



**El pueblo define:
volvemos a los 90'
o construimos
la historia**

**MARCHA POR LA ESPERANZA
20 AL 27 DE AGOSTO**

CONVOCAN

PIT-CNT FUCVAM FEUU ONAJPU

¡Más negociación colectiva, más derechos, más democracia!

Con la consigna "Vamos por más.. Más negociación colectiva, más derechos, más democracia!" se desarrolló la pasada jornada del 8 de julio, una importante movilización en torno al Palacio Legislativo y un paro

general parcial de 10 a 14 horas.

El eje central de esta movilización lo constituyó el respaldo a la aprobación de la Ley de Negociación Colectiva y se enmarcó dentro del Plan de Acción del PIT CNT, que organiza para el mes de agosto, la Marcha por la Esperanza-Operación Memoria.



**EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN URUGUAY**



aecid
Agencia Española
de Cooperación
Internacional
para el Desarrollo

**fundación paz y solidaridac
serafín aliaga**



Trabajo & Utopía es una publicación del PIT CNT elaborada por el Instituto Cuesta - Duarte, Depósito Legal 317271

José D'Elía, Presidente Honorario del Pit Cnt y del Instituto Cuesta-Duarte, Redactor Responsable: Carlos Cachón

PIT - CNT: Avda. Juan D. Jackson 1283 - ICUDU: Avda. Juan D. Jackson 1283, Montevideo.

Secretario de Formación Pit Cnt: Carlos Cachón, Director General: Ruben Villaverde.

Gabinete Técnico: Alejandra Picco, Rosario Oiz, Tania Falero, Hugo Bai, Paula Carrasco, Marcela González, Pablo Da Rocha, Braulio Zelko, Luis Lagaxio.

Consejo Técnico: Fernando Pereira, Fernando Berasain, Hebert Garrido, Diego

Alonso, Edgardo Oybenart, Luis Goichea, María Montañez, Mario De Saa, Miguel

Heredia y Aurelio Pisciotano, Area Proyectos: Zulema Arena, Redacción y coordinación

periodística: Marta Valverde, Secretaria: Patricia Bouzas. Contables: José Chípito y

Adriana Zarauz. Coordinadora Escuela Sindical: Verónica de León. Impreso en REG

S.A. Garibaldi 2579 Tel. 4873565

Operación Memoria, una obligación del movimiento sindical

Durante el mes de agosto realizaremos la Marcha por la Esperanza conjuntamente con FUCVAM, ONAJPU, FEUU y otras organizaciones que conformaron el Congreso del Pueblo.

Esta movilización que sabemos va a contar con miles de uruguayos a lo largo y ancho de todo el país, tiene como ejes centrales: la anulación de la ley de caducidad; el programa de las organizaciones sociales y la operación memoria para que en el Uruguay no se instale nunca más un modelo neo liberal como el que sufrimos en la larga década de los 90'.

Nosotros respetamos mucho el mundo político. Mucho más respetamos la opinión de nuestros compatriotas y por consiguiente su criterio cuando eligen a quién van a votar, pero sentimos la necesidad de expresar, desde el punto de vista de los trabajadores organizados, que pasó en nuestras vidas durante la aplicación de un modelo que apostó a que el mercado iba a regular todo, sin necesidad de una intervención activa del Estado. Así nos fue.

Durante un largo período de tiempo se nos dijo como verdad revelada que primero había que dejar crecer la torta para luego distribuirla. Pero la torta crecía y el reparto no surgía ni por la regulación del mercado y mucho menos por la intervención del Estado que eligió no participar. Las consecuencias más brutales la sufrimos durante la crisis del 2002, en la que dicho sea de paso, actuamos con mucha seriedad, haciendo dos grandes movilizaciones, conjuntamente con otras organizaciones de la sociedad, en las que planteamos con claridad que con el modelo aplicado se había perjudicado a los de abajo.

Como si fuera poco, se definió dar por finalizados los Consejos de Salarios, porque se entendía que la presión sindical iba a generar mejores condiciones de trabajo y de salario y esta situación iba a generar menor competitividad y por lo tanto aumentaría el desempleo.

Cuando en el mes de mayo de 2005 se citó a la primer ronda de Consejos de Salarios, se escucharon de parte de los voceros de las principales cámaras empresariales, argumentos del mismo tipo. Es más, aseguraban que los aumentos de salarios obtenidos en los Consejos de Salarios iban a producir mayor desempleo. Muy por el contrario, el desempleo cayó sustancialmente. Sin embargo hasta el día de hoy no se ha escuchado una mínima autocrítica. Por el contrario, siguen insistiendo en lo mismo: prefieren la política laboral de los 90'.

También recordamos cuando se votó la Ley de libertades sindicales. Parecía que las empresas ya no iban a tener más a sus propietarios al frente en función de esta ley. Pasados ya unos cuantos años nadie se acuerda de esta ley. Una vez más se equivocaron y el apocalipsis anunciado no llegó nunca. Ni que hablar



cuando se votó la Ley de tercerizaciones, para reconocerle los derechos a los trabajadores que en muchas ocasiones no lograban cobrar los créditos laborales, léase sueldo, horas extras, aguinaldo, licencia, salario vacacional, etc. Por más que alguien busque no se ha registrado ninguna crisis empresarial a raíz de estas reformas laborales. Por lo tanto, esos anuncios de algunos sectores empresariales solo se proyectan actualmente en su añoranza de las políticas desreguladoras y flexibilizadoras de los años 90'.

¿De qué se trataba entonces y se sigue tratando ahora? La respuesta salta a la vista: agitar fantasmas con la intención de recuperar políticas equivocadas que fragmentaron a la sociedad siguiendo los consejos de los Organismos multilaterales de Crédito. Hoy en día vemos las consecuencias de esos consejos inclusive en Estados Unidos. Eso sucede cuando se siguen las orientaciones de tecnócratas para quienes la gente es un número más en los índices macroeconómicos.

En otro orden, se intentó efectuar siguiendo recetas de reformas del Estado, la privatización de empresas públicas. Ya sabemos las consecuencias nefastas que trajeron estas privatizaciones en los lugares donde se aplicaron, por ejemplo al otro lado de la vecina orilla.

Esta es una discusión de ideas, respetuosa pero firme. Nosotros, como nación, no aceptamos bajo ningún concepto que alguien sustente que los aumentos de salarios son la causa principal de la inflación. Eso es agitar fantasmas y los uruguayos/as nos cansamos de tener miedo a perder nada. Nos cansamos que nos digan que el clima de inversiones en Uruguay no es bueno porque está en discusión una ley de Negociación Colectiva; porque está en vigencia la ley de tercerizaciones; porque en Uruguay ya no se puede despedir trabajadores por el solo hecho de ser militantes sindicales.

No queremos terciar en una discusión de candidatos, pero de esas inversiones que se habla con tanta facilidad dependen los puestos de trabajo de cientos de hombres y mujeres que viven de un trabajo, de esa inversiones depende el crecimiento del país.

Porque queremos seguir construyendo esperanzas es que queremos seguir teniendo memoria. En ese camino respetuoso pero firme encontrarán al movimiento sindical. ■

13 Y 14 DE AGOSTO 2009

Seminario taller “las alternativas ante la crisis”

Con el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo, el Departamento de Relaciones Internacionales del PIT CNT organiza los próximos 13 y 14 de agosto el Seminario – Taller “Las alternativas ante la crisis”. El encuentro que se desarrollará en la sede central (Jackson 1283) contará con la destacada participación de autoridades gubernamentales de Uruguay, de la OIT y dirigentes de las centrales sindicales que integran la Coordinadora Central de Sindicatos del Cono Sur.

Esta actividad tendrá como propósito principal contribuir al necesario intercambio de opiniones y reflexiones ante la crisis económica internacional y consecuentemente a la construcción de alternativas, desde la concepción del movimiento sindical.

Propuestas de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

La elaboración de una Ley Nacional de Salud en el Trabajo y una Política nacional de residuos sólidos urbanos e industriales son dos de las iniciativas principales que la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT CNT propone para ser impulsadas en el marco de este año electoral. Estas propuestas confluyen y aportan en esta coyuntura, en la que el movimiento sindical continúa profundizando su compromiso y su accionar con la construcción de un país productivo y con justicia social.

ELABORACIÓN DE UNA LEY NACIONAL DE SALUD EN EL TRABAJO

La Ley deberá crear el Instituto Nacional, con participación de la UDELAR y los actores sociales y que centralice todo lo relativo a prevención en general, declaraciones de insalubridad y actividades bonificadas, aplicación y reglamentación de los Convenios de OIT relativos al tema e instrumentación del sistema de cobertura de accidentes de trabajo, enfermedades provocadas por el trabajo y problemas generales de salud del trabajador.

Fortalecer las políticas de control, mediante refuerzo y coordinación de los cuerpos inspectivos y con participación de los trabajadores organizados.

En ese marco, establecer una reforma del sistema de cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, modificando la ley 16.074 en el sentido de:

- Sustituir el concepto de responsabilidad por "dolo o falta grave" por el de "incumplimiento de las normas".
- Cobertura del salario del trabajador desde el primer día del accidente o enfermedad.



- Remuneración en base al 100% del salario percibido, aún en el caso de que el patrón no haya contratado la póliza de accidentes de trabajo.
- Separación del aspecto comercial de la póliza (contrato de seguro entre el BSE y la empresa, que debe seguir siendo obligatoria y bajo monopolio estatal), del aspecto de reparación y rehabilitación, incluyendo las prestaciones económicas y de salud en el ámbito de la seguridad social y del Sistema Nacional de Salud, evitando así los perjuicios causados al trabajador por las delegaciones de competencia entre el BSE y DISSE.
- Actualización de la lista de enfermedades profesionales y creación de un mecanismo de actualización anual obligatoria.
- Reglamentar los factores de riesgo, incluyendo los ritmos de trabajo, la carga psíquica.
- Penalizar el incumplimiento al "deber de seguridad", responsabilidad que la Ley 5032 mandata a los patrones.

POLÍTICA NACIONAL DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS E INDUSTRIALES

Esta política debe cambiar la filosofía imperante de manejo de residuos que privilegia la "mezcla y enterramiento" por comodidad, en base a los siguientes criterios generales:



- Desarrollar una política nacional de residuos urbanos tendiente al "cero enterramiento". Garantizar mientras tanto formas de enterramiento con mínima contaminación del suelo y posibilidad de generación de energía.
- Promover con campañas nacionales y medidas prácticas la máxima separación de residuos en su origen, incluyendo estrategias para reducir al mínimo la generación de residuos a nivel industrial, con planes de reciclaje y reutilización.
- Creación de un organismo de investigación, con participación de UDELAR, actores sociales y organizaciones de la sociedad civil, para el aprovechamiento de residuos de todo tipo, con especial énfasis en los residuos potencialmente peligrosos y de difícil eliminación. Poner especial énfasis en el manejo racional de los residuos hospitalarios.
- Participación activa de la comunidad a nivel local para la puesta en práctica de los planes de pre-clasificación y separación en origen.
- Participación e inclusión social de los clasificadores en las tareas de pre-clasificación, separación, recuperación y reintegro a la cadena productiva, de los residuos sólidos no orgánicos, procurando llevar al mínimo la intermediación, de modo que sean los clasificadores los beneficiarios de esta tarea de protección del ambiente.
- Estudio de las posibilidades de uso de los residuos orgánicos para elaboración de abonos y para alimentación animal con condiciones controladas de higiene, procurando la participación e inserción social de los sectores informales que realizan actualmente dicha actividad. ■



La importancia de las consignas

Atrás de una consigna, suele verse únicamente el estado emocional de exaltación de quienes la levantan. El hecho que las mismas ordenen durante un periodo, las acciones de quienes la levantan, suele ocultar el carácter fundamental que ellas deben encerrar, para no ser efímeros resultados de iguales estados de animo.

Si bien es cierto, que generalmente una consigna debe encerrar, captar y proyectar un estado de situación en un momento determinado, su verdadero valor se expresa en su capacidad continua de generar nuevas adhesiones que trascienden las situaciones o los momentos históricos en que se generaron.

Muchas veces, se confunde el Programa con la consigna, o se transforma un postulado programático, en una consigna. Esa operación, realizada a destiempo, puede acarrear más inconvenientes y dificultades que ventajas.

Una buena consigna, además de estar al servicio de avanzar hacia los objetivos programáticos, debe tener la capacidad de generar en torno a ella un continuo desarrollo de acumulación de fuerzas. Es esa acumulación la que resuelve favorablemente una lucha y no la simple enunciación del objetivo transformado en consigna.

Por otra parte, una buena consigna, también debe tener muy especialmente en cuenta el escenario mas general de una contienda o lucha reivindicativa. No siempre la consigna más "radical" o finalista es la más adecuada para producir avances verdaderos.

Por ejemplo, está dentro de los objetivos finalistas del movimiento obrero el terminar la explotación del hombre por el hombre. Sin embargo, a muy pocos obreros, se les ocurriría levantar hoy – en el marco de la crisis actual -, la consigna de que las fábricas pasen a manos de los obreros para que tras ellas se realice una gran acumulación de fuerzas movilizadas en torno a ese fin. La consigna que levantó el PIT/CNT, en oportunidad de conmemorar el día de los trabajadores, por supuesto, fue otra.

Todo este razonamiento, viene a cuenta de una consigna que construyeron y levantaron los pueblos que vivieron los efectos del terrorismo de Estado orquestado por las dictaduras del cono sur de los años 70 y 80. Y que hoy, adquiere un valor importante a la hora de denunciar y condenar los sucesos que sacuden a la república de Honduras.

¡NUNCA MAS!

Ese ¡Nunca más!, pronunciado por el Fiscal Strassera en nombre de



Raúl Olivera (*)

la fiscalía (el Estado), no podía ser obviado por los jueces que debían pronunciarse sobre la culpabilidad de la Junta Militar Argentina del genocidio perpetuado en la vecina orilla.

25 años después esa misma consigna pretende conmover desde el pronunciamiento de organizaciones sociales uruguayas, igual pronunciamiento de culpabilidad por parte de la comunidad internacional. Y más aún, frente a esa culpabilidad,

medidas ejemplares que aseguren que ni un día más debe mantenerse la situación de anormalidad democrática en Honduras.

Si bien no son pocas las voces que a nivel de los movimientos populares denuncian la debilidad de la respuesta de la Casa Blanca y la comunidad internacional ante el golpe de Estado en Honduras, ellas no han sido suficientes para hacer realidad el mentado ¡Nunca más!



De ahí que la inmensa mayoría de los países de América, reconozcan al depuesto Manuel Zelaya como único presidente legítimo y, que sin embargo contradictoriamente, convaliden el golpe encomendando a Oscar Arias, que actúe como "mediador" en el conflicto. ¿Cuál es el "medio" entre democracia y dictadura? ¿Cuál es entre normalidad del funcionamiento de las instituciones de derecho y la prepotencia militar?

Esa ambigüedad es contradictoria con la categórica condena al golpe de estado en Honduras realizada por el secretario general de la OEA.

Al igual que un verdadero nunca más pasó y pasa para los países que sufrimos las consecuencias de las dictaduras del pasado, por aplicar justicia en forma ejemplar. En este caso, es adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar que el golpe se consolide. No debería escapar a ningún análisis la gravedad de esta situación: en la que además de afectarse la vida democrática de Honduras, se lastima seriamente el sistema internacional, con la proliferación de múltiples formas de violencia por parte de las fuerzas armadas.

La justeza con que desde las organizaciones sociales uruguayas, se ha captado la importancia de movilizarse y repudiar el golpe de estado en Honduras, es un claro ejemplo de cuando una consigna, es justa y adecuada. Y cuando ello es así, no se puede más que movilizarse en repudio a este intento de frenar los avances sociales en ese país hermano. No actuar así es permitir ese atropello a la dignidad del pueblo de Honduras y dar señales para que en el futuro sea posible la ofensiva militarista en el continente.

Decir ¡NUNCA MÁS! es hacer todo lo que esté a nuestro alcance para que nunca más sea posible la instauración de dictaduras militares en el continente. ■

* Secretaria de DD.HH y Políticas Sociales del PIT/CNT.

Taller sobre manejo de productos químicos

Como ya informamos en el número anterior, la Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (*Sustainlabour*) está desarrollando, en conjunto con el PIT-CNT y sindicatos de Brasil y Chile, un proyecto para facilitar la implementación de un manejo sustentable de los productos químicos por parte de los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo".

El proyecto pretende mejorar la gestión racional de los productos químicos desde los puestos de trabajo y durante todo el ciclo de vida, mejorar las condiciones de trabajo y minimizar los importantes efectos adversos que los productos químicos tienen sobre la salud humana y el medio ambiente.

Luego de la participación de tres compañeros en el reciente encuentro de San Pablo, la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, ha propuesto la realización de un taller nacional para principios de agosto, de modo de involucrar a más sindicatos y trabajadores en general en el proyecto.

Se ha formado una comisión preparatoria del taller, en la que están participando la

UNTMRA, el STIQ, la FOPCU, el SAG, la UOC y la FFOSE. En ella se ha elaborado una propuesta primaria para la realización del taller, de la que informamos a continuación.

FECHA Y LUGAR DE REALIZACIÓN:

El Taller se realizará en 4 instancias de 3 horas y media de duración cada una, comenzando el jueves 6 de agosto por la tarde, continuando en dos instancias a lo largo del viernes 7 y culminando en la mañana del sábado 8.

El local principal de trabajo será el de los compañeros gastronómicos (SUGU), que además se harán cargo de la preparación de las comidas para los participantes. Además se funcionará en otros locales sindicales cercanos (FUECI, SAG, etc.) lo que se confirmará más sobre la fecha

PARTICIPANTES:

Se prevé la participación de un número aproximado de 40 compañeros, provenientes de los Sindicatos que se han involucrado en la preparación del taller, que son los mencionados más arriba. Es de resaltar que se procura que entre ellos se incluyan entre 5 y 10 compañeros provenientes del interior (entre otros, compañeros papeleros de



Juan Lacaze y Pando, de la industria química de Mercedes, curtidores de San José y trabajadores de algunas regionales de OSE).

Se está procurando además la participación de docentes universitarios provenientes de Cátedras con las cuales nuestra Secretaría ha mantenido

una relación de colaboración, como es el caso del Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina y la Cátedra de Toxicología de la Facultad de Química.

CONTENIDO:

En la jornada del jueves tendremos la presentación de los temas a tratar. La compañera

Laura Maffei, coordinadora regional del Proyecto, hará una presentación de la Fundación *Sustainlabour* y del Enfoque Estratégico para el Manejo Internacional de Productos Químicos (SAICM por sus siglas en inglés).

Luego los compañeros participantes del Encuentro de San Pablo harán un breve informe sobre el mismo y por último compañeros de los sindicatos participantes haremos una introducción a los temas a desarrollar en el taller, a saber:

- El manejo seguro de los productos químicos
- Los productos químicos y el medio ambiente.
- La educación de los trabajadores y la elaboración de un manual de formación.
- El decreto recientemente aprobado sobre riesgos químicos.

En la jornada del viernes, los participantes se dividirán en 4 grupos de trabajo, cada uno sobre los temas señalados. Por la mañana se dará una discusión abierta entre los participantes y por la tarde se trabajará hacia la elaboración de una propuesta de cada grupo.

Por último, en la jornada del sábado se realizará una nueva reunión plenaria, poniendo en común los trabajos de los distintos grupos y elaborando el informe final. ■

Actividades Julio 2009 - Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente

Actualmente están participando de nuestras reuniones compañeros delegados de ADEOM Canelones, ADUR, AEBU, AFCASMU, APU, AFPU, AOEC, FFSP, FUECI, FOEB, FOPCU, UNOTT (ATCopsa), UNOTT, ONODRA, UNTMRA, UOC, SUNCA, SOPI, SUGU, SUTECTU, COT, SUA, SAG, SIMA, SUNTMA, STIQ, SIN-AU, COORDINADORA DE PANIFICADORAS y COORDINADORA DE SINDICATOS POLICIALES.

- El 9 de Julio fue promulgada la reglamentación del CIT 184, Salud y Seguridad en el Agro, proyecto elaborado en una tripartita.
- El 9 de Julio fue promulgada la reglamentación del uso y manejo de Productos químicos, DECRETO 307/09 proyecto elaborado en una

tripartita

- Continuamos nuestra participación en el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, la delegación empresarial ha retomado su participación, se continúa trabajando en el Plan de Trabajo para el 2009. El MTSS ya preparó una sala de reunión para el mismo, algo que veníamos solicitando desde 1997
- Continuamos participando en las reuniones del Secretariado de UCRUS apoyando su trabajo.
- Continuamos realizando talleres sobre el tema Acoso Laboral, el 9 de Junio fue en la UNTMRA.
- Un equipo integrado por compañeros de STIQ, SAG, UNTMRA y FOPCU esta trabajando en la realización de

un encuentro para discutir aspectos del uso y manejo de Productos Químicos dentro del Programa SAICM de la Fundación Laboral Internacional para el desarrollo sostenible.

- Los días 18 y 19 de Junio el cro. W. Migliónico fue invitado personalmente a participar como expositor en el encuentro regional sobre Salud Laboral organizado por el Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente ISLYMA de la CTA-Córdoba (Argentina)
- El 23 de Junio realizamos una presentación de la posición de la Central en el tema Salud Laboral para los alumnos de 5º año de Psicología del trabajo de la UCUDAL.
- El 29 de Junio realizamos

una reunión en Maldonado para comenzar a definir un Mapa de Riesgos de la actividad de las mucamas en el Hotel Conrad de P. Del Este.

- Los días 1 y 15 de Julio se continuó el trabajo tripartito en la Comisión de Tele Centros en la Inspección Gral. del Trabajo con la presencia de delegados de FUECI, AEBU y nuestra Secretaria.
- El 10 de Julio realizamos un Taller sobre Salud Laboral para compañeras y compañeros del AEMA Artigas y el plenario de Artigas.
- El 13 de Julio realizamos una instancia presencial dentro del módulo de Salud Laboral del programa de Formación a Distancia del Instituto Cuesta-Duarte en

la ciudad de Minas, Dpto. Lavalleja.

- Estamos participando de una Comisión integrada por ANP, BSE, MTSS, SUPRA, Fac. de Medicina (Dpto. Salud Ocupacional) y Empresas Portuarias definiendo las Condiciones de Trabajo del operador de Grúas-Pórtico.
- Continuamos realizando el curso completo de Salud Laboral para los integrantes de AEBU.
- Nos estamos reuniendo en el local nuevo de la Central los miércoles a las 18 hrs.
- El Grupo de Trabajo sobre Acoso Moral se reúne los lunes a las 18 hrs en el local de FUS, Duvimioso Terra 1878 esquina Miguelete.
- Nuestro correo es: dslmapitcnt@adinet.com.uy.

Para mejor ilustrarnos



El jueves 9 de julio, al mediodía, fui sorprendido por una noticia en el informativo de Radio Montecarlo, mas me sorprendió que quien opinaba era el actual presidente de la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, el señor Pablo Abdala.

Como Director del BPS y en conocimiento de esa entrevista consideré una obligación el llamar a ese medio de prensa para referirme a lo allí dicho e informar. Hoy siento la obligación de también compartirlo con Ustedes a través de este medio.

En la nota se recalca que lo que se pretende es que "quienes reciban el incremento y la sociedad entera, conozcan el proceder del gobierno...que ha sido electoralista", aduciendo que este es el primer aumento que se otorga a las jubilaciones sumergidas, y por lo cual convocaría al Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Coincido con nuestra Central PIT-CNT que debemos conocer de donde venimos, saber si hemos avanzado en parte de los objetivos y propuestas, en particular en seguridad social, de la cual tenemos gran responsabilidad. También la ciudadanía tiene derecho a conocer lo que cada Administración ha hecho; y los que ocupamos cargos de gobierno conocer, para informar con la mayor objetividad posible

Por la misma razón que al señor diputado le preocupa, que la gente conozca la actuación de la Administración; es que a él y a la ciudadanía toda, debemos dar a conocer los aumentos otorgados en este período.

En este período de Gobierno, y por primera vez desde el retorno a la democracia, además de los correspondientes ajustes de pasividades que marca la Constitución de la República, se estableció una política concreta de aumentos adicionales para mejorar las jubilacio-



Ariel Ferrari*

nes y pensiones en general, y las de más bajo monto en particular, que detallamos:

- **Aumento adicional a las jubilaciones que integran hogares de menores recursos** (Decreto N° 254/2005): aumento adicional de 6% (3% en octubre/05 y 3% en abril/06) a los jubilados que ganaran hasta 3 Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC) y que vivieran en hogares con ingresos de no más de 3 BPC por integrante.
- **Aumento adicional a pensionistas por vejez e invalidez y pensionistas mayores de 65 años** (Decreto N° 238/06): aumento adicional a todos los pensionistas vejez e invalidez y a los pensionistas mayores de 65 años (3% en julio/06 y 3% en enero/07) sujetos

a declaración jurada de ingresos del hogar.

- **Adelanto de aumento de pasividades y ajuste adicional** (Decreto 378/2007): adelanto de aumento del 2 % para jubilados y pensionistas que perciban menos de 10 BPC, a cuenta del previsto para enero del 2008 y la aplicación de un 2 % adicional (total 4 %) para pasividades que integren hogares de menores recursos.

AUMENTOS DE PASIVIDADES MÍNIMAS:

- **Primer incremento del monto mínimo de jubilaciones a 1 BPC** (Decreto No 370/2007): se benefició a 6.702 personas al ajustarse el valor de su jubilación a 1 BPC.
- **Segundo incremento de los**

montos mínimos a 1,25 BPC para jubilaciones y pensiones de bajos recursos (Decreto No. 415/2008): en julio de 2008 se aumentó nuevamente las jubilaciones menores a 1,25 BPC (\$ 2.218,75) y se ajustaron a 1 BPC (\$ 1.775) las pensiones inferiores a ese monto, de personas mayores de 65 años de edad que integran hogares de menores recursos (posteriormente, también elevadas a 1,25 BPC).

- **Tercer incremento del monto mínimo a 1,50 BPC** (\$ 2.916) para el mismo colectivo del segundo incremento (Decreto No. 415/2008): el mismo decreto que determinó el segundo incremento ya preveía **que a partir del 1º de julio de 2009, todas estas pasividades, serán elevadas a 1,50 BPC.**

Resultados: Los aumentos diferenciales de pasividades otorgados a jubilados y pensionistas pertenecientes a hogares de menores recursos en el período comprendieron a 147.892 personas (91.071 mujeres y 56.821 hombres). Sumados estos ajustes diferenciales a los generales que se aplicaron, mientras que el índice de revaluación del período medido en términos reales implicó un aumento de un 19% para todas las pasividades menores a 10 BPC; para las jubilaciones pertenecientes a hogares de menores recursos y para las pensiones de dichos hogares fue del 30%.

Todas las disposiciones anteriores se adoptaron en el marco constitucional y legal correspondiente. Vaya entonces esto a modo de ilustración de algunas de las mejoras que aun siendo insuficientes, se han otorgado como nunca se había hecho.

* Representante de los Trabajadores en el BPS



DESDE SAN JACINTO, CANELONES

Con los trabajadores

Es una preciosa tarde de invierno de un miércoles 1ero. de julio. Tomamos el 7/6 que nos lleva a Pando y desde ahí en un Tala- Pando, "Carluchito" para los vecinos de la zona que nos llevará a San Jacinto por ruta 7 en el centro del departamento canario. Ya hemos hecho este recorrido cuando fuimos a Cerro Largo a Tres Islas y Fraile Muerto tiempo atrás. Cuando pasamos por el Centro Agustín Ferreiro, Cruz de los Caminos, en el kilómetro 40, nos vienen a la memoria los luchadores del magisterio rural, que allí formaban: Agustín Ferreiro, Julio Castro, Miguel Soler y tantos otros. Los carteles políticos, en la ruta, nos indican la reciente lucha interna de los partidos.

Ahora nos vamos a San Jacinto, en el kilómetro 50 de la ruta 7, a entrevistar a los integrantes del Sindicato del Frigorífico San Jacinto (Nirea SA)

Recalamos frente a la hermosa plaza del pueblo, donde nos espera Uruguay Menditegui, del Sindicato y nos lleva a su casa. El Sindicato aún no tiene local sindical.

La charla es con Uruguay Menditegui, Vicepresidente de SOFNI (Sindicato de Obreros del Frigorífico Nirea) delegado del sector faena, Osvaldo Rubin, integrante de SOFNI, delegado del sector faena, y Silvia López, trabajadora del Frigorífico, esposa de Uruguay integrante de SOFNI.

¿Desde cuándo existe el Frigorífico y cuánta gente trabaja?

—Desde los años 60, empezó como matadero de caballos y luego Frigorífico.

Alrededor de 800 personas, con los que se dedican a la faena, limpieza, carga, administrativos, etc.

Permanentes y no, dependen de las zafas ahí varía un poco, después la parte misma de empleados que corresponden a la casa es la misma siempre, se ha terminado con las cuadrillas que venían antes.

¿De dónde vienen las personas y las familias que trabajan en el Frigorífico?

—Existen los que denominamos más viejos que son gente de la zona, habemos gente, los más nuevos que venimos de otra zona.

(Edad de nuestros entrevistados: Osvaldo 30, Uruguay 46 años, Silvia 36).

Uruguay —Yo soy de Durazno a fines de los 70 nos tuvimos que venir para acá, mi padre consiguió trabajo en el Frigorífico. Yo estoy desde los 18 años, empecé en los famosos



Angel Rocha

Carnicentros, en Montevideo, estos ya pertenecían a la firma.

Osvaldo —Desde los 19 años, mi madre trabajaba en una escuela rural cercana, me crié acá y terminé recalando después de un tiempo.

De esa totalidad de personas que trabajan en el Frigorífico ¿dónde viven mayormente?

—Vamos a situarnos en lo que es el Frigorífico, éste está en el medio del campo. Está a 6 kilómetros de San Jacinto y a 20 de Tala, entonces aglomera casi dos ciudades, San Jacinto tiene la mayor cantidad de población trabajando. La zona rural, sobre todo el noreste de Canelones, se ha retaceado mucho el asunto de la chacra, la gente va pedir trabajo al Frigorífico dejando el campo.

San Jacinto anda en los 7 mil habitantes y Tala tiene un poco más, unos 9 mil habitantes.

Algunos de los trabajadores viven en los núcleos de Mevir en San Jacinto.

¿En que se trasladan?

Uruguay —El Frigorífico tiene fácil comunicación por la ruta 7.

Hay servicios de ómnibus, está Carlucho, Cita y Cromin. Pasan 1 hora antes de comenzar a trabajar, ya los tenemos cronometrados por el horario de entrada y salida. La mayoría tiene moto, son 7 kilómetros que son poco por ruta. El pasaje por 7 Km sale \$14.

¿Cómo se vinculan ustedes al Sindicato?

Osvaldo —Mi caso surge cuando se comienza a gestar el sindicato, no la gestión faena sino el desosado, se gesta ahí. Me llega la idea por parte de Uruguay, su señora fue una de las precursoras, nos llega la idea de empezar a nuclear a la gente de la faena. Para hacer un sindicato más grande y representativo, antes no existía sindicato.

Uruguay —El sindicato comienza en octubre del 2006, antiguamen-

te hubo un sindicato en el 85, 86 pero tuvo problemas con la gente de la Foica, no se llevaban bien y después de un paro de 15 o 20 días el Sindicato se quedó sin fuerzas y abandonó, la casa se hizo dueño de todo. La gente para entrar a trabajar debía firmar un formulario que decía que no podía afiliarse a ningún sindicato. Después de esa persecución se quedó todo tranquilo. Más adelante se formó el sindicato, le damos la derecha a este gobierno que fue el impulsor de este sindicato. Entonces nos contactamos con gente del sindicato de IPUSA y la gente del Carlucho (ómnibus) desde la intersindical de Pando nos ayudaron a formar el sindicato.

Osvaldo —Éramos todos nuevos en el sentido de organizar algo y llevarlo adelante, lo principal era nuclear a la gente, después sí, comenzar y llegar a un convenio colectivo que era lo que se buscaba, ahora estamos en vísperas de firmar un nuevo convenio.

¿Lo hacen por empresa o es toda la Industria Frigorífica que logra determinado propósito?

—Los convenios en general se manejan hace mucho tiempo entre empresa y sindicato, no por la federación, ahora justamente a raíz de un nuevo aire que tiene la Federación se va a buscar que cada convenio tenga una idea general o una base, salida de la Federación.

¿A cuánto está en promedio la hora del trabajador en un Frigorífico?

—Anda en unos 46 o 47 pesos la hora.





del Frigorífico Nirea

¿Cómo están con la composición de género hay solo hombres, hay mujeres?

—Está bastante variado, en la faena la mayoría son hombres ya que es un trabajo más pesado. Sí hay más mujeres en la sección de Menudencias y la mayor parte está en la sección de desosado, de igual manera siguen siendo más los hombres.

Hablemos del proceso productivo ¿cómo es?

Uruguay —Entra el animal al corral, luego pasa a un cajón donde el bicho queda encerrado, le pegan con un martillo (hoy en día es neumático, no existe más aquel martillo manual).

Después al desangrado, se degüella después de muerto el animal, no pasa lo mismo con el rito “kosher” (rito judío) estos tienen que apretar el animal para degollarlo, él degüelle judío es diferente. Después de ahí se pasa a la parte donde se le cuerean las manos, vamos a entender de que el bicho viene corriendo por un riel colgado de una pata. Hay personas que están para sacarle el cuero de la mano, otras que están en un palco más arriba que son los que le cuerean las patas y van dejando el cuero libre para los costados, otros van sacando el cuero por la



parte del medio, hay una máquina que les saca limpio el cuero.

Siguiendo por el riel, se le corta la cabeza, la panza y se sacan todas las tripas, después a la sierra de dividir, de ahí a los desgrasadores sacando las imperfecciones, se sigue por la balanza pasando por el “dreising” que es sacarle un pedazo de la carne del cogote para que quede bien limpio, otra vez la balanza y luego los lavadores que son los que hacen el trabajo final.

¿Uruguay y Osvaldo en que parte están del proceso?

Uruguay —Yo estoy en la parte donde se saca el cuero.

Osvaldo —En la parte donde se les corta la cabeza, ahí tengo que contabilizar la dentición del animal, a posterior sabemos la edad de este, de esta manera se establecen categorías para la exportación.

¿Cuáles son las preocupaciones y demandas que ustedes tienen respecto al trabajo?

—Nosotros en el primer convenio que hicimos tratamos de obtener una prima por asistencia, antes no teníamos nada, resulta que en todos los Frigoríficos se hacían canastas, días francos y otras cosas. Nosotros quisimos tener una prima por asistencia y la logramos, arrancamos con una prima de alrededor de \$1200 por mes y semestralmente como si fuera un tipo aguinaldo unos \$2400 por no faltar ningún día, tenemos una tolerancia de 4 horas por mes. Ahora estamos intentando que sea de un día.

¿Además del presentismo qué han logrado?

—Osvaldo, Se ha logrado un aumento de un 16% en el sueldo, también tenemos un porcentaje según la productividad, eso nos mejora sensiblemente el sueldo. Por un lado esperábamos un poco más de un 16% pero fue un buen logro para ser el primero del sindicato, hablando con otros Frigoríficos ellos nos destacaban el logro y que se notaba el trabajo bien hecho de la parte sindical y también la tolerancia desde la empresa.

No fueron más los avances porque sabíamos que la Federación estaba

> sigue en la pág. 10

Los Frigoríficos: desde el Cerro de Montevideo, hacia el interior del país

Para que nos diera un rápido pantallazo sobre la industria frigorífica conversamos con Daniel Sparano, Técnico en Administración Rural, momentos antes de que viaje a Europa en sus tareas de funcionario de INAC (Instituto Nacional de Carnes)

¿Daniel, como ha sido ese proceso de la industria frigorífica, que en el imaginario social uruguayo lo ubicábamos antes en el Cerro de Montevideo y luego en el interior del país?

—Con respecto a la industria frigorífica te comento que el nacimiento de esta industria lo podríamos ubicar por 1781 cuando se fundó el primer saladero en las márgenes del arroyo Colla, ciudad de Rosario, Departamento de Colonia.

El Sr. Antonio Maciel (el mismo del Hospital) ins-

tala otro saladero a orillas del Arroyo Miguelete en el Paso del Molino (Montevideo) en 1787, en este establecimiento además de salar la carne se fabricaban con la grasa velas, y jabones. Y es por estos años, fines de 1700, que se comienza a exportar desde “charque” o tasajo para Cuba.

La era de la refrigeración, y por lo tanto el cambio de los saladeros a frigoríficos lo podemos datar en el año 1876 cuando el buque “Le frigorifique” lleva el primer embarque de carne congelada desde el Río de la Plata hasta Europa. El inventor de este sistema de refrigeración mecánica es el ingeniero Charles Tellier quien junto a dos uruguayos, los señores Francisco Lecocq y Nin Reyes crearon y financiaron esta quijotada que revolu-



cionó nuestra industria.

La primera planta frigorífica se establece en el Cerro en 1902 y se llamó La frigorífica Uruguaya. En 1911 se forma el Frigorífico Swift (Chicago) en donde estaba afincado el viejo saladero de Cibils (en el Cerro). En 1915 se funda el Frigorífico Artigas también en el cerro, y en

1924 la S. A. Frigorífico Anglo adquiere la planta de Lieb en Fray Bentos.

Es en 1928 que frente a toda una industria frigorífica extranjera mediante la ley N° 8282 se funda el Ente Autónomo Frigorífico Nacional que tuvo el monopolio del abasto de carne en Montevideo hasta 1978.

Además del tan mentado centralismo de Montevideo, el puerto de ultramar y la venta de ganado por remate en la Tablada (cerro de Montevideo) hacía que la industria grande se instalara en estas latitudes.

El advenimiento de plantas frigoríficas más pequeñas, que convertían industrialmente con mayor eficiencia que los grandes monstruos. Y la importancia que se le comienza a dar a la “calidad de la carne” junto con la necesidad de situar la industria más cerca de los productores es que produce la migración de las plantas al interior del país. Además que es más barato en flete llevar al puerto las cajas con los cortes de carne sin hueso que traer hasta Montevideo los camiones con el ganado en pie. ■

> viene de la pág. 9

trabajando en esto en los Consejos de Salario y entendimos de que esto también iba a repercutir en el salario.

¿Cómo está compuesto el Sindicato?

Uruguay –Habemos de todos lados, el presidente es de Tala, yo como vice soy de San Jacinto, después el secretario y Osvaldo son de San Jacinto, después son de todos lados.

Se suma Silvia a la ronda, trabajadora también, esposa de Uruguay,

–Hace 13 años que trabajo en la industria, en la parte de desosado. Nuestro trabajo implica muchas horas de trabajo y esfuerzo, donde yo trabajo hay mucho frío.

¿Cuántas son las horas de trabajo, y con qué servicios cuentan?

–Son 8 horas con descanso, y existe un comedor y también una cantina.

¿Cómo está compuesta tu sección?

–La mayor parte son mujeres, debemos haber como unas 50 o 60 mujeres, creo que somos un 40% del total.

¿Es lo mismo para el hombre y para la mujer estar en un Frigorífico, se gana lo mismo?

–Pienso que las mujeres llevamos más esfuerzos, ya que ellos son más fuertes.

Si, solo depende de la categoría del trabajo.

¿Has sentido algún tipo de discriminación o acoso?

–A veces si, nosotras los encargados que tenemos son hombres y a veces nos sentimos disminuidas.

¿Las mujeres participan en el Sindicato?

–No en la mayoría pero algunas participan, yo soy una de las que arrancó en el Sindicato.

¿Sabes que hay un Departamento de Género en el Pit – Cnt?

–Si, justamente el 8 de marzo fuimos invitadas por intermedio de este Departamento a Rivera donde hubo un encuentro de mujeres, yo no fui pero mis compañeras sí.

¿Qué pasa con los hijos / as cuando van a trabajar?

–Y quedan en sus casas con el cuidado de alguna niñera.

¿Sienten que tiene que haber algún tipo de formación para manejarse en la vida sindical?

Uruguay –La formación sindical siempre es conveniente tenerla, todos debemos ser formados sin-



dicalmente, por más que hayamos comenzado el Sindicato sin saber absolutamente nada después tenemos que prepararnos para que éste no se caiga.

En el caso nuestro hemos recurrido al Cuesta Duarte y nos está dando cursos, se está viendo si los cursos pueden ser en Pando ya que ir a Montevideo es muy costoso.

Osvaldo –Es importante ya que a la hora de enfrentarse a la patronal hay que estar preparado, generalmente te superan en conocimiento, las leyes, tienen muchos abogados que trabajan para ellos, manejan muchos recursos legales que uno desconoce. Es fundamental para tener un conocimiento claro.

Silvia –Los cursos son fundamentales, por ser mujer a veces nos vemos discriminadas, gracias a los talleres de salud y género tenemos herramientas para defendernos.

¿En el Frigorífico, hay formación profesional?

Silvia –Formación no hay, te ponen a hacer un trabajo y arréglatelas como puedas.

Osvaldo –Hay formación en la parte administrativa, en la parte productiva no hay formación.

Uruguay –Hay que hacer de tripas corazón, hay que aprender en la

práctica, un día agarras un cuchillo y aprendes.

Silvia –Una vez hubo un curso de primeros auxilios o de higiene pero a nosotros no llegan, son sólo para los mandos medios.

Silvia ya redondeando, ¿Cómo actúa la cultura rural cuando uno se va transformando en trabajador de la industria?

–A veces a la gente de afuera le cuesta más integrarse a la actividad sindical, hay un cierto mito con el tema del Sindicato, la gente de pueblo está más abierta por un tema de información.

¿Los compañeros del medio rural se quedan a vivir en el pueblo o en un predio rural?

–Mucha gente se vino a vivir al pueblo por un tema económico y por las facilidades que tienen.

Osvaldo, ¿dónde se produce carne en Uruguay?

–Nosotros formamos parte de una exportadora más grande pero hay otros grupos, Tacuarembó, La Caballada en Salto, Pando trabaja muy bien, Carrasco, Canelones, San José. Básicamente para la exportación, en San Jacinto el 80% de producción se exporta, tiene un

mínimo de abasto interno.

Uruguay, hablabas de que eran 800 trabajadores/as ¿cuál es el nivel de sindicalización y si pertenecen a la empresa Nirea o son tercerizados?

–De los 800 tenemos unos 520 que están sindicalizados, no solo son de la empresa sino que también son de las tres tercerizadas, Carga y descarga, limpieza y tripería. Tenemos el 100% de las empresas tercerizadas más unos 480 que son de la casa.

¿Los tercerizados ganan lo mismo en cuanto a categorías y salarios?

–No, ganan diferente, estamos tratando de que ganen lo mismo que nosotros. Lo que pasa es que cada cual tiene sus patrones. La limpieza antes ganaba \$17 la hora ahora están ganando \$32.

Ya de vuelta, en el ómnibus, después de la charla con Uruguay, Silvia y Osvaldo, pensábamos en la importancia de un desarrollo industrial en medio del noreste de Canelones. Zona típicamente de chacras, viñas, producción familiar y un complejo cárnico. El proceso de los trabajadores, como van superando las dependencias con los caudillos que antes le conseguían trabajo y van creando sus herramientas sindicales. La transformación de trabajadores rurales en industriales, sus resabios, sus culturas. Los ventajas y desventajas de pueblos que dependen básicamente de estos emprendimientos. La madurez de mujeres y hombres, trabajadores, en esta construcción de sus propias identidades. ■

Un abrazo fraterno.

Ángel Rocha – 10.07.09 – San José de Carrasco



CAMPAÑA POR LA ANULACIÓN DE LA LEY DE CADUCIDAD



Todos al Paraninfo de La Universidad, este 29 de julio

La Coordinadora Nacional por la Anulación de la Ley de Caducidad inicia oficialmente la segunda etapa de la Campaña que culminará en octubre de este año con la Anulación de la Ley de Caducidad.

Una Comisión Nacional por la Anulación de la Ley de Caducidad será presentada este próximo 29 de julio en el acto que la Coordinadora organiza en el Paraninfo de la Universidad de la República. Dicha Comisión Nacional está integrada por un centenar de personalidades de la cultura, de la ciencia y del deporte. Tendrá como objetivo “convocar al conjunto de demócratas de este país, a los ciudadanos de todos los partidos políticos”, de acuerdo a lo informado por el dirigente del PIT CNT, Luis Puig.



La muestra “Ausencias” del artista plástico Héctor Pecoy, que se está exponiendo en el hall de la sede central del PIT CNT, forma parte de las múltiples actividades que se siguen desarrollando en el marco de la Campaña por la Anulación de la Ley de Caducidad.

CELEBRACIÓN DEL 160º ANIVERSARIO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Jornada histórica para

La celebración del 160º aniversario de la Universidad de la República en la sede del PIT CNT constituyó una “jornada histórica para el movimiento sindical”, según las palabras de Juan Castillo, coordinador de la central de los trabajadores uruguayos. Castillo ofició de anfitrión junto a los también dirigentes y coordinadores Fernando Pereira y Beatriz Fajián.

La actividad sirvió de marco a la firma de un acuerdo de trabajo entre la UR y el PIT-CNT, y al lanzamiento de la primera edición de la publicación universitaria gaceta.UR.



La estudiante y trabajadora Andrea Colla transmitió un saludo en representación de la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay (FEUU). Enfatizó que la Universidad de la República es la Universidad de todos y que de aquí en más, hay que redoblar el compromiso y el trabajo por el futuro.

RODRIGO AROCENA

“Si somos capaces de abrir espacio a nuevos protagonistas, entonces podemos decir: lo mejor empieza mañana”

Centenares de personas

conmemoraron el viernes en la sede del PIT-CNT los 160 años de la Universidad de la República (UR). Ante tres generaciones universitarias –en la que destacaron ministros, ex ministros y varios parlamentarios-, y dirigentes y militantes sindicales, el rector Rodrigo Arocena reconoció que la UR no ha hecho poco, pero señaló que para hacer lo que debe, se requiere una importante renovación de protagonismos y de participación. “Necesitamos que las generaciones de relevo sientan que la cancha es de ellos. Si somos capaces de abrir espacio a nuevos protagonistas, entonces podemos decir: lo mejor empieza mañana”.

Hablando en nombre de su generación, Arocena destacó la contribución –“como parte de nuestra formación”-, de la militancia junto al movimiento sindical. “La generación universitaria de los 60 tuvo extraordinarios maestros en la Universidad, pero tuvo como maestros de vida y de militancia a Pepe D’Elía, y a Hugo Cores, y a Félix Díaz, León Duarte, Gerardo Cuesta y tantos otros”, homenajeó.

El Rector advirtió que



restan “batallas aun más difíciles que las que supimos dar: Tenemos por delante la batalla de la democratización del conocimiento. Esa sí que es una batalla difícil, y si no llegamos a nuevos niveles de imaginación y solidaridad entre los mundos de la educación y del trabajo, no la podemos ganar”.

Arocena dijo que al futuro hay que abrirle camino: “dentro de la Universidad y en la sociedad en su conjunto, impulsando una nueva Ley Orgánica que reivindique los principios de la universidad latinoamericana y los formule en términos

sociales y culturales del siglo XXI. Para mostrar que autonomía y cogobierno sirven para defendernos cuando tenemos que defendernos, pero también y sobre todo para proponer cosas nuevas”.

Ahora bien, para construir futuro “hay que arreglar las cuentas con el pasado: Con serenidad pero con entera convicción, la UR convoca a sumar esfuerzos para terminar con la inconstitucional Ley de Caducidad de la Pretensión Punitiva del Estado”, alentó.

JUAN CASTILLO

¡Obreros y estudiantes, unidos y adelante!

El dirigente sindical Juan Castillo recordó que la memoria universitaria “está cargada de hitos importantes de la historia del país”, y que el acuerdo firmado este viernes 17 de julio “tiene mucho camino recorrido, de unidad, de trabajo conjunto, de cooperación mutua en el que ambas instituciones se han retroalimentado”.

En este sentido destacó la campaña por la Ley Orgánica aprobada en 1958 y la consigna hecha carne a fines



de la década de 1960 de “obreros y estudiantes, unidos y adelante”. Recordó los múltiples momentos en los cuales el movimiento obrero y el estudiantil fueron convocados para defender los intereses nacionales. Fue en la calle y no en un libro donde los dos movimientos se comprometieron.

También recordó las Medidas Prontas de Seguridad que provocaron las muertes estudiantiles y, ya en dictadura, las conversaciones semanales del rector Oscar Maggiolo con José D’Elía, que culminaron con la recomendación para que el primero abandonase el país.



el movimiento sindical



CONVENIO UR-PIT-CNT

Para democratizar el conocimiento

Durante el acto conmemorativo de los 160 años, la UR y el PIT-CNT firmaron un acuerdo de trabajo con el objetivo de identificar, analizar, diseñar y ejecutar distintas acciones de asesoría, investigación, formación y capacitación de trabajadores. El convenio representa un avance muy importante en materia de vinculación de la educación con el mundo del trabajo, permitiendo viabilizar propuestas concretas en materia de educación a lo largo de toda la vida.

A la vez que acercar la oferta educativa a las necesidades reales de amplios sectores de la población. El principal desafío para la UR será aprender sobre la formación en contextos es-

pecíficos y novedosos.

Los objetivos del convenio incluyen acciones de asesoramiento y formación en temas vinculados al quehacer sindical, en particular aquellos relacionados con el conocimiento y análisis de la realidad productiva y de las distintas "cadenas productivas". En ese marco se prevé la instrumentación de modalidades de formación sindical adaptadas a la vida institucional y necesidades del PIT-CNT; a la vez que propuestas de capacitación para distintos sectores y grupos de trabajadores.

La Unidad de Capacitación comenzará a trabajar en las áreas de Alfabetización y actualización informática y Salud Ocupacional, co-



menzando con la apertura de 40 plazas en los cursos de capacitación de la UR. La Unidad de Relaciones con el Sector Productivo y la Unidad de Educación Permanente desarrollarán

modalidades de formación sindical complementarias a las que actualmente existen en la central sindical.

El funcionamiento del recientemente creado Instituto Nacional de Empleo y For-

mación Profesional (Inefop) podría permitir un mayor impulso a las actividades planificadas. En un decreto del 7 de julio, el Poder Ejecutivo creó "un régimen especial de seguro de paro parcial" que prevé, en contextos de dificultades económicas de las empresas, un subsidio para la sustitución de horas de trabajo por horas de formación, terreno en el que la UR debería poder realizar un aporte sustancial.

En esta primera etapa la UR se hará cargo de la remuneración de las horas docentes y proporcionará el material educativo, salas informáticas y otros espacios educativos.

Fuentes y fotos: www.universidad.edu.uy/; www.presidencia.gub.uy/ Nairi Aharonian

SEMINARIO- TALLER

Trabajo decente: pilar de la transformación productiva

El 22 de julio se desarrolló en la sede central del PIT CNT un Seminario Taller en el que se abordó y profundizó sobre las características e importancia del trabajo decente o trabajo digno, así como también se reflexionó sobre propuestas para impulsarlo, como verdadera base de un sistema productivo de calidad.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo viene

promoviendo el trabajo decente, el que puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo.

En esta actividad organizada por la Comisión de Trabajo Decente del PIT CNT y el auspicio de la UGT – España y el Instituto Cuesta Duarte, se señaló que las relaciones laborales precarias (trabajo informal, inestable, inseguro, de baja calidad e insuficiente) genera un Sistema Productivo de Baja Calidad, siendo ésta la situación actual.

Mientras tanto, la situación a construir implica relaciones laborales de



calidad (trabajo formal, estable, seguro, de calidad y suficiente, las cuales con la acción del Estado, las Instituciones y la Educación son la base de un Sistema Productivo de Calidad (con estrategias de desarrollo y participación)

Al mismo tiempo se enfatizó que ya existen leyes y normas, incluyendo convenios internacionales suscriptos por Uruguay, que si se cumplieran, evitarían la gran mayoría de las manifestaciones de trabajo indecente.

9 DE JULIO (1973-2009)

A 36 años de la histórica marcha “A las cinco de la tarde”

A 36 años del inicio de la histórica huelga general de la CNT y de la también histórica marcha en la Avenida 18 de Julio, “A las cinco de la tarde”, se realizó en la sede central del PIT CNT una actividad en la que se presentaron los libros “La Generación Cuesta Duarte” de Carlos Bouzas y la “Investigación histórica sobre la dictadura y el terrorismo de estado en el Uruguay”

conformada por tres tomos (*) y coordinada por Álvaro Rico.

(*) Tomo I : Las violaciones al derecho a la vida: Asesinados políticos. Detenidos desaparecidos.

Tomo II: Las violaciones a la integridad física y la libertad de las personas

Tomo III: Las violaciones a los derechos políticos. La represión a los partidos y grupos políticos de izquierda.



Fichas sobre derechos laborales IV

Horas extras

Horas extras son TODAS las que exceden el límite horario aplicado a cada trabajador.

- La que excede la jornada máxima establecida por la ley
- la que sobrepase el horario que ha sido determinado en el convenio colectivo respectivo.
- La que sobrepase la jornada máxima de costumbre

Deben ser:

- ✓ Consentidas por el trabajador.
- ✓ Autorizadas por el MTSS.

Privados: Máximos 8 hs por semana, pueden existir excepciones por motivo fundado con reglamentaciones especiales.-

Públicos: 26 o 40 horas mensuales según el funcionario trabaje seis u ocho.

¿CÓMO SE REMUNERA LA HORA EXTRA?

- Por la Ley 15.996 a los trabajadores privados.
- Por el decreto 472/976 a los trabajadores públicos
- Puede existir un régimen más favorable establecido por convenio colectivo.

TRABAJADORES PRIVADOS:

- Días laborables 100% sobre el valor en la unidad hora.
- Días feriados o de descanso 150% sobre el valor en la unidad hora.
- La fracción menor a 30 minutos se computa como media hora y la mayor a 30 se computa una hora.

TRABAJADORES PÚBLICOS:

Se les remunera con el 50 % so-



Departamento Jurídico del Pit Cnt

bre el valor hora.

¿CUÁNDO DEBEN SER PAGAS?

Al finalizar el período que generalmente es remunerado.

Mensual al finalizar el mes
Quincenal al finalizar la quincena.
Remuneración variable

deben calcularlo sobre el total de lo percibido. Divido por las horas trabajo para contar con el valor hora que multiplicar por las horas extras realizadas.

$$\frac{\text{Total de lo percibido}}{\text{Total horas de trabajo}} = \text{Valor hora} \times \text{Horas extras realizadas}$$

Ejemplo: Si tú cobras \$10.000 por mes.

Lo calculas de la siguiente forma
 $10000 : 30 = \$ 333,3$ (valor de un día de trabajo)

$333,3 : 8 = \$ 41,6$ (valor de una hora de trabajo normal).

Si trabajas una hora extra en días



comunes, vale doble, por lo que tienes que multiplicar por dos:
 $\$ 41,6 \times 2 = \$ 83,2$ (valor hora extra)

Si trabajas una hora extra en días feriados o en tu día de descanso, el recargo es una vez y media del valor hora normal, y como el valor de la hora del día de descanso es doble, tienes que multiplicar por 3,5:
 $\$ 41,6 \times 3,5 = \$ 145,6$ (valor hora extra de día de descanso o feriado)

Legislación básica: Ley 15.996 - Decreto 550/989, Decreto 472/976, TOFUP/art 643 y sig.

Horas extras son todas aquellas que superan la jornada normal de trabajo establecida por ley, acuerdo de partes, convenio colectivo, costumbre, según el régimen normal de horarios que tenga la actividad. La regulación difiere según hablemos del sector público o privado. En el ámbito privado las horas extras están reguladas en la ley 15.996 del 5/12/1988, y reglamentada por el decreto del Poder Ejecutivo 550/989.

La ley rompe el límite de la jornada laboral de 8 horas, permitiendo la realización de 8 horas extras por semana, para lo cual el empleador requiere del consentimiento del trabajador, sin el cual no pueden realizarse.

La hora extra debe ser remunerada con un recargo del 100% sobre el valor correspondiente a la hora de trabajo realizada en día hábil o común o laborable.

Si la hora extra se realiza en día inhábil, de descanso, etc. el recargo será del 150% sobre el valor de la hora de día hábil. Si el tiempo extra no supera los 30 minutos se adicionará ese tiempo, y si supera los 30 minutos pero no llega a una hora igualmente se adicionará éste tiempo.

De las disposiciones de estas normas quedan expresamente excluidos los trabajadores públicos que tienen un régimen particular descrito en el Texto Ordenado de Normas de la Función Pública (TOFUP). El régimen de trabajo de veintiséis o cuarenta horas mensuales de acuerdo al régimen de seis u ocho horas que el funcionario realice respectivamente. No obstante el Jeraarca de cada Inciso podrá autorizar un régimen excepcional.

IMPORTANTE

Las horas extras acrecen el jornal de vacaciones y las sumas complementarias, con el promedio de horas extras trabajadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia, tomando en cuenta el valor de la hora extra vigente al momento del pago del jornal de licencia o salario vacacional. También deben tenerse en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido.



Escuela Sindical Instituto Cuesta Duarte

Con una muy buena participación continúan desarrollándose, en Montevideo, los cursos de la Escuela Sindical que comenzaron en el mes de marzo del corriente año y se extenderán hasta diciembre. Este plan de Formación Sindical, incluye Comunicación, Organización, Técnicas de Estudio, Sociología, Economía, Corrientes del Pensamiento, Historia del Movimiento Sindical, Derecho Laboral, Seguridad Social, Salud Laboral y Género.

Al mismo tiempo se han implementado cursos de menor duración que cuentan con cinco módulos: Organización, Comunicación, Derecho laboral, Economía laboral y Salud Laboral, incorporándose en algunos casos Historia del Movimiento Sindical. Estos cursos se están desarrollando, también con una excelente participación de compañeros y compañeras de los Plenarios de Melo, Salto, Tacuarembó, Florida, Maldonado y Fray Bentos. Asimismo, se organizaron cursos de formación por solicitud de Sindicatos (Sintep, Fumtep) y Federaciones como la de Municipales.

Por otra parte, comenzó el pasado 1º de julio el Curso de Formación de



Formadores que con los ejes de Organización y Comunicación promueve la incorporación de una Metodología de Educación Popular que permita multiplicar la formación sindical. ■



I CONFERENCIA SINDICAL REGIONAL DE GÉNERO

“Trabajo decente, vida decente para mujeres y hombres”

El pasado 1 y 2 de julio, la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur realizó, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert y la Confederación Sindical de las Américas, la I Conferencia Sindical Regional de Género “Trabajo Decente, Vida Decente para Mujeres y Hombres”.

El evento se realizó en la ciudad de Asunción, y contó con la participación de una nutrida delegación sindical, de más de 150 trabajadoras y trabajadores de la región.

La apertura del evento, estuvo a cargo de Víctor Baez, Secretario General de la CSA, Fernando Berasain, Secretario Técnico de la CCSCS, Cássia Bufélli, Coordinadora de la Comisión de Mujeres – CCSCS y Javier Silva de FESUR. Así mismo, se contó con la participación de la Ministra de la Mujer del Paraguay, Gloria Rubín y de María Elena Valenzuela, de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia fue fruto del gran trabajo de coordinación y articulación sindical regional que han logrado las dirigentes de las centrales que componen la CCSCS (CTA y CGT de Argentina; CUT, UGT, Força Sindical, CTB y CGTB de Brasil; CUT y CUT-Auténtica de Paraguay y el PIT CNT de Uruguay) en el seno de su Comisión de Mujeres. Como resultado se logró trabajar intensamente a partir de mesas temáticas instaladas por las centrales durante los dos días de Conferencia.

Estas mesas temáticas fueron disparadoras del debate en torno a las principales problemáticas que han estado en la plataforma de lucha de las trabajadoras de la región: igualdad en el acceso a los derechos del Trabajo, vida decente para las mujeres, el problema de las mujeres migrantes, el rol de la mujer en el movimiento sindical, la profundización de la integración regional con plena participación de trabajadores y trabajadoras.

A continuación se presentan las consideraciones fundamentales que fueron presentadas en el trabajo realizado a entomo a los ejes temáticos reseñados.

SOBRE LA IGUALDAD EN EL ACCESO A LOS DERECHOS EN EL TRABAJO

El problema de la disparidad Salarial

El concepto de género refiere a las diferencias sociales atribuidas a ambos sexos en función de las cuales se definen las expectativas de cada sociedad, respecto al rol que debe



Secretaría Técnica de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur



La No discriminación e igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo

La discriminación es un acto sistémico, arraigado en valores y normas culturales y sociales dominantes y que constituye una violación a los Derechos Humanos. Se presenta en los lugares de trabajo formales e informales, donde las/os trabajadoras/es son discriminadas/os por el color de su piel, su origen socio económico, el sexo, su edad, apariencia física, enfermedad, opción sexual, opción política y religiosa, etc..

El Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación define a la discriminación en el empleo, como todas aquellas “distinciones, exclusiones o preferencias que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación” y que no se basen en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. Todos los países del Cono Sur han ratificado el Convenio, no obstante, se exige la adopción de medidas que efectivicen la no discriminación.

En el caso de las mujeres, la discriminación es múltiple y constituye una de las formas más veladas de violencia de género. La ratificación y aplicación de los Convenios N° 100 (igualdad de remuneración) y N° 156 (responsabilidades familiares compartidas) completan los instrumentos disponibles a nivel de la OIT para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

tener y el espacio que debe ocupar cada grupo. Esas expectativas se reflejan en la distribución de mujeres y hombres en los diversos puestos de trabajo, así como en la remuneración que recibe cada uno.

La brecha salarial es el aspecto más nítido de la discriminación contra las mujeres que ocurre en el ámbito laboral. Es resultado de un complejo conjunto de factores que refieren a la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Ésta está marcada por la división sexual del trabajo, el trabajo de la mujer es visto como “transitorio” o “auxiliar” al masculino, aún cuando el número de mujeres jefas de hogar es creciente. Además, la brecha salarial se explica por la inserción de las mujeres en los puestos que son peor remunerados y por las mayores dificultades en alcanzar posiciones de promoción o ascensos, al deber asumir la responsabilidad por el trabajo doméstico en el hogar, y el cuidado de la familia.

En los países de la región las mujeres ganan, en promedio, un 70% menos que los hombres. En el caso de las madres solteras, los salarios son generalmente menores, por lo cual, la incidencia de la pobreza es especialmente alta.

Las centrales sindicales de la región, han reivindicado incansablemente, la necesidad de asegurar la igualdad de remuneración ante empleos iguales o de la misma naturaleza. En ese sentido, exigen la aplicación por parte de los Estados, del Convenio N° 100 de la OIT, que

> sigue en pág. 18

viene de pág. 17

consigna la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Este Convenio ha sido ratificado por los cuatro miembros plenos del Mercosur, sin contarse con medidas que garanticen el efectivo cumplimiento.

EL PROBLEMA DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES COMPARTIDAS.

La discusión respecto a las responsabilidades familiares se enmarca en el tema de la igualdad y no discriminación. Es un hecho que las tareas domésticas no han sido compartidas entre hombres y mujeres en las mismas proporciones que el trabajo productivo. Se trata de reconocer las responsabilidades que existen frente al trabajo reproductivo, nada menos que la protección y el cuidado de la familia y el hogar. Se reafirma que hombres y mujeres deben asumir la responsabilidad en condiciones de igualdad y que los Estados deben adoptar políticas públicas que permitan a las personas no ser discriminados por tener responsabilidades familiares.

Las estrategias de acción sindical han estado apuntadas a la intervención en las políticas públicas de protección social, campañas de promoción del trabajo decente, la inclusión de cláusulas en los acuerdos colectivos y campañas para la ratificación y aplicación del Convenio 156 y Recomendación 165 de OIT. Ambas normativas plantean medidas destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de hombres y mujeres consiguando la necesidad de permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social; desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

Entre las buenas prácticas que se han adoptado en algunos países se destacan: flexibilidad en el horario de trabajo, licencia especial de maternidad y paternidad, licencia ante emergencias, colonias de vacaciones, guarderías, apoyo en los períodos de vacaciones, salas de amamantamiento.

El trabajo realizado en el hogar es fundamental para la sustentabilidad de la vida humana. Las centrales sindicales reivindican que debe ser reconocido, valorizado económicamente y contabilizado como parte de la jornada laboral.

EL IMPACTO DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA POBREZA.

América Latina es la región más desigual del mundo. El crecimiento



económico observado en los últimos tiempos no ha mejorado el problema de la distribución del ingreso y el escenario de crisis plantea un panorama aún más pesimista al respecto. Las desigualdades de género constituyen un factor que agudiza el problema de la exclusión social.

En los últimos tiempos se han evidenciado cambios demográficos, en la estructura familiar, en los valores sociales y organización del trabajo que han puesto en crisis al modelo tradicional en torno al cual se conciliaban el trabajo productivo y el reproductivo, aquel relacionado al cuidado de la familia y el hogar. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de los hogares urbanos con "jefatura" femenina, hace evidente que los mecanismos de conciliación tradicionales no son capaces de dar respuesta a las nuevas necesidades.

Las estrategias buscadas por las mujeres para enfrentar las demandas del trabajo productivo y reproductivo generan grandes costos para ellas y sus familias, e inciden profundamente en la pobreza. La deficiencia de las políticas conciliatorias tiene grandes costos para el desarrollo y crecimiento económico de los países, para el combate a la pobreza, y el ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres. Plantea además, mayores déficits en materia de trabajo decente: aumenta los puestos de trabajo al margen de la protección social, vuelve menos controlable el tiempo de trabajo y más inestable la permanencia en el empleo.

La crisis capitalista mundial hace presagiar un agravamiento en esta situación. El informe de Tendencias Mundiales del Empleo, presenta-

do por la OIT en mayo de 2009, alertaba sobre la existencia de 50 millones de nuevos desocupados, de los cuales, se proyecta que 20 millones serán mujeres. Por factores estacionales, la crisis ha afectado en primera instancia a los sectores en que se concentra el trabajo masculino. Sin embargo, se prevé una mayor afectación en sectores como comercio, turismo y agroindustria, donde se concentran las mujeres.

Ante esto se plantea la necesidad de analizar, el impacto que tendrán las medidas de intervención del Estado sobre el empleo, analizando la especial situación de hombres y mujeres. Las centrales afirmaron la necesidad de impulsar medidas de: apoyo a las MiPiMEs con medidas de fortalecimiento del acceso al crédito y apoyo a los sectores más vulnerables; fortalecimiento de la protección social promoviendo la máxima cobertura, atendiendo también a los cesantes de la economía informal, donde se concentran las mujeres; generación de programas activos de empleo y asistencia a los hogares necesitados; mantenimiento del valor real de los salarios monitoreando el cumplimiento del salario mínimo y la evolución de la brecha salarial entre géneros; fortalecimiento de las herramientas de la negociación colectiva con amplia participación de las dirigentes; fortalecimiento de la institucionalidad laboral y coordinación con los mecanismos para la igualdad de género.

LAS MIGRACIONES FEMENINAS

Si bien hasta la década de los 80 la migración era considerada un fenómeno del sexo masculino, hoy las mujeres representan casi la mitad de la población migrante en

todo el mundo, participación que se hace más pronunciada aún en el caso de América Latina.

Según datos del Foro Global sobre Migración y Desarrollo de 2006, las mujeres como emisoras o receptoras de remesas son las mayores contribuyentes al bienestar de las familias. El perfil de la participación de las mujeres en las migraciones también ha variado, ya no participan como acompañantes de sus familias y esposos, sino como trabajadoras y profesionales en busca de una vida mejor. Sin embargo, son víctimas de discriminación de género, que se manifiesta a través de: una inserción precaria en el mercado laboral, accediendo a empleos de mala calidad; no reconocimiento de su formación profesional; bajos salarios y desprotección social; mayor exposición a formas de abuso, violencia y acoso sexual en el trabajo.

Los Estados deben adoptar políticas públicas de migración con enfoque de género, y desarrollar las condiciones para que la migración y no migración sea un derecho y una opción. Las organizaciones sindicales deben incluir la situación de los migrantes en sus plataformas de lucha evitando que se constituyan en colectivos "invisibilizados", ya que la condición de trabajador/a no se pierde más allá de las fronteras nacionales.

SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Los abortos practicados en condiciones de clandestinidad continúan siendo una de las principales causas de muerte materna. Las mujeres trabajadoras de la región continúan su lucha por la despenalización y la discriminación del aborto y la plena libertad para las mujeres, de decidir sobre su cuerpo con todas las garantías para su salud integral. La práctica del aborto debe ser asumida por los Estados como un problema de salud pública, asumiendo por tanto, la responsabilidad de generar políticas que garanticen el derecho a la salud y vida de las mujeres. Se reafirma la consigna "La mujer decide, el Estado garantiza y la sociedad respeta".

Finalizando la conferencia, se abordó, a través de la presentación de dirigentes de todas las centrales, el problema del **rol de la mujer en el movimiento sindical**. Se señaló la importancia de profundizar el debate sobre la igualdad en la participación de mujeres y hombres en las organizaciones sindicales y de lograr el compromiso de las centrales sindicales con las políticas afirmativas de géneros, cumpliendo las resoluciones de cuotificación en los espacios en que fueron adoptadas.

Las mujeres trabajadoras del Cono Sur reunidas en la I Conferencia Regional Sindical de Género, aprobaron por aclamación la Declaración de las Mujeres del Cono Sur. ■

El papel de las mujeres en la negociación colectiva

Se trabajó sobre la importancia de la incorporación de cláusulas referidas al trabajo de las mujeres y de promoción de la igualdad en los convenios colectivos. A ese respecto se destacó la importancia de la participación de las dirigentes, tanto en lo que refiere a la participación en la propia negociación, como en la etapa de concientización e incorporación de las cláusulas de género e igualdad de oportunidades en la plataforma de reivindicaciones de cada organización sindical.

REFLEXIONES

Muere el golpe o mueren las constituciones



Los países de América Latina luchaban contra la peor crisis financiera de la historia dentro de un relativo orden institucional.

Cuando el Presidente de Estados Unidos Barack Obama, de viaje en Moscú para abordar temas vitales en materia de armas nucleares, declaraba que el único presidente constitucional de Honduras era Manuel Zelaya, en Washington la extrema derecha y los halcones maniobraban para que éste negociara el humillante perdón por las ilegalidades que le atribuyen los golpistas.

Era obvio que tal acto significaría ante los suyos y ante el mundo su desaparición de la escena política.

Está probado que cuando Zelaya anunció que regresaría el 5 de julio, estaba decidido a cumplir su promesa de compartir con su pueblo la brutal represión golpista.

Con el Presidente viajaban Miguel d'Escoto, presidente pro t mpore de la Asamblea General de la ONU, y Patricia Rodas, la canciller de Honduras, así como un periodista de Telesur y otros, hasta 9 personas. Zelaya mantuvo su decisión de aterrizar. Me consta que en pleno vuelo, cuando se aproximaba a Tegucigalpa, se le informó desde tierra sobre las imágenes de Telesur, en el instante que la enorme masa que lo esperaba en el exterior del aeropuerto, estaba siendo atacada por los militares con gases lacrimógenos y fuego de fusiles automáticos.

Su reacción inmediata fue pedir altura para denunciar los hechos por Telesur y demandar a los jefes de aquella tropa que cesara la represión. Después les informó que procedería al aterrizaje. El alto mando orden  entonces obstruir la pista. En cuestión de segundos vehículos de transporte motorizados la obstruyeron.

Tres veces pasó el Jet Falcon, a baja altura, por encima del aeropuerto. Los especialistas explican que el momento más tenso y peligroso para los pilotos es cuando nave rápidas y de poco porte, como la que conducía al Presidente, reducen la velocidad para hacer contacto con la pista. Por eso pienso que fue audaz y valiente aquel intento de regresar a Honduras.

Si deseaban juzgarlo por supuestos delitos constitucionales,  por qué no le permitieron aterrizar?

Zelaya sabe que estaba en juego no sólo la Constitución de Honduras, sino también el derecho de los



Fidel Castro Ruz

pueblos de América Latina a elegir a sus gobernantes.

Honduras es hoy no solo un país ocupado por los golpistas, sino además un país ocupado por las fuerzas armadas de Estados Unidos.

La base militar de Soto Cano, conocida también por su nombre de Palmerola, ubicada a menos de 100 kilómetros de Tegucigalpa, reactivada en 1981 bajo la administración de Ronald Reagan, fue la utilizada por el

Zelaya sabe que estaba en juego no sólo la Constitución de Honduras, sino también el derecho de los pueblos de América Latina a elegir a sus gobernantes.

Honduras es hoy no solo un país ocupado por los golpistas, sino además un país ocupado por las fuerzas armadas de Estados Unidos.

coronel Oliver North cuando dirigió la guerra sucia contra Nicaragua, y el Gobierno de Estados Unidos dirigió desde ese punto los ataques contra los revolucionarios salvadoreños y guatemaltecos que costaron decenas de miles de vidas.

All  se encuentra la "Fuerza de Tarea Conjunta Bravo" de Estados Unidos, compuesta por elementos de las tres armas, que ocupa el 85 por ciento del área de la base. Eva Golinger divulga su papel en un artículo publicado en el sitio digital Rebelión el 2 de julio de



2009, titulado "La base militar de Estados Unidos en Honduras en el centro del golpe". Ella explica que "la Constitución de Honduras no permite legalmente la presencia militar extranjera en el país. Un acuerdo 'de mano' entre Washington y Honduras autoriza la importante y estratégica presencia de los cientos de militares estadounidenses en la base, por un acuerdo 'semi-permanente'. El acuerdo se efectuó en 1954 como parte de la ayuda militar que Estados Unidos ofrecía a Honduras... el tercer país más pobre del hemisferio". Ella añade que "...el acuerdo que permite la presencia militar de Estados Unidos en el país centroamericano puede ser retirado sin aviso".

Soto Cano es igualmente sede de la Academia de la Aviación de Honduras. Parte de los componentes de la fuerza de tarea militar de Estados Unidos está integrada por soldados hondureños.

 Cu l es el objetivo de la base militar, los aviones, los helicópteros y la fuerza de tarea de Estados Unidos en Honduras? Sin duda que sirve únicamente para emplearla en Centroamérica. La lucha contra el narcotráfico no requiere de esas armas.

Si el presidente Manuel Zelaya no es reintegrado a su cargo, una ola de golpes de Estado amenaza con barrer a muchos gobiernos de América Latina, o quedarán éstos a merced de los militares de extrema derecha, educados en la doctrina de seguridad de la Escuela de las Américas, experta en torturas, la guerra psicológica y el terror. La autoridad de muchos gobiernos civiles en Centro y Suramérica quedaría debilitada. No est n muy distantes aquellos tiempos tenebrosos. Los militares golpistas ni siquiera le prestarían atención a la administración civil de Estados Unidos. Puede ser muy negativo para un presidente que, como Barack Obama, desea mejorar la imagen de ese país. El Pentágono obedece formalmente al poder civil. Todavía las legiones, como en Roma, no han asumido el mando del imperio.

No sería comprensible que Zelaya admita ahora maniobras dilatorias que desgastar an las considerables fuerzas sociales que lo apoyan y sólo conducen a un irreparable desgaste.

El Presidente ilegalmente derrocado no busca el poder, pero defiende un principio, y como dijo Martí: "Un principio justo desde el fondo de una cueva puede más que un ejército".

Julio 10 de 2009 ■

REFORMA DE LA SALUD

La salud: un bien social, un derecho y una responsabilidad del Estado

Por su carácter Conductor, en el sentido normativo, de control y transformador de la estructura sanitaria, Universal, que vincula el aporte personal con el beneficio final, la Reforma del Sistema de la Salud es una de las reformas sociales que se encuentran en proceso en la actual Administración (Reforma Tributaria, Plan de Equidad, Reforma Laboral, etc).

Es fundamental visualizar la importancia de una conducción del Estado, que la organice, que incida en la orientación de la Reforma Social, en tanto posee la capacidad de decisiones generales, más allá de los diferentes grupos sociales que tienen sus propias demandas en materia de Reforma social.

El carácter universalista del acceso, se manifiesta, en que las políticas universales y sobre todo, cuando se intentan llevar adelante sobre un punto de partida de destrucción muy grande del entramado social, deben fijar prioridades y etapas en el proceso de universalización.

Debemos afianzar el carácter universal de esta Reforma profundizando la inclusión del conjunto de la población en un proceso que asegure la sustentabilidad del sistema.

El sistema de financiamiento debe consolidarse asegurando la accesibilidad, consolidando la separación entre el aporte de la persona y el beneficio que recibe. Las políticas sociales, que se sustentan en una relación directa entre lo que aporta la persona y lo que recibe, termina siendo una política social excluyente por definición, salvo que hubiera una distribución igualitaria del ingreso. Como esto no sucede, tienen que existir dos elementos claramente separados; uno por el que se aporta, y otro por el que se recibe el derecho.

A estos efectos el rol del Estado es, hacer que el vínculo monetario entre lo que aportan unos y lo que reciben otros sean los eslabones que estén unidos asegurando el Aporte según Ingresos y recibir según las necesidades.

Cuando uno analiza los resultados a los que lleva una política social, debe conocer cuál fue el punto de partida. En el caso de la Reforma de la Salud la gran inequidad económica que había en el punto de partida, es elocuente, en ASSE (los Servicios de Salud del Estado), tenían un promedio de 14 dólares mensuales por persona (\$ 350), los Servicios de Sanidad Militar y Policial 17(\$ 425), las IAMC 36(\$ 900), y los



E.R.T. en la Junta Nacional de Salud

servicios privados no regulados desde el punto de vista económico y comercial 73 (\$ 1.825) dólares por mes y por persona.

Otro elemento a considerar era la realidad de los dos subsistemas, el público para pobres, y el resto de la población en atención privada (fundamentalmente las Instituciones de Asistencia Médica Colectiva), con fuerte fragmentación, inequitativo, con un Modelo de Atención centrado en la curación y en la atención a la enfermedad, con una debilidad total en la función de rectoría.

Asimismo se debe tener en cuenta, el alto índice de población envejecida, índices crecientes de población con exclusión social, el deterioro de

las formas de participación, de débil gestión en el sistema sanitario, poco profesionalismo y multiempleo.

ALGUNOS EJES PARA LOS CAMBIOS

Para actuar sobre la realidad existente, hemos impulsado cambios en tres ejes fundamentales:

- Modelo de Atención
- Modelo de Gestión
- Modelo de financiamiento

MODELO DE ATENCIÓN

El Cambio en el Modelo de Atención buscó un cambio, a través de un proceso basado en una estrategia de Atención Primaria en salud, promoción de hábitos saludables de vida y prevención de enfermedades,

recuperación y rehabilitación cuando esta se necesita.

Las Metas Asistenciales se incorporaron y se pagan en función del cumplimiento de objetivos del primer nivel de atención.

Asimismo, se incorporaron Metas Asistenciales de pago, según el número de recursos humanos que para el primer nivel de atención poseen las instituciones, esto significa que, si los Efectores no llegan a tener médicos, ginecólogos y pediatras en un número determinado cada mil afiliados, no cobran el valor de la Meta.

Otro cambio es que un modelo basado en la prevención y promoción debe desarrollarse sobre la base de Programas colectivos de Salud Pública.

Estos Programas, pasaron a ser parte del Contrato firmado por las Instituciones. Un sistema que integra Instituciones debe tener complementación y competencia adecuada, por calidad y no por precio.

Esto es así, porque al incorporar cientos de miles de personas a la Seguridad Social, muchas instituciones ingresaron en el terreno de la competencia por los afiliados. En referencia a esto se privilegian los Convenios de complementación.

Cuando una institución solicita la habilitación de un nuevo Servicio, debe presentar junto a la habilitación un Proyecto, por el cual todos los prestadores de la zona donde trabaja van a ser parte de ese proyecto. Esto fue muy resistido por las instituciones, y es parte de los desafíos pendientes aún.

MODELO DE GESTIÓN

En cuanto a los Contratos de Gestión, la Ley define que la Junta Nacional de Salud (Ju.Na.Sa.) debe firmar Contratos de Gestión con las Instituciones con dos objetivos:

- El cumplimiento de las obligaciones de la Ley 18.211.
- Obligar en el cambio del Modelo de Atención y de Gestión.

De hecho, en los Contratos de Gestión firmados se incluyen aspectos como por ejemplo, un mínimo de personas a registrar (y realizar el seguimiento) por el prestador, ya que si una persona no usa el sistema, puede ocurrir que se registre y pasen años en los que no haya un contacto con el prestador.

En este sentido, el MSP exige a los prestadores que haya un porcentaje mínimo de personas registradas, de manera que realicen un seguimiento para generar esos procesos de Promoción de hábitos saludables

Objetivos y principios

Los objetivos de universalizar el acceso a la salud, lograr calidad asistencial y obtener un sistema sustentable se basan en algunas definiciones:

- La salud como bien social, derecho humano esencial y responsabilidad del Estado.
- Un concepto de salud desde un enfoque integral e integrador, esto supone incorporar las determinantes sociales, económicas, políticas, culturales y ambientales que hacen a la calidad de vida de la población.

El actual proceso se ha orientado sobre los principios de:

- Universalidad
- Continuidad
- Oportunidad
- Calidad
- Interdisciplinariedad y trabajo en equipo
- Centralización normativa y descentralización en la ejecución.
- Eficiencia social y económica
- Atención humanitaria
- Gestión democrática
- Participación social
- Derecho del usuario a la decisión informada sobre su situación

de vida y prevención de la enfermedad.

La participación de la comunidad es otro eje fundamental del sistema, que se vincula estrechamente con el cambio en la Gestión en cada Efecto y en el Sistema en general.

MODELO DE FINANCIACIÓN

El Modelo de Financiación se propuso como un Fondo Nacional de Salud. Este se encuentra dentro de la Seguridad Social.

El primer motivo, fue porque no existía en nuestro país, Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F), o sea, había que esperar que en el IRPF se incluyera una alícuota de salud. Esto hacía muy trabajoso y complejo el proceso de conformación del Seguro.

Asimismo Uruguay ya tenía un seguro de salud -lo que conocimos como el viejo DISSE-, que era un embrión muy importante.

Reunía tres características muy importantes: la primera, que ya se aportaba por ingresos; la segunda, que ya se tenía una cobertura integral y la tercera, que era creíble.

En el 2002, en plena crisis la morosidad de los afiliados individuales de las mutuales subió un 30% y la morosidad de los afiliados DISSE fue cero. La Seguridad Social garantizó, desde el punto de vista de su infraestructura, el funcionamiento del Fondo Nacional de Salud.

El esquema de financiación es clave, porque toma como base la separación entre quién aporta y quien recibe. Esto ocurre así porque el usuario aporta según su ingreso, o porque el Fondo le paga cápitas ajustadas por edad y sexo al Efecto al cual se vincula la persona. Es de destacar que aún quedan algunos pagos que las personas hacen directamente a los Efectores, aunque se han ido reduciendo habrá que continuar disminuyendo, hasta que sean Tasas Moderadoras no barreras al acceso.

Se elimina el dinero, y se deja la relación entre el prestador y el usuario básicamente en el ámbito asistencial. Ahora el usuario elegirá, no porque la mutualista sea más cara o más barata, porque no existe el más caro mas barato -salvo en la modalidad de copagos-.

Porque ahora, las personas eligen en función de su vinculación a la seguridad social.

PARTICIPACIÓN SOCIAL

Otro componente destacado del Seguro, además de su diseño financiero y de pago, es su Gobierno. Según la propia Ley, este se realiza por una Junta Nacional de Salud, órgano perteneciente al Ministerio de Salud Pública. Por Ley, esta Junta se integra con cuatro miembros del Poder Ejecutivo, los tres organismos públicos que están involucrados en el diseño del Seguro: Ministerio de Economía, Ministerio de Salud Pública, Banco de Previsión Social; y tres representantes sociales, uno



por los Prestadores, un representante de los Trabajadores y un representante de los Usuarios.

La función más relevante de esta Junta es suscribir con los prestadores los Contratos de Gestión y el seguimiento y análisis de la aplicación de los mismos. En cuanto a los resultados políticos de la Reforma, podemos visualizar diez diferencias entre el viejo DISSE y el nuevo FONASA.

La primera diferencia, es que transforma dos subsistemas fragmentados sin conexión inequitativos y sin vínculos de complementariedad a un sistema único integrado de salud.

La segunda diferencia, es que de un viejo DISSE, que tenían los trabajadores privados, se crea un Seguro Nacional que por definición incluye a toda la población.

La tercera diferencia es que aquello que era un derecho de los trabajadores, ahora se extiende a toda la familia con dos etapas, los hijos inmediatamente en el 2008 y los cónyuges a partir del 2010.

El viejo DISSE solo permitía elegir un prestador privado, ahora, se puede elegir un prestador privado, uno social o un prestador público.

La cuarta diferencia es la libre elección entre público y privado a los nuevos ingresados desde la aprobación de la Ley.

La quinta diferencia el viejo DISSE, pagaba una Cuota única, ahora el Fo.Na.Sa. paga una Cuota ajustada por edad y sexo. Los pagos por DISSE no incluían estímulos al cambio de modelo de atención y a la orientación del gasto, ahora hay un 7% de pago por Metas, pero hay que avanzar hacia una razonable equivalencia 80% de pago por riesgo, y 20% de pago por Metas, de manera que el pago por Metas sea efectivamente un orientador del gasto y sea fuertemente impactante en las finanzas institucionales, cuando éstas no cumplen las Metas.

La sexta diferencia es que en el régimen anterior, se perdía la cobertura cuando uno dejaba de ser activo y pasaba a ser pasivo. Ahora ya no, porque el Seguro de Salud es un seguro de por vida.

La séptima diferencia no existía el contralor adecuado ahora hay una

política de rectoría. Esto supone una reestructura de la Dirección General de la Salud (DIGESA), quien tiene la función de gestoría, por la cual los Inspectores pasan a ser Inspectores en régimen de dedicación con incompatibilidades en relación a la función de Inspección, con dedicación exclusiva. Significa que todo el sector inspectivo se reúne en una sola división que se llama fiscalización.

La octava diferencia se refiere al marco taxativo esto es cuales son los Programas y Prestaciones obligatorias. Este Programa el llamado PIAS, que es un catálogo de prestaciones. También están los Programas obligatorios que tampoco existían antes (Control de la Mujer, del Embarazo, del niño, del Adulto Mayor).

La novena diferencia es que toda la población tiene un Prestador de referencia; con prestación integral ASSE, IAMC, Seguro Privado, el 95% de la población y el 5% restante está en Sanidad militar y Sanidad policial, por lo cuál el 100% de la población, tiene cobertura integral de salud.

La décima diferencia es que se establece por Ley y están en funcionamiento los órganos de Participación Social. Dicha participación se da en distintos niveles a lo largo del Sistema. Es un desafío para todos los ciudadanos hacer realidad lo que la Ley establece.

Para esto es de fundamental importancia que realicemos un proceso de comprensión y asunción de que la Salud es un Derecho y por lo tanto nos corresponde a todos y cada uno asumir esta posibilidad de participar activamente en el Sistema.

EN LA PERSPECTIVA DE PROFUNDIZAR LOS CAMBIOS

Debemos decir claramente que esta Reforma tiene sentido si el Modelo de Atención y de Gestión cambia y se consolida un Modelo diferente. El Modelo de Financiamiento es un instrumento para que cambie el Modelo de Atención y el Modelo de Gestión. El mismo debe servir como marco institucional para impulsar los demás cambios.

Otro instrumento de importancia, son los Contratos de Gestión, para que los cambios en el Modelo de

Atención y de Gestión se procesen.

En otro orden, al comienzo de esta Administración, los Servicios de Salud del Estado (A.S.S.E) tenía un presupuesto de 5 mil millones de pesos. Hoy se ubica en 12 mil millones, lo que tuvo un gran impacto en ASSE.

No obstante el importante aumento presupuestal y de Ingresos por el pago de Cuota Salud (Cápitas), debemos señalar no obstante este importantísimo aumento de ingresos que el proceso de transformaciones es dificultoso y de largo aliento. Podríamos señalar que las dificultades no debemos atribuírselas a la falta de recursos como elemento principal. Debemos tener en cuenta que a partir del 1 de Enero del próximo año entrará a regir el Contrato de Gestión que se firmó entre la Ju.Na.Sa. y A.S.S.E., esto implica que en estos próximos meses el Efecto Público debe realizar la puesta a punto de su estructura y funcionamiento para actuar en igualdad de condiciones que los Efectores privados.

Para finalizar diremos que: las Reformas sanitarias a lo largo de la historia han sido de los temas más dramáticos de la humanidad, las reformas sanitarias son siempre muy complejas.

Cualquiera que analiza la reforma de cualquier país que en serio haya querido transformar el sector salud, encuentra que a veces ese proceso lleva más de una década.

Estos cambios involucran al conjunto de la población, porque en este tema todos tenemos algo que decir, como usuarios, como trabajadores de la salud.

Un escenario de transformaciones, como esta reforma sanitaria, necesariamente genera tensiones, conflictos. Es imposible que una reforma de estas características no venga acompañada de conflictos; hay que administrar esos conflictos de manera que el país pueda avanzar en mejorar su situación sanitaria, que es el objetivo último de la reforma.

El proceso de la Reforma de la Salud es parte consustancial del otro conjunto de Reformas que sintetizó en el conjunto de **reformas estructurales**:

- Tributaria
- Educación
- Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre mujeres y hombres
- Transformación Democrática del Estado

Es necesario considerar con una visión global el proceso de la Reforma de la Salud ya que esta implica una fuerte batalla política, ideológica, cultural y de un profundo sentido crítico a los efectos de asegurar la continuidad de las transformaciones. ■

Equipo de Representación de los Trabajadores en La Junta Nacional de Salud



AL TRABAJO INFANTIL

No está bueno trabajar porque:

Tu cuerpo sigue creciendo, y si trabajás...

Dañás tu columna, tu piel, tu vista, podés tener accidentes graves, intoxicarte, tu organismo es más susceptible a agentes nocivos

Tenés menos tiempo para estudiar, estás más cansado/a...

Seguramente abandones los estudios, entonces al pasar el tiempo conseguir un mejor empleo será cada vez más difícil

Tenés menos tiempo para compartir con tus amigos, ir al estadio, al cine, a la rambla, a la plaza, a la playa, ¡a cualquier lugar!

...tus amigos están en otras actividades de las cuales no sos parte

El dinero que ganes hoy no es una inversión para mañana

PARA EVITAR,
PREVENIR Y ERRADICAR
EL TRABAJO INFANTIL
LA COMUNIDAD INTERNACIONAL
FIJÓ EL 12 DE JUNIO
COMO DÍA DE LUCHA Y REFLEXIÓN.
PREVENIR Y ERRADICAR
EL TRABAJO INFANTIL
ES RESPONSABILIDAD
DE TODOS Y TODAS

Tenés que tener en cuenta que
hay formas abominables de
Trabajo infantil por abolir:

- ✓ La prostitución
- ✓ La esclavitud
- ✓ La participación en conflictos armados
- ✓ Actividades ilícitas
- ✓ El tráfico de drogas
- ✓ Los trabajos peligrosos

Como forma de protección nuestro país ratificó:

- El Convenio de Trabajo Internacional N° 138
- El Convenio de Trabajo Internacional N° 182
- La Convención de los Derechos del Niño en especial el ART 32:

"1.- Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2.- Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros Instrumentos Internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo."

- El listado de Trabajos Peligrosos (Res N° 1012/06) de INAU
- La Declaración Socio Laboral de MERCOSUR y la Declaración de Presidentes

Por más información, conectate con tus educadores o consultá al
Dpto. de Inspección Nacional del Trabajo Infantil y Adolescente
903 17 40 --- 903 25 33

También lo podés hacer por mail: insplaboral@inau.gub-uy



NUEVA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO (1ª PARTE)

Un sistema de relaciones laborales

ASPECTOS NORMATIVOS:

Recientemente, el Parlamento de nuestro país aprobó un texto de ley de avanzada, vinculado con la negociación colectiva en el sector público, que se suma a un "paquete" de leyes y resoluciones vinculadas al derecho laboral (y Laboral-administrativo) y que el actual Gobierno ha impulsado.

La nueva norma, reclamada insistentemente desde el movimiento sindical, se erige como un verdadero **sistema de relaciones laborales** en el sector público, innovando saludablemente en la materia, y removiendo, como veremos, ciertos preconceptos y tabúes que por cierto frenaban el impulso progresista y democrático que este Gobierno ha pretendido darle a las relaciones laborales en el sector.

Se da entonces desde el inicio, (art. 1º de dicho proyecto de ley), la adopción de una fórmula novedosa, dado que es la primera vez que se llaman a las cosas por su nombre en esta materia, tal la dirigida a regular las relaciones entre los funcionarios y el empleador, toda vez que éste esté representado por un Organismo Público, identificándolas como una **típica relación laboral**.

Comencemos por afirmar que la citada Ley, precedida de una práctica impulsada por el actual gobierno que posibilitó la efectiva negociación en este período para amplios sectores de la actividad pública, se inspira en Principios Generales de Derecho y fundamentalmente en normas de carácter supranacional que consagran Derechos Humanos Fundamentales, tales los referidos a la Libertad Sindical y la propia Negociación Colectiva, fundamentalmente los Convenios de la OIT nos. 151 y 154, y la expresa remisión a las disposiciones, entre otras, contenidas en los artículos 72 y 332 de la Constitución de la República, lo cual implica adherir a **derechos inherentes a la personalidad humana, a principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas, permitiendo además incorporar directamente a nuestro derecho positivo, como lo hace la norma aprobada, definiciones, pronunciamientos y conceptualizaciones emanadas de la OIT y de su Comité de Libertad Sindical, y hacernos de una norma jurídica de avanzada**.

La inspiración entonces de la norma mencionada, a la luz de su contenido, permite ser ubicada mucho más allá de un simple mecanismo regulador de las relaciones laborales en el sector, y por ende, traspasando la frontera del mero cumplimiento por parte del Estado de las obligaciones contraídas al momento de ratificar las normas internacionales mencionadas, **enfrenta la tarea de promover estas relaciones, que es lo mismo que fomentar la activi-**



Joaquín Torres García

Dr. Mario Pomatta (*)

dad sindical en toda su extensión, y alentar las prácticas de participación efectiva y Diálogo Social con las organizaciones sindicales de trabajadores públicos.

El contenido de los artículos 3º y 4º de la Ley, que conceptualizan el fenómeno de la Negociación Colectiva en el Sector Público, y determinan su contenido, aplicado al expreso reconocimiento del derecho, a su promoción y efectivo ejercicio a todo nivel, expresan la intención manifiesta del Estado Uruguayo de **cambiar el paradigma dominante, tanto en el derecho positivo, como en la doctrina y aún en la jurisprudencia nacional, referido al pleno ejercicio de ese Derecho Humano Fundamental por parte de todos los funcionarios públicos.**

Y cuando la norma dice todos, refiere a todos.

Entendemos entonces que la fórmula utilizada es saludablemente abarcativa de los actores, de los niveles de negociación, luego desarrollados como sistema a partir del art. 10º, y en lo que resulta significativo, **de la finalidad que determina el contenido, orientado a fijar las condiciones de trabajo y empleo**, (no realizando distinciones entre normas de carácter contractual y/o estatutarias, despojándose del puritanismo y el conservadurismo propio de cierta doctrina administrativista y aún laboralista); **a regular las relaciones entre empleadores y funcionarios**, y en definitiva a **regular las relaciones entre uno o varios organismos públicos y una organización o varias organizaciones de funcionarios, o lograr todos estos fines a la vez.**

Se establece la **obligación de negociar de buena fe** (art. 5º), con lo cual el Estado estaría dando el primer paso para que un sistema de estas características se generalice a toda relación laboral, pública o privada, dándose cumplimiento al mandato emanado de la Declaración de Prin-

cipios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998, y por tanto ejemplificando en la tarea de democratizar el sistema de relaciones laborales a nivel nacional.

En otro plano, la estructura dada al sistema de negociación colectiva en el sector, como ya quedó expresado, no solo resulta lo suficientemente comprensiva, de forma tal que todos los Organismos Públicos deban sujetarse a la misma, sino que determina las **competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, quién será el organismo encargado de velar por la aplicación de la ley, y deberá, entre otros cometidos, disponer de las medidas adecuadas para asegurar el cumplimiento de los acuerdos o convenios colectivos surgidos del proceso de negociación que se instrumenta, completando un cuadro por el cual este Ministerio debe erigirse como rector en políticas sobre relaciones laborales públicas y privadas. En ese sentido, no caben dudas que la redacción dada al art. 9º ubica a ese Ministerio en el vértice del sistema, debiendo velar por la aplicación de la norma, lo cual implica coordinar, fomentar y dar contenido a la obligación a cargo del Estado de propiciar la efectiva negociación colectiva a todo nivel, tal como lo disponen los arts. 10 a 14.

Y en cuanto a los cometidos del Consejo Superior de Negociación Colectiva que se crea por ley, se adhiere a una concepción amplia en cuanto a los mismos, que es lo mismo que fijar el contenido de la negociación colectiva en el sector público, ubicándolo en los límites que las propias partes quieran establecer, a través de la fórmula utilizada y dirigida a **propender a alcanzar acuerdos de máximo nivel en las materias referidas en el art. 4º y todas aquellas que las partes definan y que no impliquen limitación o reserva constitucional o legal.**

Vale decir entonces que las partes no solo estarán sujetas a las finali-

dades perseguidas o a perseguir de conformidad con lo establecido en el ya analizado artículo 4º de la Ley aprobada, sino que, de acuerdo a lo que se prevé en el inciso final del art. 11º, podrán alcanzar acuerdos en todos aquellas materias que las propias partes definan, y que no impliquen reserva constitucional o legal.

DOS CONSIDERACIONES FINALES

El proyecto adhiere explícitamente a la posición doctrinaria según la cual, actuando el Estado como Persona Pública Mayor, determina las condiciones de aplicación de las normas de carácter supranacional ratificadas por el país, Convenios de la OIT Nos. 87, 98, 151 y 154, las que fijan el imperativo de vigencia del Derecho Humano Fundamental a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva para todo trabajador, incluidos los funcionarios públicos, todos ellos.

Por todo ello, el Estado actúa sujetándose a las normas mencionadas, que indudablemente integran nuestro derecho positivo vigente, y que fueran ignoradas en administraciones pasadas, mereciendo el juicio crítico de la OIT a través de sostenidas observaciones de su Comité de Libertad y de la Comisión de Expertos en la aplicación de normas. Y por todo ello cada uno de los Organismos que integran ese Estado, Persona Jurídica Mayor, deben sujetarse al sistema impuesto, en directa aplicación de las normas constitucionales vigentes.

La segunda referencia lo es con respecto a los contenidos de la negociación colectiva en el sector, que esta norma proyectada ambienta y hace posible, a saber: a través de una concepción amplia, democrática y democratizadora, progresista, removedora, y a la vez justa y equitativa, los actores sociales vinculados por el sistema, esto es, uno o varios organismos públicos por una parte, y una o varias organizaciones representativas de funcionarios públicos por otra, podrán abocarse, - entre otros temas vinculados con el salario, las condiciones de trabajo, los niveles de empleo e ingreso a la función pública, y aún todos aquellos que se integren al Estatuto del Organismo de que se trate -, al análisis de los fines o planes de carácter estratégico de cada Organismo, de manera tal de dar contenido al principio por el cual la Reforma Democrática del Estado, que incluye ineludiblemente la consideración del Uruguay Productivo, debe incluir a los trabajadores organizados en su proceso transformador e interactivo.■

(*)Departamento Jurídico del PIT CNT

(El presente adapta un artículo publicado por el autor en la Revista Transformación, Estado y Democracia en momentos en que la Ley comentada era elevada al Parlamento Nacional como proyecto)