimiento de la otra, de manera recíproca, todas aquellas situaciones cualquiera sea su naturaleza, que pudieran desembocar en conflictos colectivos de trabajo.

5.2. Negociación a nivel de Consejo de Salarios y/ MTSS

Sin poder definir un patrón único de modelo de cláusula, lo cual confirma la variedad y menor o mayor intensidad de los procedimientos de prevención y solución de conflictos, en muchos sectores encontramos cláusulas que - fracasadas las instancias a nivel bipartito - prevén ámbitos tripartitos ante la Dirección Nacional del Trabajo y/o el respectivo Consejo de Salarios.

En la gran mayoría de los Grupos/Subgrupos examinados es habitual la convocatoria del Consejo de Salarios respectivo cuando fracasaron las instancias de diálogo bipartito. Complementariamente puede establecerse la posibilidad u obligación de una convocatoria a nivel del MTSS. El recurso al ámbito de conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo, generalmente no aparece como primer recurso de los procedimientos de prevención de conflictos (aunque hay diversas excepciones que lo colocan como primera instancia a nivel tripartito), y surge como un recurso alternativo en el caso que fracasó la instancia bipartita o el ámbito del Consejo de Salario, por ej. Grupo 1 citado, Subgrupo 5 (Molinos de arroz); Grupo 6 citado; Grupo 9.1 (Industria de la Construcción).

Algunas cláusula analizadas merecen también especial atención, como la cláusula aprobada en el Grupo 6 citado, Subgrupo 1 (Celulosa, papel, etc), en la que se precisa el proceso de prevención y solución de los posibles conflictos, estableciéndose un mecanismo de “tres instancias de mediación y conciliación”: la primera en el ámbito bipartito de la empresa; de no tener éxito, en el ámbito de la Comisión Bipartita Sectorial; y si esta última no diera resultado, “se solicitará convocar al Consejo de Salarios del Sector y/o a la Dirección Nacional del Trabajo”.

Destacamos la cláusula del Grupo 8 (Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos), Subgrupo 1 (Industrias metálicas), que obliga a las partes a resolver los diferendos o conflictos con una reunión “obligatoria” entre la empresa y el Comité de Base de UNTMRA, procurando resolver el mismo. De mantenerse el diferendo, se sustanciará una negociación ante el Consejo de Salario, donde una comisión escuchará a las partes y luego, sin presencia de las partes, elaborará una fórmula de consenso para presentar a los trabajadores y empleadores de la empresa. La norma concluye expresando que “si no resultase dicha fórmula de consenso o la fórmula no fuere de recibo, el Consejo dejará en libertad de acción a las partes”.

Otra fórmula de prevención o enfriamiento de conflicto que consideramos de interés, es la acordada en el Grupo 10 (Comercio en general), Subgrupo 1 (Tiendas). El procedimiento establece los siguientes pasos: a) Reunión entre las partes en un plazo 24 hs; b) si no hubiera resultados, se convocará en un plazo de 48 horas al Consejo de Salarios, quién actuará como órgano de mediación o conciliación, escuchando los planteos de las partes y una vez suficientemente ilustrado, elaborará una fórmula de consenso; c) si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes, este cesará su mediación, quedando las partes en libertad de adoptar las medidas que

entienda pertinentes. La norma agrega que el incumplimiento de lo dispuesto en la norma, facultará a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio.

Entre los procedimientos “en etapas” también destacamos lo acordado en el Grupo 1 citado, Subgrupo 5 (Molinos de Arroz), que prevé “tres pasos” obligatorios ante cualquier situación que pudiera derivar en conflicto o ante conflictos ya desatados: a) una instancia de negociación en la empresa en un plazo que no superará las 24 hrs.; b) De no arribarse a un acuerdo, el asunto deberá ser sometido al ámbito de conflictos colectivos de la DINATRA en forma inmediata; c) En caso de persistir la diferencia cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria al Consejo de Salarios para que este actúe como conciliador. En igual línea, el Grupo 1, Subgrupo 12 (Panaderías) prevé una primera instancia de solución a nivel de una “comisión bipartita” y de no alcanzarse un consenso, elevar el diferendo “a la competencia natural del MTSS”, a través de la DINATRA. De no lograrse tampoco acuerdo en ese ámbito, el asunto pasará a la consideración del respectivo Consejo de Salarios, para que asuma competencia.

En el Grupo 20 (Entidades gremiales, sociales y deportivas). Subgrupo 1.1 y 1.2 (Federación Uruguaya de Basketball y la Asociación Uruguaya de Fútbol) el proceso de diálogo para evitar el conflicto comienza con el compromiso de cursar una comunicación escrita a la otra parte antes de adoptar medidas; de no resolverse el problema en la instancia bipartita se dará intervención al Consejo de Salarios de la actividad y en su caso a la DINATRA.

En el ya citado Grupo 23.1 (Horticultura) se prevé, en caso de no resolverse el conflicto directamente por las partes, la elevación del tema - en su orden - a la DINATRA y luego al Consejo de Salarios correspondiente, “a efectos de que asuma sus competencias como mediador”. En el Grupo 23.3 (Viñedos) se prevé en cambio obviar la etapa de la DINATRA, para abrir directamente la instancia del respectivo Consejo de Salarios.

5.3. Procedimiento relativos a diferencias e interpretación de los acuerdos

Se relevan en los laudos y convenios colectivos, procedimientos dirigidos a dirimir las interpretaciones diversas que puedan surgir en relación a los acuerdos ya celebrados. En algunos casos, son competentes Comisiones bipartitas - como en el caso ya señalado del Grupo 3 (Pesca) -, en otros, se prevé una doble instancia a través de una bipartita sectorial y, en caso de no resolverse, directamente se le atribuye esta competencia al propio Consejo de Salarios, como en el Grupo 6.1 (Celulosa, papel, etc.).

En el Grupo 13 (Transporte) se destaca entre las medidas de prevención de conflictos, un procedimiento de interpretación de los acuerdos con intervención del MTSS y una Comisión de Conciliación también llamada “Tribunal Interpretativo” integrada por representantes del Poder Ejecutivo y dos delegados de cada parte social.

En el Grupo 15 (Salud) se obligan las partes a constituir una comisión de seguimiento “con el fin de realizar la evaluación y cumplimiento del convenio”.

En el Grupo 17 (Talleres Gráficos), Subgrupo 3 (Publicidad en la vía pública) se establece que ante dudas interpretativas se acudirá al Consejo de salarios. También en el ya indicado Grupo 18 (Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones) se prevé convocar al Consejo de salarios en caso de discrepancias en la interpretación de un acuerdo.

En el Grupo 1 citado, Subgrupo 12 (Fideerías) se prevé una Comisión Tripartita para monitorear el cumplimiento de convenio así como examinar posibles problemas de interpretación que el mismo pudiera plantear. Dicha Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las delegaciones del Consejo de Salarios. En la misma línea el Grupo 8.6.2 (Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas) instituye una “Comisión de Relaciones Laborales Tripartita y paritaria” (con un máximo de 9 miembros) para supervisar la aplicación del acuerdo, intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del mismo y participar con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.

6. LAS CLÁUSULAS DE PAZ

Las cláusulas de paz, ya presentes en muchos acuerdos de los Consejos de Salarios en el período 1985-1992, se generalizaron a partir de las convocatorias del año 2005. La ley 18.566 impuso además en su art. 21 una cláusula de paz de fuente “legal”. sin perjuicio de la cual se siguieron acordando cláusulas específicas en la casi totalidad de los sectores.

En la investigación se apuntó a especificidades relativas a la limitación o extensión de los efectos en relación a los puntos pactados; las cláusulas declarativas; la exclusión del deber de paz

respecto de las medidas adoptadas por la central sindical o el sindicato de rama respectivo; y el lock out u otras medidas propias del empleador.

6.1. El alcance de la cláusula

Una cuestión importante planteada por la redacción del art. 21 de la Ley 18.566 refiere a la extensión de la cláusula de paz legal. La previsión indica que “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”.

La expresión plantea el problema de determinar qué entendemos por “temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito”. Supongamos, por ejemplo, que la organización de trabajadores reclamara un aumento salarial y una prima de productividad y finalmente en el convenio se acuerda solo el aumento salarial, dejando de lado la prima. ¿Ello significa que durante la vigencia del convenio el sindicato no podrá promover acciones para reclamar nuevamente la prima de productividad al integrar la misma la plataforma inicial? Podría contestarse a la pregunta expresando que en la medida que exista documentación sobre los reclamos que iniciaron la negociación, todos ellos integraron la misma y por lo tanto quedaron alcanzados por la cláusula de paz. También en el convenio podrían acordarse puntos que inicialmente no integraban la negociación, pero que luego se introdujeron en la misma.

Ante las posibles interpretaciones del art. 21, los acuerdos colectivos buscan precisar (aunque no siempre con éxito) la extensión de la cláusula de paz.

a) Cláusulas limitadas a los puntos pactados u objeto de negociación

En el Grupo 13 (Transporte y almacenamiento) Subgrupo 10 (operadores y terminales portuarias), el Convenio celebrado entre el SUPRA y el Centro de Navegación (CENNAVE) de 31.07.2019 indica expresamente que la cláusula se limita a los “planteos o reclamaciones que tengan que ver con el contenido del presente acuerdo”.

En el Grupo 20 citado Subgrupo 1 (Federación Uruguaya de Basketball) y en el Subgrupo 2 (Asociación Uruguaya de Fútbol) la cláusula de paz implica el compromiso de no formular planteos sobre los puntos acordados en la negociación, ni desarrollar acciones gremiales en ese sentido, con excepción de medidas generales resueltas por la Central de Trabajadores, Fucys o el

sindicato de rama, salvo si hubiera incumplimiento de lo acordado. A su vez, se acuerda que el incumplimiento de esta cláusula de paz determina que caerán automáticamente todos los beneficios acordados en el presente Convenio.

En el Grupo 22 (Ganadería, Agricultura y Actividades conexas), Subgrupo 01 (Plantaciones de Caña de Azúcar), se destaca la cláusula de paz que alcanza lo pactado en el acuerdo: “Las partes acuerdan, dadas las múltiples concesiones recíprocas, que, en tanto se cumplan las regulaciones de este convenio y se respeten las condiciones de regulaciones salariales, el mantenimiento del normal desenvolvimiento de tareas y retribución de las mismas, no se realizarán movilizaciones, ni reivindicaciones de origen colectivo por el contenido del convenio”.

b) Cláusulas que extienden los efectos más allá de lo pactado

En diversos acuerdos, se indica que la cláusula de paz se extiende a toda la materia salarial, se haya o no pactado en el acuerdo. Así, en el Convenio de la Construcción (Grupo 9.1) se expresa que “lo convenido en el presente acuerdo regula la totalidad de los aspectos salariales originados en la relación laboral”. El documento agrega: “Durante la vigencia de este acuerdo, salvo los reclamos que puedan producirse por el cumplimiento específico de sus disposiciones, el SUNCA declara: que no formulará planteos que tengan por objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial y no las apoyará”. En contrapartida el sector empresarial declara que “no apoyará ningún incumplimiento al acuerdo”. Interesa destacar en la cláusula la obligación que la organización de actividad - trabajadora y empleadora. asume de asegurar la “paz” también a nivel de base, en la medida en que el sindicato “no apoyará” reivindicaciones que se puedan producir fuera de la propia organización, ni la respectiva Cámara apoyará incumplimientos del acuerdo.

En esta línea también señalamos la cláusula de paz acordada en el Grupo 10, Subgrupo 18 (Supermercados), en el que se expresa que “*FUECYS y los sindicatos de base pertenecientes a FUECYS se comprometen a no formular planteos de naturaleza salarial alguno, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la central de trabajadores PIT-CNT o FUECYS*”. En el mismo acuerdo y con relación a la extensión de los efectos de la cláusula de paz más allá de lo pactado, se agrega: “es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación, así como cualquier reivindicación y/o planteo de naturaleza salarial o de contenido económico”.

En el Grupo 17 (Talleres gráficos) se prevé en todas las unidades de negociación y en la mayor parte de las rondas una cláusula de paz que compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la central de trabajadores. PIT CNT” (Subgrupos 1, 2 y 3). Además en el Subgrupo 3 se establece que ante dudas interpretativas sobre el alcance de la cláusula, se acudirá al Consejo de salarios del sector.

Cláusulas similares se relevan en el Grupo 19 (Servicios profesionales, técnicos, especializados y residual), donde interviene Fuecys en representación de los trabajadores y en el Grupo 12.1 (Panaderías), cuya cláusula de paz alcanza al sindicato de actividad (S.U.O.P.A. - Sindicato Único de Obreros Panaderos y Afines), que se obliga a responder también por “los comité de base pertenecientes al mismo”.

Las cláusulas de paz del sector financiero (Grupo 14 y relativos subgrupos) siguen en general el criterio que la organización sindical no formulará planteos de naturaleza salarial ni desarrollará acciones gremiales durante la vigencia del convenio, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.

c) Exclusión del deber de paz respecto de las medidas adoptadas por la central sindical o el sindicato de rama respectivo

En los acuerdos en que se pactan cláusulas de paz, es prácticamente ineludible que se establezca la salvedad respecto de aquellas medidas de carácter general que sean dispuestas por el PIT-CNT y, en algunos casos, el sindicato de la rama de actividad respectiva, como ya vimos en los casos de FUECYS, AEBU o SUOPA.

En otros grupos - ejemplo, los liderados por UNTMRA, FOEB o en el sector rural por UNATRA) - se extiende la excepción de la cláusula de paz a las medidas que pueda adoptar el sindicato de actividad, además obviamente de las convocatorias del PIT/CNT.

La cláusula de paz del Grupo 21 (trabajadores domésticos) indica como excepción a la cláusula de paz las medidas resueltas con carácter general por el PIT CNT o por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas.

6.2. Lock out u otras medidas propias del empleador

En algún caso, bastante aislado, se establece que la cláusula de paz incluye la abstención del empleador de hacer lock out. Así la cláusula de paz del Grupo 4 (Industria Textil) - Subgrupos 1 (Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos) obliga a ambas partes a prescindir de la adopción de medidas sindicales, incluyendo expresamente la abstención por parte de los empleadores de realizar medidas de lock out.

En el Grupo 6 (Industria de la Madera, Celulosa y Papel) Subgrupo 2 (Aserraderos con o sin remanufactura, etc.) también se incluye durante la vigencia del Acuerdo la prescindencia de realizar “medidas sindicales colectivas”, como huelgas, paros y lock out.

Igual previsión encontramos en el ya citado Convenio SUPRA-CENNAVE acordado en el ámbito del Grupo 13 (Transporte y almacenamiento) Subgrupo 10 (operadores y terminales portuarias) en el que se incluye la prescindencia del recurso del lock-out en la cláusula de paz.

En el citado Grupo 1, Subgrupo 5 (Molinos de arroz) se prevé la obligación de no innovar por parte del empleador durante los procedimientos de prevención y solución de conflictos, estableciéndose que “las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva”.

6.3. Cláusulas declarativas

Si bien no son frecuentes, se encuentran algunas estipulaciones que tienen por objeto ratificar principios tales como el de “no injerencia”, “libertad sindical” o similares.

Así por ejemplo en el citado Grupo 4, Subgrupo 1 (Lavaderos, peinadurías, etc.), las partes declaran reconocer el “principio de no injerencia” y respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical. En especial no solo se expresa que todos los trabajadores gozarán plenamente de la libertad sindical en todos sus aspectos, sino que se reconocerán los derechos sindicales de la propia organización sindical evitando cualquier acto de injerencia indebida. Se aclara que la protección del empleo no alcanzará a los trabajadores en el período de prueba o que no hayan alcanzado los 100 jornales. La norma también reconoce derechos vinculados a la libertad sindical de los empleadores.

El Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub Grupo 06 "Transporte Terrestre de Pasajeros Sub-Urbano" incluye bajo el nombre de “Cláusula de estabilidad de las empresas y sus

puestos de trabajo” la declaración de compromiso de las partes que - ante situaciones que pudieran derivar en el cierre de empresas o en reestructuras del sector -, se conformará una comisión tripartita integrada por las empresas, los trabajadores y el ente regulador correspondiente, tendiente a la búsqueda de soluciones para conservar los puestos de trabajo.

En el Grupo 14 (Intermediación financiera), Subgrupo 1 (Bancos) se destaca la cláusula, que bajo el *nomen juris* de “acoso laboral”, expresa: “Los bancos manifiestan su rechazo a toda conducta de acoso de cualquier tipo”.

IV. CONCLUSIONES

En función del estudio efectuado en ambos ejes de análisis se arriba a las siguientes conclusiones:

1. TIEMPO DE TRABAJO

En atención al relevamiento precedente, destacaremos los siguientes aspectos con relación a la ordenación del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva sectorial:

a) Omnipresencia

En la amplia mayoría de los instrumentos emergentes negociación colectiva sectorial existe alguna referencia o se aborda alguna arista de la ordenación del tiempo de trabajo, tanto contemplando aspectos adjetivos o de escasa entidad, como medulares, circunstancia que refrenda la trascendencia de la temática.

b) Ductilidad

La negociación colectiva a nivel sectorial es una herramienta muy útil para regular el ordenamiento del tiempo de trabajo en tanto permite adaptarse a las necesidades concretas de cada sector, contemplando sus especificidades.

c) Plasticidad

Existiendo acuerdo sus instrumentos se actualizan con mayor facilidad que la normativa heterónoma, resultando especialmente permeable a necesidades coyunturales.

d) Reafirmación

Es habitual que sus instrumentos reafirmen expresamente las normas generales.

Tal circunstancia a priori podría parecer inocua, mas también admite otras lecturas, como ser el demostrar el interés actual de los actores sociales en la temática o suponer una suerte de “redescubrimiento” de la vigencia de la norma, ante incumplimientos frecuentes.

e) Impulso

En ciertos casos la negociación colectiva sectorial ha oficiado como inspirador de disposiciones heterónomas, tanto generales, tal el caso de la Ley No. 19.313 sobre nocturnidad o la ley No. 19.924 en materia de licencias especiales para el cuidado de hijos o familiares con discapacidad o enfermedad terminal, como sectoriales, a vía de ejemplo el Decreto No. 147/2012 en lo atinente a descansos al personal de centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y telecentros.

f) Potencial

Algunos tópicos atinentes a la ordenación del tiempo de trabajo se han abordado escasamente en este plano, como ser: bancos de horas, jornadas flexibles, teletrabajo, etc., lo cual puede que obedezca a la incertidumbre sobre cómo la justicia recepcionará algunas soluciones alcanzadas a nivel autónomo. Sobre el particular, debería tenerse presente que siempre que sea para favorecer una mejor conciliación de los tiempos del trabajador, brindándole a este la opción de escoger regímenes más flexibles, se trataría de una negociación esperable y compatible.

En particular, sería deseable que en próximas rondas de negociación se profundice en aspectos atinentes al teletrabajo, así como se prevean nuevos supuestos de conciliación, tanto en la línea de una mejor articulación del plano profesional y el familiar, a vía de ejemplo, en la línea de facilitar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares propugnada por la Declaración del Centenario de la OIT de 2019, como contemplando aspectos que vayan más allá de la conciliación vida familiar con el trabajo, como ser permisos especiales para estudio a fin facilitar la asistencia a instancias de capacitación para subsanar los déficits de competencias existentes mejorando la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo y afrontar de mejor forma las transiciones a lo largo de su vida laboral, también propugnado por dicha declaración.

2. MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

A nivel de conflictos colectivos de trabajo los acuerdos y las prácticas negociales asumen especial importancia en nuestro país, en la medida que no existe una justicia competente para resolver este tipo de contiendas y la ley no prevé situaciones de arbitraje obligatorio.

En otros términos, el derecho uruguayo al excluir la heterocomposición del diferendo colectivo (juez o árbitro impuesto a las partes para resolver las diferencias), se remite inevitablemente a modalidades de autocomposición como la conciliación y la mediación impulsadas por los propios actores sociales. Esta dimensión negocial - ya sea a nivel bipartito que tripartito - emerge claramente de la totalidad de los acuerdos analizados.

Si bien es cierto que el art. 21 de la Ley 18.566 prevé la intervención de la justicia laboral en caso de violarse la cláusula de paz, dando lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la experiencia de estos años demuestra que los propios actores no han recorrido la vía judicial, probablemente porque en la propia concepción que las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen de nuestro derecho colectivo del trabajo, está presente la idea de no confiar a terceros la solución de sus diferendos.

Por lo tanto, lo examinado en esta parte de la investigación permite concluir que - aún con la presencia del art. 21 de la Ley 18.566 - las soluciones de los conflictos colectivos se inscriben en un modelo de autocomposición, que requerirá siempre el acuerdo de ambas partes.

También se releva de los acuerdos y convenios analizados que la historia de las relaciones laborales nacionales sigue mostrando una activa participación de los tres principales actores sociales (Estado, empleadores y organizaciones de trabajadores) en instancia de negociación y diálogo, siendo los Consejos de salarios - organismos tripartitos que operan a nivel de actividad - el principal ejemplo de una negociación continua en la búsqueda de soluciones extrajudiciales a los diferendos que puedan enfrentar la partes.

Finalmente, las cláusulas examinadas nos revelan un activo propio de nuestro sistema de relaciones laborales, que no es común en el continente. Más allá de los cambios políticos de los gobiernos, desde la reinstitucionalización democrática hasta el presente, los actores han mostrado

un gran respeto por la participación del MTSS, cuya intervención es solicitada en muchos acuerdos, mientras sigue siendo una práctica habitual de solución de los conflictos la convocatoria de las partes en la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), aun cuando no haya una previsión expresa en el acuerdo. Ese respeto del ámbito tripartito (ya sea a nivel de DINATRA y/o del propio Consejo de Salarios del Sector) es un valor a destacar y preservar como característica propia de nuestro sistema de relaciones laborales.



Juan Raso



Leticia Iglesias



Carolina Panizza



Ignacio Zubillaga

ANEXOS

I. ANÁLISIS DEL PROF. MARIO GARMENDIA

En la tabla que acompaña al presente informe, se incluye el detalle de los grupos y subgrupos relevados, el o la colega que se encargó en cada caso del análisis y llenado del formulario correspondiente y, en la última columna, se incluye el enlace “Drive” que permite acceder a cada uno de los formularios.

A continuación, realizo algunos comentarios generales y muy panorámicos sobre cada uno de los ítems en los que se enfocó el estudio, apuntando a destacar los aspectos que pueden ser considerados de mayor relevancia o frecuencia.

a) Tiempo de trabajo

a.1) Reducción del tiempo de trabajo

Se trata de una temática poco abordada, siendo escasas las referencias que se pueden encontrar; sobre todo, en materia de reducción de horas *diarias*, aunque se detectan más que tienen por objeto la reducción de la cantidad de horas semanales. Con carácter bastante excepcional pueden mencionarse algunas previsiones que aluden a la disminución de las horas de trabajo o de la cantidad de jornadas *semanales* (a condición de que medie acuerdo entre las empresas y sus trabajadores) y que, en el caso, no parecen estar inspiradas en la finalidad de reducción de las horas de trabajo como beneficio para el trabajador, sino, fundamentalmente, con el propósito de contemplar o atender situaciones en que el trabajo escasea o, directamente, falta. Esto se encuentra, por ejemplo, en el Grupo 4, SG 1 (Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías, fabricación de productos textiles diversos y SG 2 (Tejidos de punto) [“Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, las empresas podrán acordar con sus trabajadores un régimen diferente al ordinario, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes Decreto-Ley Nº 15.180 DISEDE)”].

a.2) Nocturno

Es relativamente frecuente encontrar regulaciones sobre el trabajo nocturno; varias de las cuales son anteriores a la entrada en vigencia de la ley 19313; pero otras son más recientes. En general, las referencias apuntan a crear una “bonificación”, “recargo” o “sobretasa” para el trabajo realizado en horas de la noche (en general, de 22 a 6), aunque -a diferencia de lo que estableció la ley- no suele encontrarse el requisito de que deba

realizarse un determinado número mínimo de horas para que se configure la nocturnidad. Tampoco es usual encontrar habilitada la posibilidad de sustituir el recargo económico por una disminución o compensación horaria proporcional. En algunos casos, se prevé que el trabajador que habitualmente trabaja en horario nocturno, tiene derecho a continuar percibiendo durante cierto tiempo el recargo, aun cuando pase al trabajo diurno (por ejemplo, Grupo 4, SG 1 (Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías, fabricación de productos textiles diversos. Primera ronda - Artículo 14º: Compensación Tareas nocturnas - Cuando las tareas se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente, el operario percibirá una bonificación del 20% (veinte por ciento) sobre el salario base. Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo que el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas entre las 6 y las 22 horas, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario. En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno por decisión de la Empresa y sin que hubiere dado motivo a ello, cuando haya trabajado en el turno de la noche más de 100 jornadas ininterrumpidas en un mismo período, tendrá derecho a percibir el 20% (veinte por ciento) de bonificación por horario nocturno durante 100 jornadas más, continuas o discontinuas, computadas en el transcurso de los últimos 12 meses. Pasados los mismos dejará de cobrar esta bonificación sin que esto pueda considerarse rebaja de salario. Lo dispuesto precedentemente no regirá en los casos en que el turno nocturno sea rotativo)

Otros grupos en los que aparecen referencias a este ítem, son, por ejemplo: Grupo 15.1; Grupo 15.2; Grupo 15.3; Grupo 15.4, 23 madre, 24.1, etc.

a.3) Horas especiales

En el grupo 19.16 está previsto que las empresas que realizan tareas vinculadas al sector “áreas verdes o ajenas al mismo”, tendrán un horario de 8 horas de Lunes a Sábado; pero las que realizan actividades de “poda” en virtud de “contratos o licitaciones tanto de poda masiva o puntual”, tendrán un horario de 9,36 horas diarias, de lunes a viernes, con una hora de descanso paga, cuando aquellos contratos sean permanentes; pero, se prevé que cuando se realicen tareas de “poda masiva”, los podadores no trabajarán más de 5 horas diarias “a fin de evitar accidentes a causa de desgastes físicos”.

a.4) Horas extras

No es frecuente encontrar referencias a las horas extras. Una de ellas se encuentra, por ejemplo, en el grupo 23 (madre), donde se dispone que “el ficto de vivienda y alimentación se computará para el cálculo de las horas extras”.

a.5) Guardias turnos

En algunos grupos se encuentran previsiones en materia de turnos fijos o rotativos, que suelen incluir, también, referencias a los descansos semanales (por ejemplo, Grupo 4, SG

1 - Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías, fabricación de productos textiles diversos).

En otros casos (en particular, en el Grupo 15.2 – servicios de acompañantes) se prevé que las empresas deben asegurar, a un determinado porcentaje de sus trabajadores, una convocatoria mínima de 25 guardias mensuales de 8 horas diarias. Ese porcentaje de personal se ha ido incrementando en las sucesivas rondas de negociación.

a.6) Jornadas interrumpidas

En el grupo 9.1 se prevé una compensación por horas de espera por tiempo perdido por lluvia, acompañado de una detallada regulación.

En algunos grupos se encuentran previsiones que tienen por objeto asegurar la continuidad de la actividad. Así, por ejemplo, en el Grupo 15, sub-grupo 4.1 (residenciales con fines de lucro) se prevé que, en atención a la “naturaleza especial de las funciones que desarrollan y brindan las Residenciales como agentes de salud, con el objetivo de no afectar este servicio que debe ser prestado en forma ininterrumpida”, el empleador puede acordar con sus trabajadores la cobertura de los feriados pagos (“no laborables” reza la previsión) y, alcanzado ese acuerdo, “ambas partes deberán cumplir con las obligaciones asumidas en materia de pagos en días feriados y asistencia a trabajar”.

En el subgrupo 22.1, una estipulación le garantiza al trabajador la percepción del salario cuando no pueda realizar el trabajo por razones que no le sean imputables y “siempre que se encuentre a la orden del empleador en el lugar de trabajo. La permanencia a la orden en el establecimiento implica la obligación de realizar tareas diversas a las habituales si le es solicitado, siempre que sea posible y no implica un trabajo especializado incluyendo a todos los trabajadores”. Una disposición similar se encuentra en el subgrupo 22.2.

a.4) Otros

Algunas cuestiones de interés, son, por ejemplo:

- En el Grupo 4.1 se prevé (sólo en la primera ronda, pues la referencia no aparece en las rondas posteriores) que, cuando las empresas no puedan “proporcionar a un operario trabajo en forma continuada en la tarea de la cual es efectivo”, podrán ofrecerle tareas “de distinta clase y remuneración, ajustándose en este caso al salario mínimo que corresponda a la tarea que pase a realizar. En caso de no ser aceptada esa posibilidad por el trabajador, éste podrá optar entre ampararse al Seguro de Desempleo o reclamar la indemnización conforme a la Ley Nº 10.449 y concordantes”.
- En el grupo 15.1 (trabajadores médicos) se instauró un nuevo régimen de trabajo médico, (Cargos de Alta Dedicación – CAD); que apunta a concentrar la dedicación del médico a una única institución y organiza las diferentes tareas y responsabilidades que quedan a su cargo. En este mismo subgrupo también se encuentran referencias al número máximo de pacientes que pueden ser atendidos por hora/policlínica; referencia que, indirectamente,

también tiene que ver con el tiempo de trabajo y que se relaciona con objetivos de calidad asistencial.

- En el grupo 15.3, se asegura a los trabajadores “titulares” un número mínimo de 26 jornadas por mes.
- En el Grupo 19.16 se prevé que durante la semana de turismo se trabajará de lunes a jueves y, en cuanto a los días viernes y sábado de esa semana, se autoriza al trabajador a no trabajarlos y a no recibir paga, sin que su opción en tal sentido le haga perder la prima por presentismo. Pero también se prevé que, en caso que se deban realizar tareas “esenciales” (“caídas de árboles, tareas de emergencia, etc.”) “se designarán operarios para cumplir con dichas tareas, percibiendo estos su jornal de manera habitual”.
- En diversos grupos hay previsiones sobre redistribución del tiempo de trabajo semanal (p. ej. 24.1)

b) Descansos

b.1) Descanso semanal

En esta materia, existen previsiones de diverso tipo. Así, por ejemplo, en el caso del Grupo 15.1 (para trabajadores no médicos), está consagrado el régimen de “4 y 1”. En el grupo 15.2, el régimen se consagra un régimen de descanso semanal rotativo (5 y 1).

También se encuentran diversas estipulaciones que consagran el régimen de seis días de labor y un día de descanso para actividades que son típicamente de servicios, como el caso de los trabajadores de ambulancias (grupo 15.3). En este mismo grupo también se prevé que los trabajadores con el régimen de seis días de trabajo y un día de descanso, pueden solicitar un libre adicional por mes, que la empresa puede conceder (en cuyo caso, el día liberado no se paga) o no (en cuyo caso, el trabajador debe trabajarlo, pero la empresa lo paga doble) y, además, “una licencia de diez días complementarios a los establecidos por la ley Nº 12590 de 23/12/58 y Decreto reglamentario, sin perjuicio de la antigüedad que corresponda”.

En otros casos (como el subgrupo 15.4.1) se prevé un régimen de descanso rotativo (seis días de trabajo y uno de descanso rotativo y, en otros (como el 15.4.2, de 5 días de trabajo uno de descanso.

En otros subgrupos, como el 19.27, se prevén sistemas para mantener la continuidad de la actividad durante los días de descanso

b.2) Descanso intermedio

Se encuentran diversas estipulaciones que tienen por objeto ratificar el derecho a gozar de los descansos intermedios o, en caso de trabajarlos, a recibir paga doble (por ej., 15 subgrupos 2, 3, 4; subgrupo 19.27, 24.1).

b.3) Descanso inter-jornada

No se encuentran referencias

b.4) Otros descansos

c) Conciliación vida-trabajo

c.1) Nacimiento hijos y lactancia

Es bastante frecuente la consagración autorizaciones horarias o de licencias que tienen por objeto atender a los cuidados del recién nacido. En algunos casos se trata de autorizaciones para interrumpir la jornada con fines de amamantamiento o extracción de leche (por ejemplo, esto está previsto en el grupo 15.1, trabajadores médicos; donde se consagra el derecho a “usufructuar dos períodos de hasta media hora de duración remunerada por cada ocho horas de labor o su proporción en tiempo en caso de jornadas de otra extensión”, contemplando de este modo las situaciones en que la trabajadora médica y madre, cumple guardias o actividades similares cuya extensión suele superar las ocho horas).

También se encuentran previsiones que complementan el medio horario maternal (convirtiendo ese periodo de reducción horaria en una licencia – Grupos 15.1, 15.2).

Bastante más raras son las licencias por paternidad (adicionales a los reconocidos por ley) aunque se encuentran algunos ejemplos al respecto. Tal es el caso de, por ejemplo, los subgrupos 19.7, 19.15, 19.17

c.2) situaciones hijos

En general, las previsiones que toman en cuenta la situación de los hijos de los trabajadores, están asociadas a circunstancias de enfermedades o discapacidad.

c.3) hijos con discapacidad

ver ítem “enfermedad de familiares”

c.4) exámenes médicos

Es bastante frecuente encontrar estipulaciones al respecto en diversos grupos y subgrupos. En general, hacen referencias a mamografía, Papanicolau y examen de próstata y contemplan la posibilidad de liberar horas o jornadas (adicionales a las consagradas por la ley, en el caso de las dos primeras) a los efectos de someterse a esas pruebas o a “segundos controles”. Vale destacar que, en más de un caso, se refiere expresamente a que el reconocimiento de estos derechos se realiza “sin distinción de género”. Las estipulaciones suelen regular condiciones para el ejercicio de estos derechos (por ejemplo, preavisos, acreditación de la efectiva realización de las pruebas, etc.)

Ver, por ej.: Grupos 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 19.1, 19.3, 19.15, 19.17, 19.18

c.5) enfermedad de familiares

Las estipulaciones relativas a este tema son bastante numerosas y su presencia se ha ido incrementando en las sucesivas rondas de los Consejos de Salarios. En general autorizan a la persona trabajadora a hacer uso de días u horas (con o sin remuneración, según los casos) a los efectos de que puedan acompañar a un familiar que padece alguna dolencia. Es bastante frecuente que esta posibilidad quede restringida a situaciones de dolencias graves, discapacidad o internación, hospitalaria o domiciliaria, aunque estos requisitos no siempre están planteados. También es frecuente que se indique cuáles son los familiares que quedan incluidos (en general, menores a cargo, cónyuge o concubino, etc.)

Ver, por ejemplo: Grupo 9.1, 9.1.2, 9.1.3, 14.1, 14.1.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 19.3, 19.13, 19.14, 19.15, 19.16, 19.17, 19.18, 19.27

c.6) trámites

No se encontraron referencias

c.7) estudio

Las licencias por estudio aparecen con mucha frecuencia en los grupos analizados. En general tienen por objeto facilitar al trabajador la posibilidad de preparar y rendir pruebas (parciales, exámenes, etc.), aunque en algunos casos también están previstas con la finalidad de que el trabajador pueda realizar cursos de capacitación o formación permanente o concurrir a congresos (por ejemplo, en el caso del Grupo 15.1). En todos los casos se trata de regulaciones que superan o mejoran los beneficios reconocidos por ley a los trabajadores. La cantidad de días que se conceden varía bastante según los diferentes grupos de actividad. Es habitual que se prevea la exigencia de que el trabajador que hace uso de esta licencia deba acreditar al empleador que efectivamente ha rendido las pruebas o exámenes e, incluso, en algún caso (como el de la licencia por congreso que se prevé para el grupo 15.1 – trabajadores médicos) se requiere que el trabajador haga un informe de las actividades cumplidas, con el objeto de contribuir a la formación de los demás trabajadores médicos.

Ver, por ejemplo: Grupos 14.2.2, 15.1, 15.2, 15.3, 19.3, 19.7, 19.13, 19.16, 19.18

c.8) Otros

Son bastante frecuentes las previsiones que consagran licencias por fallecimiento de familiares; en todos los casos, superando los días mínimos que dispone la ley o contemplando el deceso de otros familiares.

También se aprecia la creación de licencias para atender situaciones de violencia de género o violencia doméstica, superando los días que otorga la ley.

También se encuentran varias previsiones que contemplan el otorgamiento de licencia por matrimonio, en todos los casos, reconociendo días adicionales a los establecidos legalmente.

Ver, por ejemplo, (licencia por violencia de género o doméstica) Grupos 14.1, 14.1.3, 15.1, Grupos 15.4.1 y 15.4.2, 19.3; (fallecimiento de familiares): Grupo 19.7, 19.16, 19.17, 19.18; (matrimonio): Grupo 19.7; 19.18

d) Mecanismos de prevención / solución de conflictos

d.1) Negociación bipartita empresa

Es común encontrar estipulaciones al respecto. En algunos casos se crean a estos efectos, comisiones bipartitas a nivel de empresa y se desarrollan con cierto detalle los procedimientos que deben seguirse cuando se suscitan diferendos (p. ej. Grupo 4.1; 19.12)

d.2) Conciliación en MTSS

No parece ser el mecanismo más frecuente, pero aparece previsto en algunos casos (por ej., grupo 9.1)

d.3) Convocatoria Consejo de Salarios

Es común que se acuerde la convocatoria al respectivo Consejo de Salarios, en general, en aquellos casos en que no tienen éxito las instancias de diálogo a nivel de empresa o de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores del respectivo sector. (por ej.: Grupo 19.12)

d.4) Procedimiento diferencias interpretación CS

Se encuentran diversos procedimientos dirigidos a dirimir las interpretaciones diversas que puedan surgir en relación a los acuerdos. En algunos casos, consisten en Comisiones bipartitas, en otros, directamente se le atribuye esta competencia al propio Consejo de Salarios.

d.5) otros

e) Cláusulas de paz

e.1) limitadas a los puntos pactados

e.2) extienden los efectos más allá de lo pactado

Se encuentran, casi en la misma medida, referencias en uno y otro sentido.

e.3) declarativas

Si bien no son frecuentes, se encuentran algunas estipulaciones que tienen por objeto ratificar principios tales como el de “no injerencia”, “libertad sindical” o similares (ej.:

Grupo 4.1) o a manifestarse en contra de las situaciones de acoso laboral (p. ej., Grupo 14.1), etc.

e.4) Exclusión del deber de paz respecto de las medidas adoptadas por la central sindical o el sindicato de rama respectivo

En los acuerdos en que se pactan cláusulas de paz, es prácticamente ineludible que se establezca la salvedad respecto de aquellas medidas de carácter general que sean dispuestas por el PIT-CNT o, en algunos casos, el sindicato de la rama de actividad respectiva.

e.5) Lock out u otras medidas propias del empleador

En algún caso, bastante aislado, se establece que la cláusula de paz incluye la abstención del empleador de hacer lock out (p. ej. 4.1)

e.6) Otros

GRUPO 4			
Grupo 4.1 - Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías, fabricación de productos textiles diversos	L. Arévalo		https://drive.google.com/drive/folders/1LEIIGFoO6CNrA2z6pzM3Czg0BWtib?usp=share_link
Grupo 4.2 - Fabricación de tejidos de punto	L. Arévalo		https://drive.google.com/drive/folders/14vi7qi2D6_v9u49IANIDqA7c12oZsDM8?usp=share_link
GRUPO 9			
Grupo 9.1 – Industria e instalaciones de construcción	V. López – M. Fernández		https://drive.google.com/drive/folders/1TFZQ06e1QR104GOritEFXst3sMgryQV0?usp=share_link
Grupo 9.1.01 – Industria e instalaciones de construcción - vidrio	V. López – M. Fernández		https://drive.google.com/drive/folders/1AQuEdw3-z5JltrAA8_m0XDYbQjUB1gD?usp=share_link
Grupo 9.2 y 9.3 – bandeja a	V. López – M. Fernández		https://drive.google.com/drive/folders/1AM6trymQ9U9UpNigcQheR0ahBWeaCZVn?usp=share_link
Grupo 9.2 y 9.3 – bandeja b	V. López – M. Fernández		https://drive.google.com/drive/folders/1mpPfpY898ZO_5Z3x1efnGoY2FSWA9elm?usp=share_link
Grupo 9.2 y 9.3 – bandeja c – cerámica roja	V. López – M. Fernández		https://drive.google.com/drive/folders/1AUjcxLxZPM8MblSt9zl-uEM4NOaO7df7?usp=share_link
Grupo 9.2 y 9.3 – bandeja c1 – cerámica artesanal y productos de yeso	V. López – M. Fernández		https://drive.google.com/drive/folders/1lPgORg1dFGsBJ3LwE62mXGxtOYIE7ipq?usp=share_link
Grupo 9.2 y 9.3 – bandeja d – puestos de peajes rutas nacionales	V. López – M. Fernández		https://drive.google.com/drive/folders/1hIDwLVgfblocJkkRjMSU7gkgv1b3D8s?usp=share_link
GRUPO 14			
Grupo 14.1.1 Bancos	D. García		https://drive.google.com/drive/folders/1wubViE_smh7E97D8sDSVhJGCipMJk5j8?usp=share_link
Grupo 14.1.2 IFES	D. García		https://drive.google.com/drive/folders/1Lb93iQYgqg_e5yNB2CFBvWoB2n_twAd?usp=share_link
Grupo 14.1.3 Afaps	D. García		https://drive.google.com/drive/folders/15BW7v8y16jvxcyBchrsSJo2jjnVUu7LP?usp=share_link
Grupo 14.1.4 Bolsa Electrónica de Valores (Bevsa)	D. García		https://drive.google.com/drive/folders/19pw-wANzV5GwZofhnRn5c3agoEbyXdJF?usp=share_link
Grupo 14.1.5 Procesadoras de tarjetas de crédito	D. García		https://drive.google.com/drive/folders/176l9luxwNuScvKBQlWiERSadubJDYtTw?usp=share_link
Grupo 14.1.7 Fideicomisos	D. García		https://drive.google.com/drive/folders/1nY_X05fRp-iMeD77hX2UCi87zWDV_6GC?usp=share_link
Grupo 14.2.1 Tarjetas de crédito	M. Planelles		https://drive.google.com/drive/folders/1NcOXM5cgetmLj81yJkp2uKVA4-jSinch?usp=share_link
Grupo 14.2.2 Administradoras de crédito	M. Planelles		https://drive.google.com/drive/folders/10PYZkAB9QKAICUL1AUs80kZ8PTePnPQI?usp=share_link
Grupo 14.2.3 Círculos de Ahorro Previo	M. Planelles		https://drive.google.com/drive/folders/1PIINLLmxxDtcqERZJ274bRP25gc2KYCM?usp=share_link
Grupo 14.3.2 Fondos complementarios	M. Planelles		https://drive.google.com/drive/folders/1k593GKzpWjBmu-fxie-k7c9_sFFmGjq0?usp=share_link
Grupo 14.3.3 Cajas de auxilio	M. Planelles		https://drive.google.com/drive/folders/1yfJMFuKh_aqdmxulXYe2huqPdCHCg3Oq?usp=share_link
Grupo 14.4 Transportadoras de valores	M. Planelles		https://drive.google.com/drive/folders/1TFLOTgDVWVUnXp_i1JOLMRhFvx371k7?usp=share_link
Grupo 14.5.1 Cooperativas de capitalización	M. Planelles		https://drive.google.com/drive/folders/1pQ13qNW9xNHkhn9CRrOmtRmyRNvrKpTF?usp=share_link

Grupo 14.5.2 Cooperativas de Operativa Restringida	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/1Cqp0zaCxMUPxERQjVZXQAB7eJUK3isFq?usp=share_link
Grupo 14.6 Casas de cambio	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/1-aCBPH42rVG7geBgZDSuEG5CHgnrnt1l?usp=share_link
Grupo 14.6.2 Empresas de servicios financieros	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/13EquoDMb8DczWI-kGPOFW_8Bjd32wK6R?usp=share_link
Grupo 14.7 Casas centrales de redes de pagos y cobranzas	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/11sl7fX58JnYqeaCBtks-eAeOPXoXKv6e?usp=share_link
Grupo 14.8 Compañías de seguros	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/1dUmiglrMqLHjrr-1hXm-AMHlozrxQvOw?usp=share_link
Grupo 14.9 Corporación Nacional para el Desarrollo	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/15lf7q_c9ymbv3Y5ki9qcDCBbe6kT3N2?usp=share_link
Grupo 14. 10 Agencias y Bancas de Quinielas	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/1hYWz0HMM_iPMIArGKm0hInjt6skvrJcb?usp=share_link
Grupo 14. 10.1 Agencias de Quiniela	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/14yq619oize3FVsiKl3YiH7NqFu4XD0EV?usp=share_link
Grupo 14. Residual	M. Planelles	https://drive.google.com/drive/folders/1qtnSnxomHeMt6-fNR_D5dbaiy90ax74?usp=share_link
GRUPO 15		
Grupo 15.1 – Salud General	L. Arévalo	https://drive.google.com/drive/folders/1bO-xOF-iqZSdA-oCjKXEdHEngWXZGO1s?usp=share_link
Grupo 15.2 – Servicios de Acompañantes	L. Arévalo	https://drive.google.com/drive/folders/1psfle-3S2xBYIUnlxcP4gP_yv3Vsh8vx?usp=share_link
Grupo 15.3 – ambulancias (pacientes sin asistencia)	L. Arévalo	https://drive.google.com/drive/folders/1pmYLcf6mf7wHDU2oAJRpapvfkaMmzEc6?usp=share_link
Grupo 15.4 – residenciales con fines de lucro	L. Arévalo	https://drive.google.com/drive/folders/11m7ITEJanM0r2lxdTfmOJmvEGGY6IA9D?usp=share_link
Grupo 15.5 – residenciales sin fines de lucro	L. Arévalo	https://drive.google.com/drive/folders/1QfoYhhUraLawOG6GNRj1Fi68NLwqkyE?usp=share_link
GRUPO 19		
Grupo 19.1 - Despachantes de Aduana	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/1xpGYc5rJ6C97ql6wvfwAaGGqAdcMQ-Az?usp=share_link
Grupo 19.2 - Empresas suministradoras de mano de obra	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/18WbTYVQ3uiKyfDa-PY4vbrmM7YNW7MQB?usp=share_link
Grupo 19.3 - Personal de edificios de Propiedad Horizontal	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/1H_wisBEfMb19nd2v7Y4Uk8FnS6IFQRG8?usp=share_link
Grupo 19.4 - Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/1OVmFctL6o2M58O-mOYVyK-mEUT2K2HcF?usp=share_link
Grupo 19.5 - Inmobiliarias y administración de propiedades	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/1ECNfHxSYwmSAD0hyVMj4RwaSX0OfEzVA?usp=share_link
Grupo 19.6 - Barrido	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/1qA4s1_aJmaXlwg9603-cxWLLI6TveGh-?usp=share_link
Grupo 19.6.1 - Recolección residuos domic y barrido calles	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/1qA4s1_aJmaXlwg9603-cxWLLI6TveGh-?usp=share_link
Grupo 19.6.2 - Recolección de residuos hospitalarios	M. Arizeta	https://drive.google.com/drive/folders/1qA4s1_aJmaXlwg9603-cxWLLI6TveGh-?usp=share_link
Grupo 19.7 - Empresas de limpieza	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/1qdoddeutVrYvR0ryLB84dBADIPsKQutk?usp=share_link

Grupo 19.8 -	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/16eOtmDZE0jKLVjbe7P6Sb4PuUJzSO4Wv?usp=share_link
Grupo 19.8.1 - Seguridad Electrónica	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/1izb81jL2hiXfMxcV2tmU7DYYcP1PIGai?usp=share_link
Grupo 19.8.2 - Seguridad Física	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/1b_rEADYmJN-DaXtGnY3OpLRudSOQTZR8?usp=share_link
Grupo 19.9 - Mensajerías y correos privados	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/10t5Yk8wjujIhGFD5jiQwHOM7za_952jB?usp=share_link
Grupo 19.10 - Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/1TRWWS1CyNzhU5Aw4WpJqStGy65-e3Lj4?usp=share_link
Grupo 19.10.1 - Estaciones de servicio	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/1FKyaHixAL0QeEnkwnSVVmge0ZXVS2bWI?usp=share_link
Grupo 19.10.2 - Gomerías	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/13XyytRDP_XvOik4f_BxfCV9Ok4Db5D3I?usp=share_link
Grupo 19.11 - Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)	J. Perrone	https://drive.google.com/drive/folders/1sVVyHEc-ce9wHoSktHjgX9cgmdCVLEEG?usp=share_link
Grupo 19.12 - Agencias de publicidad	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/1d_UKh9XB71aCWDVgY4cbImpC5fcfWLRz?usp=share_link
Grupo 19.13 - Investigación de mercado y estudios sociales	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/1HRn5znJNpNYZ75VB-xd7YvFPYaHeMJv7?usp=share_link
Grupo 19.14 - Distribuidores de cine	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/1ShsV-Zv3omqKbDzFBWYNgY0Sp76p_9xa?usp=share_link
Grupo 19.14.1 - Alquiler y distribución de películas cinematográficas	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/1ShsV-Zv3omqKbDzFBWYNgY0Sp76p_9xa?usp=share_link
Grupo 19.15 - Peluquerías Unisex (damas, hombres y niños)	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/1WjItAgRAMIVJpfK6vCQcbTegJ32ZrU29?usp=share_link
Grupo 19.16 - Áreas Verdes	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/1a6vyI3K0-AX9CYoMnTIIaUBmbBBaP1PT?usp=share_link
Grupo 19.17 - Estudios contables profesionales y no profesionales	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/16dUM7msx3o3OnLn8LClgrKRQJuWnEcUj?usp=share_link
Grupo 19.18 – Sanitarias	G. Salsamendi	https://drive.google.com/drive/folders/1DacUPkreluv40EUNqnzks4p7dLEILQxj?usp=share_link
Grupo 19.19.1 – Call centers	M. Santos	https://drive.google.com/drive/folders/1nJD3bq0qleEbWmkmbmsgQvCIhUpQsz3?usp=share_link
Grupo 19.19.2 – Servicios 0900	G. Giuzio	https://drive.google.com/drive/folders/1u-KrzcCX-6yDv6jcq04o5pPgtFGT7ZzG?usp=share_link
Grupo 19.20 – Cementerios privados	M. Santos	https://drive.google.com/drive/folders/1Wngg88sHkonAZPY3A_2Y050ziSlpOUii?usp=share_link
Grupo 19.21 – Administración de centros comerciales, industriales y de servicios	M. Santos	https://drive.google.com/drive/folders/1Wngg88sHkonAZPY3A_2Y050ziSlpOUii?usp=share_link
Grupo 19.21.1 - Administración de centros comerciales y de servicios	M. Santos	https://drive.google.com/drive/folders/1WkspwoDI9KRYvr9kGkD3UZCSlyMQtiat?usp=share_link
Grupo 19.21.2 - Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas francas comerciales, industriales y de servicios	G. Giuzio	https://drive.google.com/drive/folders/130uq7hNnYvw1w--abDn5juq9ue6kRgRi?usp=share_link
Grupo 19.22 – Informática	M. Santos	https://drive.google.com/drive/folders/1Dmwi5SxovJhv_B5kiNsh7pLdKCTyh5s?usp=share_link
Grupo 19.23 - Alquiler, serv. soportes equipos filmación	G. Giuzio	https://drive.google.com/drive/folders/1A3NP0KNTmPNLIV5jY5yAscTQLiDraSK_?usp=share_link
Grupo 19.24 – Tintorerías	M. Santos	https://drive.google.com/drive/folders/15EDseNNYaxbW9dPU2wfCszalGpJKx7xq?usp=share_link

Grupo 19.25 - Entidades Paraestatales específicamente no incluidas en otros grupos	G. Giuzio		https://drive.google.com/drive/folders/1z4sH-7WzSfXxMB_9/mraAVLCBbgJKZsd?usp=share_link
Grupo 19.26 - Prestación de servicios audiovisuales eventos	M. Santos		https://drive.google.com/drive/folders/16TV71cT7NYTkY0UsaUevDZlFbofPLIUz?usp=share_link
Grupo 19.27 – Balanzas y puestos de pesajes móviles	G. Giuzio		https://drive.google.com/drive/folders/1k7x15gD6_z6tPBs7wYbSRUmOXa9iPZpw?usp=share_link
GRUPO 22 - Ganadería, Agricultura y actividades conexas			
Grupo 22 – grupo madre	M. González		
Grupo 22.1 - Plantaciones de caña de azúcar	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1kuH9MYLJ29lediZrtckN37bZPN0k_sp?usp=share_link
Grupo 22.2 - Plantaciones de arroz	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1kHOuiBfubuwvFcrKOZKdBpDTICfRZ6Jg?usp=share_link
Grupo 22.3 - Agricultura de secoano	M. González		Sin información para relevar
Grupo 22.4 – Tambos	M. González		Sin información para relevar
GRUPO 23			
Grupo 23.1 - Hortifruticultura	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1zdWEIG8cJH2rsnnHxj8YU5JI00c_MTIv?usp=share_link
Grupo 23.00	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1I2SNUMYN2xttPx-fOGoxIRRYW8POMggi?usp=share_link
Grupo 23.2 - Criaderos de aves	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1LmJ-fbsA6KcKwZoqGYlGeaU2ggyFDYPa?usp=share_link
Grupo 23.3- Viñedos	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/15rsvinZytaHUIyIQlupffql6SF5DcO9M?usp=share_link
Grupo 23.4 - Criaderos de Suinos	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1gH1fPdx5q-7_EfGIOqivb6bEy9uC2XCu?usp=share_link
Grupo 23.5 – Apicultura	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1wCqWmJozsWzQDQ57D4BTG77-o_mAziuw?usp=share_link
Grupo 23.6 - Citrus y Arándanos	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1PTfxraBH9nRYbsBWSyQ-dGjTlnaF_WXg?usp=share_link
Grupo 23.7	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1O5EqTg-1KJ0PTSIH7R4u6PhU0izK65c?usp=share_link
Grupo 23 madre	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1XbJMJ_0GtGJBB9Qw2J3TpS7qEPccM3b6?usp=share_link
GRUPO 24			
Grupo 24.1 – Forestación (incluido montes, bosques y turberas)	M. González		https://drive.google.com/drive/folders/1HmGZxTMJgktC3PmaKS08PQV0kz6B4O8p?usp=share_link

II. ANÁLISIS DEL PROF. GUSTAVO GAUTHIER

Informe sobre Grupos de Consejos de Salarios a cargo de Gustavo Gauthier (referente)

A continuación algunos comentarios generales sobre los ítems en los que se enfocó el estudio, apuntando a destacar los aspectos que pueden ser considerados de mayor relevancia o frecuencia.

a) Tiempo de trabajo

a.1) Reducción del tiempo de trabajo

Se trata de una temática muy poco abordada, siendo excepcionales los Grupos y/o subgrupos donde se pueden relevar reducciones de la jornada semanal de trabajo. Uno de ellos es el Subgrupo 2, del Grupo 1 (Distribuidores de productos lácteos) donde se redujo la jornada semanal de 48 a 44 horas con mantenimiento de los salarios a partir del año 2016; lo mismo ocurrió en el Grupo 8, Subgrupo 5.2 (Auxilio mecánico), donde se redujo también la jornada a 44 horas semanales con mantenimiento del salario.

Por su parte en el Grupo 1, Subgrupo 7 (Novena Ronda) se previó que los acuerdos bipartitos entre empresas y trabajadores que estuvieran en condiciones de negociar sistemas de reducción de jornada deberían quedar expresamente estipulados en convenios colectivos bipartitos, los cuales deberán ser presentados ante el Consejo de Salarios para que se tome conocimiento de los mismos y cuya validez se limita exclusivamente al plazo del acuerdo del Consejo de Salarios.

a.2) Nocturno

Es relativamente frecuente encontrar regulaciones sobre el trabajo nocturno; varias de las cuales son anteriores a la entrada en vigencia de la ley 19.313; pero otras son más recientes. En general, las referencias apuntan a crear una “bonificación”, “recargo” o “sobretasa” para el trabajo realizado en horas de la noche (en general, de 22 a 6), aunque -a diferencia de lo que estableció la ley- no suele encontrarse el requisito de que deba realizarse un determinado número mínimo de horas para que se configure la nocturnidad. Tampoco es usual encontrar habilitada la posibilidad de sustituir el recargo económico por una disminución o compensación horaria proporcional.

a.3) Horas especiales

En esta categoría pueden señalarse dos casos: el Grupo 6, Subgrupo 3, donde el tiempo de los traslados se toma como efectivamente trabajado y ello para trabajadores con trabajo permanente fuera del lugar habitual de trabajo: a) que se trasladen hasta 30 kms. desde el lugar habitual de trabajo; b) que se trasladen de 30 a 100 kms. desde el lugar habitual de trabajo; c) que se trasladen de 100 a 200 kms. desde el lugar habitual de trabajo; d) que se trasladen más de 200 kms. desde el lugar habitual de trabajo, sin perjuicio del pago de gastos de alojamiento, viáticos y hasta un determinado porcentaje del salario en algunos casos.

Por otro lado, en el Grupo 19, Subgrupo 16 está previsto que las empresas que realizan tareas vinculadas al sector “áreas verdes o ajenas al mismo”, tendrán un horario de 8 horas de Lunes a Sábado; pero las que realizan actividades de “poda” en virtud de “contratos o licitaciones tanto de poda masiva o puntual”, tendrán un horario de 9,36 horas diarias, de lunes a viernes, con una hora de descanso paga, cuando aquellos contratos sean permanentes; pero, se prevé que cuando se realicen tareas de “poda

masiva”, los podadores no trabajarán más de 5 horas diarias “a fin de evitar accidentes a causa de desgastes físicos”.

a.4) Horas extras

No se han encontrado referencias a horas extras, tanto respecto de regímenes especiales o pagos diferenciales.

a.5) Guardias turnos

No se han encontrado referencias a regímenes de guardias o turnos en los Grupos analizados.

a.6) Jornadas interrumpidas

En el Grupo 6, Subgrupo 2, existe una previsión para el caso de interrupción de jornadas de trabajo inferiores a 4 (cuatro) horas, por razones no imputables a los trabajadores, en cuyo caso se abonará a los operarios convocados el salario correspondiente a media jornada, como si efectivamente la hubieren trabajado.

A su vez, si por razones no imputables a los trabajadores debieran interrumpirse las tareas luego de cumplidas más de 4 (cuatro) horas de trabajo efectivo, se les abonará el salario correspondiente a la jornada habitual como si efectivamente la hubieren trabajado.

Asimismo, cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, las empresas podrán acordar con la organización sindical, un régimen diferente al ordinario, por el plazo que estimen conveniente, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes (Decreto – Ley N° 15.180 y Ley N° 18.399).

a.4) Otros

Algunas cuestiones de interés que surgen del relevamiento:

En el Grupo 1, Subgrupo 7.4, las partes convinieron que a efectos de evitar la pérdida de jornales por falta de producción o materia prima, se le asegurará al personal obrero, un mínimo de 48 horas semanales, habilitándose en esos casos la polifuncionalidad del personal para tareas inferiores a las que habitualmente desempeñe.

En el Grupo 12, Subgrupo 1 (catering industrial), el tiempo que insuma el traslado hacia o desde el lugar del evento, aún cuando la empresa proporcione la locomoción, no se considerará tiempo a la orden de la misma.

En el Grupo 12, Subgrupo 1 (Confiterías), se consagra un día libre sin goce de sueldo al año, no acumulable, el cual tendrá carácter de día efectivamente trabajado a los efectos de la generación de otros derechos.

b) Descansos

b.1) Descanso semanal

En el Grupo 1, Subgrupo 7.4, existe una previsión de que el **trabajo realizado en día sábado, se pagarán**

doble (Decreto 423/986 del 31.07.86)

En el Grupo 6, Subgrupo 2, se reguló la **distribución de la jornada semanal, a efectos de que** en las empresas se puedan suscribir convenios con la organización sindical de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos, o en sistemas diferentes, y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro, previa aprobación de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social si correspondiera.

Respecto de la distribución de las horas del sábado, las partes acordaron que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra las horas de ese día se redistribuirán en los restantes días de la semana, debiéndose en todos los casos respetar los límites legales de la jornada de trabajo.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que se considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

Esta disposición da cumplimiento, sin necesidad de otro instrumento, a la exigencia del Convenio Internacional del Trabajo N°1 relativa al convenio entre las organizaciones patronales y obreras requerido para que dicha distribución sea aplicada a nivel de las empresas.

En el Grupo 1, Subgrupo 1 existe una previsión especial para el trabajo en día domingo, cuando no sea el día de descanso, y por la cual en el horario de 0 a 24 horas, se debe abonar un complemento salarial equivalente a 25% del valor hora base vigente por cada hora trabajada en día domingo. El valor hora base vigente se refiere al que corresponde a los días laborables o hábiles. Se habilita a las empresas a que con sus sindicatos puedan acordar compensar el valor que se genere con días de descanso.

También en el Grupo 8, Subgrupo 5.3, se establece una distribución de la jornada de trabajo semanal que se desarrollará en forma obligatoria de lunes a viernes, redistribuyéndose las horas del día sábado entre los cinco días laborables, sin que ello disminuya, cuando se trate de trabajadores remunerados por jornal diario, la cantidad de jornales que se venían abonando, asegurándose de tal forma que no exista perjuicio salarial alguno para los mismos.

b.2) Descanso intermedio

En el Grupo 12, Subgrupo 1, de acuerdo a lo previsto en el artículo 5 Lit. P) inc. 2°) de la Ley 10.667, en la redacción dada por la Ley 11.146 del 23/11/1948, las partes ratificaron que la hora de descanso en la jornada de trabajo que corresponde a los trabajadores del sector industrial de Panaderías con Planta de elaboración, podrá ser gozada al término de las 7 horas efectivas de trabajo, en cuyo caso podrá cumplirse fuera del establecimiento.

En el Grupo 6, Subgrupo 2, se previó que en las empresas en que la jornada de trabajo de 8 (ocho) horas o más sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos, no pudiéndose trabajar más de cinco horas corridas.

En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio –que a ningún efecto podrá ser considerado como trabajo efectivo- será de dos horas no pagas o de una hora no paga, según el caso, quedando acordada dicha reducción por el Convenio y sin necesidad de un nuevo instrumento. En caso de modificarse en el futuro la

duración del descanso intermedio que rija en las empresas se requerirá solamente labrar un acta con la organización sindical de base donde conste dicho cambio.

b.3) Descanso inter-jornada

No se encuentran referencias

b.4) Otros descansos

c) Conciliación vida-trabajo

c.1) Nacimiento hijos y lactancia

En el Grupo 1, Subgrupo 1, se prevé una reducción de la jornada laboral para trabajadoras en situación de amamantamiento de 4 horas para las trabajadoras madres que amamenten durante el primer año del lactante y mientras se acredite debidamente que continúa amamantando al niño. La reducción de la jornada no menoscabará la remuneración de la trabajadora. Extinguido el período de jornada reducido a 4 horas, la trabajadora continuará gozando de los beneficios establecidos para la madre que amamanta ya sean legales o convencionales.

En el Grupo 11, Subgrupo 3, se estableció que trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrá derecho a tomar juntas las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1° de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.

En el Grupo 1, Subgrupo 6.3, se prevé un horario reducido (2 horas) sin mengua de salario para las trabajadoras que retornan la licencia maternal y durante 3 meses.

En el Grupo 1, Subgrupo 1, existe una licencia paternal (excepcional por cierto), consistente en un día laborable adicional que se adiciona al día laborable siguiente a la finalización de la licencia paternal del trabajador, prevista en el régimen legal vigente.

En el Grupo 1, Subgrupo 6.3 (fábrica de raciones) se prevé el pago de un complemento de hasta 10 días del seguro de enfermedad para las mujeres que interrumpen voluntaria o espontáneamente el embarazo, además del pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro de enfermedad.

c.2) situaciones hijos

Son comunes las previsiones que toman en cuenta la situación de los hijos de los trabajadores, asociadas o no a circunstancias de enfermedad.

En el Grupo 12, Subgrupo 2 (Fábrica de Pastas), se autoriza a trabajadores/as con menores a cargo hasta 14 años, a ausentarse de sus lugares de trabajo hasta 8 horas con autorización, para atender situaciones de los menores. Dichas ausencias, no serán pagas por los empleadores. El uso o goce de esas horas (8), podrá según las necesidades del beneficiario, gozarse todas juntas o en forma fraccionada – en este caso, la fracción no podrá ser inferior a dos horas

En el Grupo 1, Subgrupo 2, se relevó la existencia de una licencia especial por hijos menores de 18 con enfermedades oncológicas o HIV; en el Grupo 8, Subgrupo 5.3 (auxilio mecánico) todo trabajador que tenga familiares directos a su cargo (padres, hijos, cónyuges o hermanos) con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o discapacidad, así como también menores de hasta 15 años de edad, tendrá

derecho a: a) 5 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro, siempre que se trate de una enfermedad grave comprobada del familiar. b) en el caso de familiares con discapacidad, los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios, 5 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de una año a otro, con motivo de exámenes médicos, tratamientos especiales, etc. c) Con el fin de cumplir con las obligaciones relacionadas con la salud o educación de los hijos menores de quince años, las empresas otorgarán a los trabajadores 2 jornadas al año o su equivalente en horas, no acumulativas de una año a otro

c.3) hijos con discapacidad

Es común encontrar previsiones respecto de la situación de hijos con discapacidad.

En el Grupo 1, Subgrupo 7, se consagra una **licencia especial remunerada para padres con hijos/as discapacitados**: hasta 8 (ocho) días de licencia especial remunerada por año a los trabajadores que tengan hijos discapacitados. Accederán a este beneficio trabajadores/as cuyos hijos/as estén inscriptos/as en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o declarados/as incapaces por el BPS. A los efectos de percibir la remuneración se deberá acreditar con la certificación correspondiente. En caso de que la certificación exceda los 8 días antes mencionados, se considerará como falta justificada

En el Grupo 1, Subgrupo 7.2, la **licencia especial remunerada para padres con hijos/as discapacitados, consiste en** hasta 3 días por año a los trabajadores que tengan hijos discapacitados; en el Grupo 1, Subgrupo 7.3, la **licencia especial remunerada para padres con hijos/as discapacitados, es de** hasta 8 días por año; en el Grupo 1, Subgrupo 7.5, se otorgan hasta 3 días de licencia especial paga **para padres con hijos discapacitados y familiares con enfermedades terminales, los días no utilizados no se acumularán año a año y podrán gozarse conjunta o fraccionada coordinando siempre con la empresa; en el Grupo 12, Subgrupo 3 (catering artesanal) se otorgan** 5 días pagos por año contra certificación correspondiente, para la atención de los hijos discapacitados que se encuentren inscriptos en el registro del MIDES o hayan sido declarados incapaces por el BPS; en el Grupo 11, Subgrupo 1, se otorga una licencia por hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos de hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año, no acumulable a los años subsiguientes, a los trabajadores que tengan hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos cuya edad no supere los doce (12) años. Para los hijos mayores de doce (12) años, padres, concubinos o cónyuges en tratamiento oncológico con grado de dependencia se otorgará a partir del 1 de julio de 2018 hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año, no acumulable a los años subsiguientes. Dichas horas se computarán a todos los efectos como efectivamente trabajadas.

c.4) exámenes médicos

Es bastante frecuente encontrar estipulaciones al respecto en diversos grupos y subgrupos. En general, hacen referencias a mamografía, Papanicolau y examen de próstata y contemplan la posibilidad de liberar horas o jornadas (adicionales a las consagradas por la ley, en el caso de las dos primeras) a los efectos de someterse a esas pruebas o a “segundos controles”.

Previsiones en este sentido, pueden encontrarse en el Grupo 1, Subgrupo 7.4 y en el Grupo 6, Subgrupo 3.

c.5) enfermedad de familiares

Las estipulaciones relativas a este tema son bastante numerosas y su presencia se ha ido incrementando en las sucesivas rondas de los Consejos de Salarios. En general autorizan a la persona trabajadora a hacer uso de días u horas (con o sin remuneración, según los casos) a los efectos de que puedan acompañar a un familiar que padece alguna dolencia. Es bastante frecuente que esta posibilidad quede restringida a situaciones de dolencias graves, discapacidad o internación, hospitalaria o domiciliaria, aunque estos requisitos no siempre están planteados. También es frecuente que se indique cuáles son los familiares que quedan incluidos (en general, menores a cargo, cónyuge o concubino, etc.)

Ejemplos de estas cláusulas pueden verse en el Grupo 1, Subgrupo 7, donde se amplía el beneficio de licencia especial a 10 días por año, y se extiende a trabajadores que tengan familiares directos (hijos, padres, cónyuges) con enfermedades terminales o enfermedades oncológicas; en el Grupo 16, Subgrupos 1 a 7, donde se prevé una licencia especial de hasta tres días pagos por año para cuidados de familiares directos por razones de enfermedad (madre, padre, cónyuge o concubino, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria.

c.6) trámites

No es común encontrar licencias u horas especiales para trámites, salvo en el Grupo 12, Subgrupo 3 (catering artesanal) donde se conceden 3 días libres por año para la realización de trámites personales, uno por cuatrimestre, no son pagos, no se pierde el presentismo por su usufructo y no generan el derecho al transporte (boletos) por esos días.

c.7) estudio

Las licencias por estudio aparecen con mucha frecuencia en los grupos analizados, sobre todo con anterioridad a las leyes que las establecieron con carácter general.

c.8) Otros (violencia doméstica)

Llama la atención la cantidad de Grupos donde en las últimas rondas de Consejos de Salarios se ha abordado la problemática de la violencia doméstica, sin distinguir el género de la víctima y donde por lo general se contemplan días de licencia adicionales a los previstos legalmente para los trabajadores o trabajadoras que padecen esta situación.

En el Grupo 11, Subgrupo 1, se prevé que el trabajador/a que haya sido víctima en su persona de violencia física doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial o informe del médico forense cuando corresponda. No obstante cuando fuere certificada por DISSE una licencia por afectación de violencia doméstica, por al menos 10 días de corrido en el año, tendrá derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los días no cubiertos por DISSE, el monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda DISSE para los días que cubre.

En el Grupo 1, Subgrupo 1, la trabajadora que se ampare al beneficio previsto en la ley 19.580, artículo 40 literal B), tendrá derecho, siempre que cumpla con los extremos de acreditación previstos, a uno a dos días de licencia adicionales, que sumados a los que le correspondan por aplicación de la referida norma no podrán

superar los 3 días de licencia. Este día (o días) adicional corresponderán una única vez en el año civil que sea objeto de la situación que genera el derecho, y no serán acumulables al año siguiente.

En el Grupo 1, Subgrupo 2, se prevén 3 días de licencia en casos de violencia doméstica; en el Grupo 8, Subgrupo 5.2., las empresas deben otorgar 5 días de licencia pagos a aquellas trabajadoras y trabajadores que sean víctimas de violencia doméstica; en el Grupo 16, Subgrupos 1 a 7, se acordó una ampliación de la licencia extraordinaria establecida legalmente a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo, dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género.

d) Mecanismos de prevención / solución de conflictos

d.1) Neg. bipartita empresa/rama

En general la casi totalidad de los mecanismos de prevención de conflicto poseen una instancia bipartita que se verifica en el ámbito de la empresa en primer lugar.

En varios Grupos también existen y funcionan ámbitos bipartitos a nivel del sector de actividad para el caso que la negociación a nivel de empresa no surta efectos. En este sentido, pueden verse ámbitos o comisiones bipartitas sectoriales en el Grupo 1, Subgrupo 7, en el Grupo 12, Subgrupo 1 (catering industrial) y en el Grupo 6.

d.2) Conciliación en MTSS

El recurso al ámbito de conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo, no aparece como primer recurso de los procedimientos de prevención de conflictos, sino como un recurso intermedio luego de fracasadas las instancias bipartitas y antes de convocar al Consejo de Salarios del sector (por ej. Grupo 1, Subgrupo 5), o como última ratio luego de fracasada la negociación en el ámbito del Consejo de Salarios (Grupo 6)

d.3) Convocatoria CS

Es común que se recurra a la convocatoria al respectivo Consejo de Salarios en su función de conciliación, en general, en aquellos casos en que no tienen éxito las instancias de diálogo a nivel de empresa o de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores del respectivo sector o luego de fracasadas las instancias donde interviene la Dirección Nacional de Trabajo.

d.4) Procedimiento diferencias interpretación CS

Se encuentran diversos procedimientos dirigidos a dirimir las interpretaciones diversas que puedan surgir en relación a los acuerdos. En algunos casos, consisten en Comisiones bipartitas, en otros, directamente se le atribuye esta competencia al propio Consejo de Salarios o en otros casos ambos para el caso de que no se logre un acuerdo a nivel de la Comisión bipartita sectorial como ocurre en el Grupo 6.

d.5) otros

e) Cláusulas de paz

e.1) limitadas a los puntos pactados

e.2) extienden los efectos más allá de lo pactado

Se encuentran, casi en la misma medida, referencias en uno y otro sentido.

e.3) declarativas

e.4) Exclusión del deber de paz respecto de las medidas adoptadas por la central sindical o el sindicato de rama respectivo

En los acuerdos en que se pactan cláusulas de paz, es prácticamente ineludible que se establezca la salvedad respecto de aquellas medidas de carácter general que sean dispuestas por el PIT-CNT y el sindicato de la rama de actividad respectiva.

e.5) Lock out u otras medidas propias del empleador

En algún caso, bastante aislado, se establece que la cláusula de paz incluye la abstención del empleador de hacer lock out (p. ej. Grupo 6, Subgrupo 2)

e.6) Otros

III. ANÁLISIS DE LA PROFa. ROSINA ROSSI

4TA ETAPA DE LA INVESTIGACIÓN. Grupos 3, 13, 17, 18, 20 y 21.

Coordinadora: Rosina Rossi.

Investigadores: Beatriz Durán (Grupo 3) Mariselda Cancela(Grupo 21), Cecilia Ituño (Grupo18) Alicia Martínez (Grupo 18), Betiana Quintana (Grupo 13) , Virginia Perciballi (Grupo 13), Alicia Martínez(Grupo 13), Paulina Gérmino (Grupo 17) Arturo Ferrizo (Grupo 13), César Signorelli (Grupo 17)

El análisis de los datos relevados en cada una de las unidades de negociación de los Grupos 3, 13, 17, 18, 20 y 21 respecto de los temas tiempo de trabajo, descansos, conciliación con la vida familiar, prevención y solución de conflictos permite destacar siguiendo el criterio de calificar como llamativo por novedoso, persistente, o desapegado a los mínimos legales o a los principios del derecho del trabajo especialmente la ajenidad en el riesgo, lo siguiente:

Grupo 3. Pesca.

Esta unidad de negociación está particularizada por la forma de remuneración *a la parte* que transversaliza todas o casi todas las condiciones de trabajo.

Tiempo de trabajo.

Por el trabajo en puerto y por tareas vinculadas al traslado del buque las partes declaran que los tripulantes no estarán sujetos a la limitación de la jornada. (sub grupo 1) Descanso intrajornada. Se prevé un descanso diario de 6 horas corridas a gozarse entre las 23.00 y las 06.00. (Subgrupo 2) Jornada incompleta. Ante la hipótesis de jornada incompleta o convocatoria frustrada, se asegura el pago de un mínimo de horas dependiendo del tiempo ya trabajado. (Subgrupo 2) La compensación por trabajo nocturno se aparta de la ley 19.913 en cuanto a las horas que considera nocturnas. (Subgrupo 2) Horas extra. Las partes declaran que el trabajador contratado a destajo no las genera. (Subgrupo 2)

Descanso semanal.

Se abonará independientemente de la remuneración a la parte, a 1/7 (un séptimo) adicional de la parte correspondiente a cada viaje calculado sobre la remuneración nominal. (sub grupo 1) El período de estadía en tierra (entre la llegada y nueva partida) se disciplina como descanso no pago con alcance diverso según se trate de buques de altura o de mediana altura. (sub grupo 1)

Mecanismos de prevención y solución de conflictos.

Se prevén en todas las unidades de negociación y en todas las rondas. Se destaca la previsión de la creación de una Comisión de Relaciones Laborales Sectorial de integración bipartita a tales efectos incluyendo la interpretación y vigilancia de cumplimiento de las decisiones del consejo de salarios. (sub grupo 1; Subgrupo 2)

Grupo 13. Transporte.

Este Consejo de salario presenta múltiples sub unidades de negociación muchas veces con resultados en espejo entre ellas, y en todos los casos muy prolíferas respecto de condiciones de

trabajo vinculadas a los temas investigados.

Tiempo de trabajo.

“Toma y cese” (sub grupo 02, sub grupo 06), nocturnidad (años antes de la ley 19.913, sub grupo 07, subgrupo 07.2; sub grupo 06, sub grupo 08, sub grupo 09, sub grupo 10.2; sub grupo 10.3), jornadas de trabajo vinculadas a los kilómetros recorridos (sub grupo 07), tiempo de traslado como pasajero (sub grupo 07), tiempo de trabajo por guardia para los casos en los que el trabajador no pueda tomar el servicio por causas que no le sean imputables (sub grupo 07), tiempo de espera entre la llegada y la partida por servicios en la ciudad de Buenos Aires (sub grupo 07), prima por antigüedad (sub grupo 02), horas extra con tope mensual y a solicitud del trabajador (sub grupo 02), limitación de la jornada especial y más favorable que el régimen legal para trabajadores de mesa de radio operadoras (ley 12.548, sub grupo 05.2), en el caso de los taxis el modelo de fijación del salario mínimo combina las variables de tiempo de trabajo, comisiones y recaudación bruta diaria del coche (sub grupo 05); tiempo de simple presencia espera o disponibilidad (sub grupo 07), viático por pernocte (sub grupo 07), declaración de ausencia de límite de realización de horas extra (sub grupo 07), jornales mínimos asegurados (subgrupo 07.2, sub grupo 8) descanso semanal rotativo (sub grupo 07, subgrupo 07.2); viático pernocte (sub grupo 8), licencia anual mayor a la legal (sub grupo 8); exclusión de horas extra por trabajos especiales convenidos (sub grupo 9), prima por trabajo sucio calculado sobre el valor hora (sub grupo 10.03); día del trabajador portuario que garantiza jornal doble en caso de ser trabajado (sub grupo 10.03); presentismo y asiduidad (sub grupo 10.03), prima por continuidad de actividad portuaria en caso de lluvia, altura, trabajo sucio, (sub grupo 10.2).

Descanso.

Descanso rotativo cada cuatro días de trabajo (sub grupo 06) .

Tiempo de trabajo y conciliación con la vida familiar.

Período de lactancia, (sub grupo 07, subgrupo 07.2, sub grupo 8), cláusula de igualdad de oportunidades (sub grupo 07, subgrupo 07.2), ampliación de la licencia para trabajadores con hijos a cargo con discapacidad (sub grupo 07, subgrupo 07.2), capacitación en horario de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares (sub grupo 8); licencia especial por fallecimiento de familiares directos (sub grupo 06); licencia especial por matrimonio (sub grupo 12), licencia especial por nacimiento de hijos (sub grupo 12)

Medidas de previsión y solución de conflictos.

En todas las unidades de negociación para prevenir conflictos por la interpretación de los acuerdos se prevé un procedimiento con intervención del MT y SS y una Comisión de Conciliación también llamado Tribunal Interpretativo Tripartito de integrado por éste y dos delegados de cada parte; una cláusula de paz a la que se denomina “estabilidad laboral”, cláusula de 48 horas de tiempo para convocar a la contraparte en caso de situación conflictiva (sub grupo 02; sub grupo 03; sub grupo 04; sub grupo 05; sub grupo 05.2; sub grupo 06, sub grupo 07, subgrupo 07.2, sub grupo 12, sub grupo 14)

A ello se agregan cláusulas de paz que hacen exclusión a las medidas adoptas por los sindicatos de rama y el PIT-CNT.

Grupo 17. Talleres gráficos.

Tiempo de trabajo.

Media jornada para exámenes génito-mamario. (sugrupo 02.1.); día del gráfico otorga un día de descanso adicional y solo tiene vigencia acotada al acuerdo (2006,2007 y 2008 pero en 2008 se previó sin límites y con la exigencia de que debía gozarse antes del 31.12. del mismo año, sub grupo 02) ; nocturnidad cuya compensación consiste en un día franco mensual con exclusión del mes que goza la licencia; trabajo fuera del departamento donde está instalada la empresa genera compensación en especie y pago incluyendo los días de partida y regreso. (sub grupo 03)

Tiempo de trabajo y responsabilidades familiares.

Licencia especial para cuidados de menores con enfermedades congénitas o con tratamientos. (sub grupo 02.1), asueto por nacimiento(02), asueto por matrimonio (02) , asueto por duelo (02) ; día de licencia por ser víctima de violencia doméstica (sub grupo 02)

Prevención y solución de conflictos.

En todas las unidades de negociación y en la mayor parte de las rondas se prevé una cláusula de paz que compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la central de trabajadores. PIT CNT” (sub grupo 01, sub grupo 02, sub grupo 03)
Solo en el sub grupo 03 se prevé que ante dudas interpretativas se acudirá al consejo de salarios.

Grupo 18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones.

Tiempo de trabajo.

Turnantes y retenes, solo percibirán el 17% de las horas efectivamente trabajadas. (sub grupo 06) Feriados Pagos. Los empleados que voluntariamente concurran a trabajar los días 1ero. de enero, 1ero. de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre generarán - además del pago con el recargo legal correspondiente (sueldo + 8 horas) - dos días de asueto por cada feriado pago efectivamente trabajado. Día de los trabajadores de Atracciones Mecánicas y Ramas afines, considerado feriado pago para todo el personal comprendido en este acuerdo. (sub grupo 10) Día del cumpleaños garantiza el día de descanso y si bien no genera derecho al cobro del jornal no se perderá el incentivo por asistencia, ni el reintegro de gastos de transporte y se le habilitará el uso personal de los juegos de los que disponga el centro de atracciones mediante la entrega de 12 (doce) entradas. (sub grupo 10). Horas extra: la jornada de trabajo se genera a partir de la hora en que el actor o el técnico fue citado por la producción para presentarse en el lugar de filmación o producción o a partir de la hora en que debe presentarse en el punto de encuentro desde el cual se partirá hacia el lugar de filmación o producción y hasta que la producción lo establezca explícitamente, en tanto actor o técnico, puedan retirarse por sus medios o a partir del momento en que sean transportados nuevamente hacia el punto a su lugar de habitación o a un punto de acceso a transporte colectivo de buena frecuencia, en aquellos casos en que el rodaje se desarrolle en una locación apartada, de difícil acceso o que requiera un transporte especial(sub grupo 9.1).Media jornada en caso de citación y suspensión de tareas; (sub grupo 9.1) Horas de enganche de los técnicos que refiere al descanso intrajornada que no

puede ser menor a 10 horas. (sub grupo 9.1)

Tiempo de trabajo y responsabilidades familiares.

Lactancia. (sub grupo 4.5.) Licencia adicional a la legal por maternidad. (sub grupo 4.5.)

Prevención y solución de conflictos.

Se prevén en todas las unidades de negociación y en todas las rondas. Para los diferendos en la interpretación se prevé convocar al consejo de salarios.

A ello se agregan compromisos agotar los medios de negociación bipartita a nivel de empresa o tripartitas (con intervención del MTSS), antes de tomar cualquier medida que implique reclamo sindical o gremial alguno. (sub grupo 4.5., sub grupo 06, sub grupo 05, sub grupo 5.1., sub grupo 08 , sub grupo 10 , sub grupo residual)

Grupo 20. Entidades gremiales.

Subgrupo 01, y se extiende a la Federación Uruguaya de Basketball y a la Asociación Uruguaya de Fútbol.

Tiempo de trabajo.

Enfermedad. Se prevé la cobertura de los días que el BPS no cubre por un máximo de 7 días al año (sub grupo 01, Federación Uruguaya de Basketball y a la Asociación Uruguaya de Fútbol).

Tiempo de trabajo y responsabilidades familiares.

Licencias especiales para trabajadores de un mínimo de 5 jornadas de trabajo semanal destinados a atender la salud de los hijos menores; otras para trabajadores con hijos con discapacidad o con determinadas enfermedades. (sub grupo 01, Federación Uruguaya de Basketball y a la Asociación Uruguaya de Fútbol). Lactancia (sub grupo 2, sub grupo 3) . Maternidad. (sub grupo 2, sub grupo 3) Paternidad. (sub grupo 2, sub grupo 3) hijos con discapacidad, progenitores, cónyuge o concubino con discapacidad(sub grupo 2, sub grupo 3). Violencia doméstica, 5 días por año no remunerados. (sub grupo 2, sub grupo 3) Análisis clínicos, 3 días al año remunerados(sub grupo 2, sub grupo 3).

Mecanismos de prevención y solución de conflictos.

Compromiso para cursar comunicación escrita a la otra parte antes de dar comienzo a medidas que pudieran ocasionar conflictos colectivos así como seguir todo un procedimiento previo de solución en el que interviene el Consejo de Salarios y en su caso la DINATRA. (sub grupo 01, Federación Uruguaya de Basketball y a la Asociación Uruguaya de Fútbol). Cláusula de paz que implica compromiso de no formular planteos sobre los puntos acordados en esta negociación, ni desarrollar acciones gremiales en ese sentido, con excepción de medidas generales resueltas por la Central de Trabajadores, Fucys o el sindicato de rama, salvo si hubiera incumplimiento de lo acordado. A su vez el incumplimiento de esta cláusula de paz determina que caerán automáticamente todos los beneficios acordados en el presente Convenio. (sub grupo 01, Federación Uruguaya de Basketball y a la Asociación Uruguaya de Fútbol).

Grupo 21 Domésticos.

La negociación de este Grupo se particulariza por incorporar cláusulas que o bien reproducen beneficios laborales de fuente legal o bien, realizan declaraciones sobre aspectos en los que gravitan y se resolverían por la aplicación de los principios del Derecho del Trabajo. Entre los primeros, los siguientes casos: el pago de las horas extra conforme la ley laboral, licencia por estudios que remite a la ley 18.345; el uso de licencia con goce de sueldo para aquellos trabajadores que se realicen estudios preventivos de cáncer genito mamario (ley 17.242); el derecho a la lactancia como tiempo de trabajo efectivo y por tanto pago. Entre los segundos: la previsión de que “los empleadores deberán abonar a lo/as trabajadores/as domésticos/as su salario íntegro toda vez que, por diferentes razones, decidan no convocarlos/as a trabajar en los días acordados; la interpretación respetuosa de la regla de la condición más beneficiosa y la vigencia de la condiciones de trabajo pactadas en laudos anteriores.

Tiempo de trabajo.

Para la reducción de la jornada prevé el despido parcial. Licencia por enfermedad prevé el pago por parte del empleador de los días que no cubre el BPS cuando el período total de enfermedad es por lo menos de 7 días.

Mecanismos de prevención y solución de conflictos.

Prevé cláusula de paz en todas las rondas a partir de la 3ra. excluyendo las medidas que pudiera adoptar el PIT-CNT.