

Julio, 2025

INFORME

Jurídico

Propuesta de cláusulas no salariales para la 11va Ronda de Consejos de Salarios.-

Propuesta de cláusulas no salariales para la 11va Ronda de Consejos de Salarios

Introducción

Este documento compila una serie de propuestas sobre las cláusulas no salariales, concebidas para ser integradas en el proceso de negociación colectiva que se lleva a cabo en el marco de la 11va ronda de Consejos de Salarios. El objetivo primordial de estas cláusulas es potenciar y mejorar las condiciones laborales, incluso en situaciones donde la capacidad de lograr avances significativos en materia de ingresos pueda ser limitada. La intención es que estas propuestas sirvan como un recurso práctico y valioso para los delegados sindicales, dotándolos de herramientas que les permitan incorporar contenidos no salariales en las resoluciones que emanan de los Consejos de Salarios.

La iniciativa de integrar cláusulas no salariales en la negociación colectiva no es nueva, sino una línea de trabajo que ha sido constante y se ha venido fortaleciendo en las últimas rondas desde el Instituto Cuesta Duarte. En la 9ª ronda de Consejos de Salarios, que tuvo lugar en el año 2021, se propuso abordar cuatro bloques temáticos considerados prioritarios: Protección y Cuidados, con cláusulas orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, especialmente en sectores con alta feminización; Capacitación y formación profesional, buscando el reconocimiento del derecho a la formación continua y la promoción de instancias de actualización laboral dentro del horario de trabajo; Defensa del empleo, con medidas frente a reestructuras, reubicación interna o traslados, con el fin de preservar los puestos de trabajo ; y Teletrabajo, con el objetivo de regular las condiciones mínimas para esta modalidad, abordando aspectos como el derecho a la desconexión, la compensación de gastos y las condiciones de seguridad.

Posteriormente, en la 10ª ronda, correspondiente al año 2023, se dio continuidad a esta línea de fortalecimiento del contenido no salarial, pero se introdujeron tres nuevos ejes temáticos : la Reducción de la jornada laboral, con cláusulas modelo que proponen una disminución progresiva de la jornada semanal a 40 horas, sin afectar el salario, distribuidas en cinco días laborales con

descansos de 48 horas, argumentando que esta medida mejora el bienestar general, la salud laboral y la productividad ; la justificación de las causas del despido, proponiendo la transición hacia un sistema que exija una causa razonable para el despido, en línea con el Convenio núm. 158 de la OIT, incluyendo cláusulas que prevén sanciones para el despido incausado y mecanismos de restitución del trabajador afectado ; y la Implementación del Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso, sugiriendo cláusulas que permitan la elaboración participativa de protocolos sectoriales para la prevención, sanción y reparación de situaciones de violencia laboral, destacando la posibilidad de proteger especialmente a las víctimas de violencia de género y garantizar el derecho a un ambiente laboral digno y seguro. Se subraya que estas cláusulas están concebidas como herramientas prácticas para ser debatidas y ajustadas a las particularidades de cada sector de actividad.

Para la 11va ronda, prevista para el año 2025, el Poder Ejecutivo ha propuesto una serie de iniciativas no salariales. La propuesta del PE busca promover la integración de cláusulas de igualdad y no discriminación en el acceso, ascenso y sostenibilidad de los puestos de trabajo, fomentar la valoración de puestos sin sesgo de género y difundir el cumplimiento de la Ley 19580 contra la violencia basada en género; Cuidados, articulando con el Sistema Nacional Integrado de Cuidados propuestas que promuevan la corresponsabilidad social de los cuidados; Licencias especiales, buscando ampliar el régimen existente; Salud Mental, promoviendo espacios saludables y atendiendo a propuestas de salud mental, incluyendo adecuación de espacios, licencias especiales y opciones de ayuda psicosocial; Formación Profesional, impulsando experiencias en coordinación con INEFOP para mejorar la calidad del empleo y la productividad; Turismo Social, fomentando el acceso a bienes y servicios culturales y artísticos, de turismo social y transporte al trabajo ; e impulsando la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo comisiones de trabajo y adecuación normativa. Se destaca que estas cláusulas pueden ser adaptadas tanto a resoluciones de Consejos de Salarios como a Convenios Colectivos de empresa, y son compatibles con el marco normativo nacional, en tanto van en consonancia del CIT 155 (seguridad y salud en el trabajo) y su Decreto reglamentario núm 291/007, el CIT 190 (violencia y acoso), y la Recomendación 206. El documento incluye cláusulas específicas, sobre violencia y el acoso en el

trabajo , propuestas que promueven la elaboración de un Protocolo de actuación , promoción de la formación y sensibilización , protección de víctimas , evaluación de riesgos psicosociales , y licencias por salud mental y crisis psicoemocionales. Además, se proponen cláusulas para la vinculación con programas educativos públicos , flexibilización horaria e incentivos para la culminación de estudios. En su conjunto, estas propuestas buscan proporcionar un marco integral que permita mejorar sustancialmente el bienestar y los derechos de los trabajadores en Uruguay, trascendiendo el ámbito meramente salarial.

Como se dijo, todos estos documentos, en los que se desarrollan cláusulas tipo, tienen como objetivo ofrecer insumos para la negociación colectiva en el marco de los Consejos de Salarios, proponiendo la incorporación de cláusulas no salariales que mejoren las condiciones laborales, incluso cuando no hay margen para avances significativos en materia de ingresos. Se sugiere su uso como base para la acción de los delegados sindicales, y se busca así que los delegados de los trabajadores tengan herramientas útiles para utilizar en la negociación con el propósito de incorporar contenidos no salariales en las resoluciones de los Consejos de Salarios

Cláusulas no salariales 11va ronda de Consejos de Salarios, año 2025

Propuesta del Poder Ejecutivo

Conjuntamente con la presentación de los lineamientos generales para la ronda de negociación colectiva, el Poder Ejecutivo dio a conocer un conjunto de iniciativas no salariales orientadas a mejorar determinadas condiciones del trabajo. Estas propuestas deben pensarse como complementarias a la discusión sobre los salarios , pueden constituir una base para incorporar cláusulas que aborden aspectos como la formación profesional, la salud laboral, la inclusión, la promoción de derechos y otros componentes vinculados a la calidad del empleo, pero no son excluyentes del temario que podrán incorporar y acordar las partes. .

Iniciativas no salariales propuestas por el Poder Ejecutivo:

- Igualdad y no discriminación. Promover la integración de cláusulas de igualdad y no discriminación en el acceso, ascenso y sostenibilidad de las personas en sus puestos de trabajo. Fomentar la valoración de puestos de trabajo sin sesgo de género. Difundir y promover el cumplimiento de la Ley 19580 en contra de la violencia basada en género, incorporando opciones de ayuda psicosocial y licencias particulares.
- Cuidados. Articular con Sistema Nacional Integrado de Cuidados propuestas que promuevan la corresponsabilidad social de los cuidados (horas para cuidados y licencias especiales, considerando el ciclo de vida, de forma remunerada).
- Licencias especiales. Promover y ampliar el régimen de licencias especiales existente.
- Salud Mental. Promover espacios saludables, atendiendo a propuestas de salud mental, adecuación de espacios, licencias especiales, incorporando opciones de ayuda psicosocial, entre otros.
- Formación Profesional. Promover, en coordinación con INEFOP, experiencias de formación profesional para mejorar la calidad del empleo y la productividad.
- Turismo Social. Fomentar el acceso a bienes y servicios culturales y artísticos, de turismo social y transporte al trabajo.
- Impulsar la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo comisiones de trabajo y adecuación normativa

Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (CTIOTE)¹

La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE), fue creada el 7 de marzo de 1997, esta comisión fomenta el diálogo social tripartito, reuniendo al gobierno (representado por el MTSS y el Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES), a las cámaras empresariales y al PIT-CNT en representación de los trabajadores. Su función principal es impulsar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, por ello la CTIOTE se constituye en un ámbito fundamental para formular e implementar estrategias que busquen la equidad en el acceso al trabajo y la erradicación de la discriminación de género en el entorno laboral.

Esta comisión fue reinstalada en abril de este año, y se propuso acompañar la próxima ronda de los Consejos de Salarios con propuestas concretas de cláusulas con perspectiva de género. En particular, se enfocó en dos ejes temáticos 1) la prevención y abordaje de la violencia basada en género y el acoso en el ámbito laboral, y 2) la promoción de la corresponsabilidad de género en las tareas de cuidado.

Así se proyectaron un conjunto de cláusulas que reflejen los consensos alcanzados entre las partes, con el objetivo de que sean incorporadas desde ese ámbito en la 11ª ronda de negociación colectiva. Estas propuestas buscan fortalecer las políticas de atención a la violencia basada en género desde un enfoque generacional, así como avanzar en una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Nuestras propuestas de cláusulas no salariales

Estas cláusulas pueden adaptarse tanto a resoluciones de Consejos de Salarios o a Convenios Colectivos de empresa, las mismas tienen como propósito hacer efectivo el marco normativo nacional en materia de seguridad y el medio ambiente de trabajo. Estas medidas están destinadas a proteger la salud física y mental de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y

¹ Quienes estén interesados podrán acceder a los documentos completos de la CTIOTE a través del mismo enlace utilizado para consultar este documento, disponible en la página web del Instituto.

enfermedades profesionales, y minimizar el impacto ambiental de las actividades laborales. Un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental que busca mejorar las condiciones laborales y están en consonancia con el CIT 155 (seguridad y salud en el trabajo), su Decreto reglamentario núm 291/007, el CIT 190 (violencia y acoso), y la Recomendación 206 de OIT.

Un entorno de trabajo seguro y saludable

Cláusula 1: Las partes acuerdan que toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluido el acoso por motivos de género, constituye una vulneración a los derechos humanos, una amenaza a la igualdad de oportunidades y un riesgo para la salud y seguridad en el trabajo. En consecuencia, se comprometen a prevenir, sancionar y erradicar dichas conductas, conforme a lo establecido en el Convenio N.º 190 y la Recomendación N.º 206 de la OIT.

Las disposiciones del presente acuerdo alcanzan a todas las personas trabajadoras, con independencia de su vínculo contractual o forma de contratación, y se extienden a aprendices, personas en período de prueba, pasantes, voluntarias/os, y a quienes prestan tareas bajo cualquier modalidad directa o tercerizada.

Cláusula 2: Protocolo de actuación. Las partes acuerdan establecer una Comisión bipartita con el cometido de elaborar, en un plazo máximo de 90 días, un Protocolo de Prevención, Actuación y Reparación ante situaciones de violencia y acoso, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Este protocolo deberá contemplar: canales de denuncia confidenciales y accesibles; medidas de protección para la persona denunciante (incluido cambio de lugar o condiciones de trabajo sin perjuicio salarial); Investigación imparcial y con plazos razonables; garantías de no represalia; acceso a asistencia jurídica, médica y psicológica cuando corresponda; procedimientos de reparación, incluyendo la readmisión, si fuese pertinente.

Cláusula 3: Formación y sensibilización. Se acuerda incorporar instancias periódicas de formación y sensibilización en temas de violencia y acoso, relaciones laborales saludables, género y derechos humanos, dirigidas a todo el personal y especialmente a quienes tienen responsabilidad jerárquica o tareas de representación institucional.

Cláusula 4: Protección de víctimas. Las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia o acoso en el lugar de trabajo, o fuera de él en el marco de una relación laboral (por ejemplo, violencia doméstica con impacto laboral), tendrán derecho: a- se adapte su jornada o lugar de trabajo; b-licencias justificadas por motivos de salud, seguridad o comparecencias judiciales más allá de lo establecido en la ley 19580.

Cláusula 5: Evaluación de riesgos psicosociales. Las partes se comprometen a incluir en los análisis de condiciones de salud y seguridad laboral los riesgos psicosociales vinculados a la violencia y el acoso, estableciendo medidas de prevención estructural, especialmente en los sectores o puestos con mayor exposición a estas situaciones.

Cláusula 6: Licencias por salud mental y crisis psicoemocionales. Las personas trabajadoras tendrán derecho a licencias breves justificadas, con goce de sueldo, en caso de crisis emocionales, o situaciones que comprometan gravemente su estabilidad psíquica. Estas licencias podrán extenderse hasta 5 días por año calendario, sin perjuicio de otras previstas por ley, resoluciones de los consejos de salarios o convenios colectivos.

Trabajar y estudiar es posible

Propuesta de cláusulas para la culminación de la educación formal, se proponen cláusulas para la vinculación con programas educativos públicos, flexibilización horaria e incentivos para la culminación de estudios. Convenios con ANEP, INEFOP, Cuesta Duarte. Estas propuestas buscan proporcionar un marco que permita concluir los ciclos educativos. Existen algunas experiencias muy exitosas en esta materia, y la propuesta busca replicarse en distintos sectores de actividad.

Cláusula 1: Vinculación con programas educativos públicos: Las partes promoverán la celebración de convenios institucionales con la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), el Consejo de Educación Técnico Profesional (UTU), el Consejo de Educación Secundaria (CES) y el INEFOP, a los efectos de facilitar la implementación de programas educativos destinados a personas trabajadoras que no hayan culminado la educación media.

En particular, se priorizará la integración de iniciativas como el programa ProCES (para cursado y acreditación de ciclo básico y bachillerato en el ámbito laboral) y Acredita Ciclo Básico, que

permite validar aprendizajes adquiridos en la experiencia de vida y trabajo mediante evaluaciones presenciales.

La empresa/institución pondrá a disposición espacios físicos adecuados para la realización de actividades presenciales o tutorías, y se compromete a colaborar en la logística que permita su desarrollo, en acuerdo con la representación de los trabajadores.

Cláusula 2: Flexibilización horaria. Las partes se comprometen a generar condiciones que favorezcan la continuidad o culminación de estudios por parte de las personas trabajadoras, incluyendo horarios flexibles, turnos adaptados o redistribución temporal de tareas, a los efectos de facilitar la asistencia a clases o actividades educativas, sin afectación salarial ni de otros derechos laborales.

Cláusula 3: Licencia especial por culminación de ciclos educativos. Las personas trabajadoras que se encuentren cursando estudios de educación media básica o educación media superior y que, durante la vigencia del presente acuerdo, culminen formalmente alguno de estos ciclos, tendrán derecho a una licencia especial con goce de sueldo de hasta tres (3) días hábiles consecutivos, a efectos de: a) participar en ceremonias de egreso o entrega de certificados; b) Realizar trámites administrativos vinculados a la continuación de su trayectoria educativa (inscripción en educación terciaria, revalidación de materias, etc.).

Cláusula 4: Incentivos para la culminación. Las personas trabajadoras que culminen estudios de ciclo básico o educación media superior durante la vigencia de este acuerdo recibirán un reconocimiento institucional, pudiendo pactarse incentivos como: a) reconocimiento formal en el legajo, b) pago único por culminación (prima educativa) que será de x valor, c) posibilidad de postularse a ascensos internos o formación técnica especializada.

Antecedentes de propuestas

*Propuestas 9ª ronda de Consejos de Salarios, año 2021*²

1. **Protección y cuidados:** cláusulas orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, especialmente en sectores feminizados.
2. **Capacitación y formación profesional:** reconocimiento del derecho a la formación continua y promoción de instancias de actualización laboral dentro del horario de trabajo.
3. **Defensa del empleo:** medidas frente a reestructuras, reubicación interna o traslados, apuntando a preservar los puestos de trabajo.
4. **Teletrabajo:** regulación de condiciones mínimas para esta modalidad, atendiendo al derecho a la desconexión, compensación de gastos y condiciones de seguridad.

*Cláusulas no salariales en la 10ª ronda, año 2023*³

Este segundo material continúa la línea de fortalecimiento del contenido no salarial, pero introduce **tres ejes temáticos**:

1. **Reducción de la jornada laboral:**

Se presentan cláusulas modelo que proponen una disminución progresiva de la jornada semanal a 40 horas, sin afectación salarial, distribuidas en cinco días laborales con descansos de 48 horas. Se argumenta que esta medida mejora el bienestar general, la salud laboral y la productividad.

2. **Justificación de las causas del despido:**

El documento propone transitar hacia un sistema que exija causa razonable para el despido, en línea con el Convenio 158 de la OIT, del cual Uruguay es parte. Incluye

² [Propuestas de cláusulas no salariales 9na Ronda CS](#)

³ [Propuestas cláusulas no salariales 10ma ronda CS](#)

cláusulas que prevén sanciones para el despido incausado y mecanismos de restitución del trabajador afectado.

3. **Implementación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso:** Se sugieren cláusulas que permitan la elaboración participativa de protocolos sectoriales para la prevención, sanción y reparación de situaciones de violencia laboral. Se destaca la posibilidad de proteger especialmente a las víctimas de violencia de género y garantizar el derecho a un ambiente laboral digno y seguro.

Estas cláusulas están pensadas como herramientas prácticas para ser discutidas y adaptadas según cada rama de actividad.