

Propuesta de introducción de cláusulas no salariales a la 10ma ronda de Consejos de Salarios.-

1. INTRODUCCIÓN.

Ante la proximidad de una nueva ronda de Consejos de Salarios, este documento pretende ser un insumo de trabajo para los delegados a esos órganos. A la coyuntura actual se suma la limitada propuesta de lineamientos económicos que ha planteado el Poder Ejecutivo, el cual no permite predecir una mejora en los ingresos salariales de los trabajadores. En ese marco como en otras oportunidades promovemos la discusión de cláusulas que procuren mejorar las condiciones en las que trabajamos.

En la 9na ronda, se eligieron cuatro bloques temáticos; protección y cuidados, capacitación y formación profesional, defensa del empleo y teletrabajo.¹

Para la actual sugerimos promover la discusión sobre la reducción de la jornada laboral, justificación de las causas de despido e implementación del Convenio núm. 190 de OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La propuesta de algunas cláusulas tipo tiene el único propósito de servir de orientación a los delegados, así mismo en cada oportunidad se comparten algunos fundamentos que pueden colaborar en la discusión.

2. PROPUESTA DE CLÁUSULAS MODELO²

2.1 TIEMPO DE TRABAJO. REDUCCIÓN DE JORNADA

La propuesta de discutir la reducción de la jornada laboral fue uno de los puntos programáticos que el PIT-CNT planteó en el marco del acto del 1º de mayo, durante estos meses ha estado encima de la mesa la posibilidad de reducción de la jornada laboral y en definitiva, la disminución del tiempo destinado al trabajo remunerado. Este es un tema que ha estado en la agenda de las organizaciones sindicales, de hecho no es de extrañar que el movimiento sindical reivindique permanentemente mejoras en las condiciones

1. Se puede acceder al documento en el siguiente link [Propuesta de introducción de cláusulas no salariales a la 9na ronda de Consejos de salarios](#)

2. Las cláusulas son una propuesta, un modelo tipo, que podrá ser modificada y adaptada a cada sector en particular, y cuyo alcance dependerá de la negociación.

laborales y es desde esta óptica que debe ser entendida la reducción de la jornada laboral. Por otra parte, es un tema que está en la agenda mundial desde hace varios años y recientemente se han registrado movimientos en este sentido en varios países del mundo.

En Uruguay de inicios del S XX se discutió en varias oportunidades, y la limitación de la jornada laboral para algunos sectores data del año 1915, mucho más tiempo pasó, casi cien años, para que las actividades rurales y domésticas tuvieran limitación expresa (la ley de trabajo doméstico es del año 2005, y la que regula la jornada de los trabajadores rurales del año 2008) .Dos siglos después la disputa sigue siendo la misma, los mismos argumentos vestidos de modernidad, el rol del Estado fue y seguirá siendo preponderante para equilibrar la balanza. Por reducción de la jornada laboral se hace referencia a la disminución del tiempo que las personas dedican al trabajo remunerado; y esta reducción se puede verificar en términos de la jornada diaria, semanal, mensual o incluso anual (práctica de contabilización del tiempo de trabajo remunerado más usual en los países más avanzados). Pensar en la reducción del tiempo dedicado al trabajo remunerado implica una mejora en el bienestar de las personas y en su calidad de vida, se han señalado efectos positivos en relación a la salud y seguridad en el trabajo de los ocupados, en particular en sectores y empleos más expuestos a situaciones de stress, daños a la salud y riesgos laborales.

Cláusula modelo 1, 44 horas con reducción paulatina: Las partes acuerdan que sin que haya afectación salarial alguna, a partir del 1ero. de x de 2023, la jornada semanal tendrá una duración máxima de 42 horas, que se reducirá a 40 horas semanales a partir del 1ero. de octubre de 2023.

Desde el 1ero. xx de 2023, el régimen de trabajo será de 42 horas semanales de labor, distribuido en 5 (cinco) jornadas de 8.20 (ocho horas veinte minutos) generando - por ende - un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas.

A partir del 1ero. de xx 2024, el régimen de trabajo será de 40 horas semanales de labor, distribuido en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho horas) generando - por ende - un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas.

En aquellos casos en que la reducción de la jornada implique cambios de horario los mismos deberán ser considerados caso a caso, con resolución bipartita.

Cláusula modelo 2, reducción a 40 horas semanales: A partir del x fecha, el régimen de trabajo aplicable a los trabajadores del sector, será de 40 horas semanales de labor, las que serán cumplidas en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas, generándose - por ende - un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas. En aquellos casos en que la reducción de la jornada implique cambios de horario los mismos deberán ser considerados caso a caso, con resolución bipartita.

2.2. JUSTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO.

Existe una idea errónea respecto a la existencia de un derecho a despedir, si bien la legislación uruguaya consagra el sistema de estabilidad impropia, estableciendo específicamente el pago de las indemnizaciones previstas como consecuencia del despido, sin mencionar la reinstalación. La normativa nacional no contempla la normativa internacional ratificada por el país y por ende, incorporada al ordenamiento normativo interno. Entendemos que la normativa regulatoria del despido dictada por los órganos legislativos nacionales, debe ser interpretada e integrada a la luz de la normativa internacional de los derechos humanos.

Uruguay, como país integrante del sistema interamericano de derechos y país signatario de los instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo, debe tomar las acciones y medidas necesarias para la realización del derecho contenido en los mismos, en este caso, el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo.

Por ello, en primer lugar debe abandonar la tesis por la cual se admite el despido “libre” debiendo exigir la justificación de la terminación de la relación de trabajo, para lo cual debe interpretarse la normativa nacional en tal sentido, y de no ser posible, integrar con la normativa internacional, o en último caso de aplicarla por inconvencional.

No debemos olvidar que nuestra legislación sobre despido es en el mejor de los casos contemporánea con los primeros tratados de derechos humanos, y dictada en una época en el cual el desarrollo de los derechos contenidos en los mismos era sumamente precario.

Por ello, compatibilizando nuestra normativa con las disposiciones internacionales debemos concluir que:

- a) el despido debe ser causado, siendo las únicas admisibles las previstas en el CIT 158,
- b) dicho despido causado, genera derecho a indemnización por despido en los términos previstos por la ley,
- c) en caso de despido incausado, el trabajador tiene derecho a la restitución en el empleo, o, a su elección la indemnización correspondiente,
- d) la indemnización correspondiente debe ser superior a la tarifada prevista para los despidos causados, ya que, en este caso no estamos ante la reparación por la pérdida del empleo, sino por la violación de un derecho fundamental.

En ese marco proponemos discutir la libertad del despido, y acordar límites a ello.

PROPUESTA DE CLÁUSULAS MODELO

Cláusula modelo 1 : En caso de producirse un despido, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada, abonando la correspondiente indemnización prevista legalmente. En caso de no existir justificación, el empleador deberá restituir a la persona despedida a su puesto habitual. De mantener el despido sin causa, se deberá abonar en concepto de multa un importe equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda.

Cláusula modelo 2: Se crea una comisión bipartita que tendrá como cometido discutir un sistema de preaviso y justificación de despidos en el sector. Esta estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes por los empleadores. La misma deberá elevar al consejo de salarios las conclusiones en un plazo no mayor a 180 días.

2. 3. TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio Internacional de Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso (Convenio núm. 190). Este convenio adoptado en la Conferencia Internacional de Trabajo (máximo órgano de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-), en junio de 2019, es la primera norma internacional que tiene como objetivo prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, conjuntamente con él se aprobó la Recomendación sobre violencia y el acoso 206 de OIT (REC. 206). El convenio trae un doble enfoque, aparecen la protección a los derechos humanos específicos de los trabajadores y el derecho a la salud en el medio ambiente de trabajo.

Si bien son dos aspectos que ya tienen diversas regulaciones, aparecen en este instrumento con una integralidad que es novedosa. Resultan elocuentes las palabras del Sr. Patry, presidente de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que discutió en 2019 este instrumento, en su presentación decía *“Imaginen un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Imaginen un mundo en el cual la cultura del trabajo se base en el respeto mutuo y la dignidad. La Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no sólo lo ha imaginado, sino que nos ha acercado a nuestro objetivo de hacerlo realidad”*³. Debe ser entonces bajo estos parámetros que los países deberán aplicar el Convenio núm. 190.

En este marco nos parece de suma importancia promover la incorporación de esta temática en la conversación de los Consejos de Salarios.

3. Ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_713907.pdf

El artículo 10 del Convenio desarrolla las medidas de reparación y asistencia que deberá procurarse para las víctimas de violencia y acoso, deberíamos tener especial atención a lo que allí se establece a la hora de buscar soluciones a estas situaciones. Resulta muy interesantes e innovadoras, al menos para el Uruguay, algunas de las medidas que plantea la Recomendación, que además del derecho a denunciar, a la indemnización, a la posibilidad de prever el pago de honorarios de la asistencia letrada que la víctima requiera, expresa la posibilidad de readmisión de la persona violentada o acosada. Se trata entonces de que quienes sufren violencias y acoso en el mundo del trabajo tengan una reparación efectiva, y ella solo puede alcanzarse si se vela en última instancia por el puesto de trabajo.

En Uruguay - hasta hoy- la única hipótesis de reincorporación al lugar de trabajo, prevista por la normativa nacional, es para aquellos en que se constate violación a la libertad sindical (requiere sentencia judicial), el legislador optó en ese caso por la utilización de los términos "reinstalación o reposición"⁴.

Proponemos las siguientes cláusulas, en carácter de sugerencia, ya que el convenio y su recomendación abren un abanico de posibilidades respecto del abordaje de un tema tan complejo como es el del acoso y la violencia. Abrir la discusión respecto de ello resulta por demás significativo.

Cláusula modelo 1: Erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Las partes acuerdan crear una comisión bipartita para trabajar en un protocolo de actuación para implementar lo preceptuado en el Convenio Internacional de Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso (Convenio núm. 190), la cual deberá en un plazo de seis meses elevar un informe al Consejo de Salarios con una propuesta de protocolo para aplicar en el sector.

4. Ley 17940, de 02/1/2006, artículo 3: (Disposiciones comunes a ambos procedimientos): A) En todo caso que la sentencia a recaer constate la violación a cualquiera de las garantías prescritas en el artículo 1º de la presente ley, se dispondrá la efectiva reinstalación o reposición del trabajador despedido o discriminado, generándose en consecuencia a favor de éste el derecho a percibir la totalidad de los jornales que le hubiere correspondido cobrar durante el período que insuma el proceso de reinstalación y hasta que ésta se efectivice.

Cláusula modelo 2: Las partes acuerdan crear una comisión bipartita para trabajar en la implementación del Convenio Internacional de Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso (Convenio núm. 190), especialmente en la creación de modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia de género, la cual deberá en un plazo de seis meses elevar un informe al Consejo de Salarios con una propuesta de protocolo para aplicar en el sector.