



# INFORMATE PARA DEFENDER TUS DERECHOS

BOLETÍN N°3  
AÑO 2015

SINTEP CSEU PIT-CNT

## LEY DE FUERO SINDICAL

En 2006 se aprueba la ley de Fuero Sindical (N° 17.940). Esta ley es la que nos protege ante cualquier tipo de persecución, ya sea al afiliarnos al sindicato, al intentar organizar un núcleo sindical en nuestro centro de trabajo o ante cualquier actividad sindical.

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

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

Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

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

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

## ¿QUÉ SON LOS CONSEJOS DE SALARIOS?

En 1948 se aprueba por primera vez una ley de negociación colectiva que define el ámbito de los “Consejos de Salarios”. Este ámbito se define como un sistema de negociación tripartito integrado por: gobierno, empresarios de cada sector, y trabajadores de cada sector (que de acuerdo a la especificidad se denomina rama de actividad), en donde la ley indica que éste es el espacio donde se deben fijar salarios y categorías. (Ley de Negociación colectiva, N° 18.566).

## ¿CÓMO SE INTEGRAN?

Los consejos de salarios se integran con siete miembros: tres representantes del Poder Ejecutivo, dos representantes del sector empleador y dos representantes del sector trabajador.

La designación de los representantes sectoriales la hace el Poder Ejecutivo en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la rama o sector de actividad correspondiente.

## ESTRUCTURA DEL SISTEMA



## ¿CÓMO Y DÓNDE FUNCIONAN LOS CONSEJOS DE SALARIO?

Los consejos funcionan con un consejo madre (grupo) y luego consejos por subgrupos. El funcionamiento de los consejos de salario se desarrolla como cualquier otra instancia de negociación con la particularidad de que participa el poder ejecutivo. Físicamente se llevan adelante en las instalaciones del MTSS previstas a este fin.

## ¿QUÉ PUEDO NEGOCIAR? ¿CÓMO SE RESUELVE?

Son competencia de los Consejos de Salarios la fijación de los mínimos salariales, reajustes de los salarios, determinación de las categorías laborales y la reglamentación de la licencia sindical.

El salario que se fija en este espacio toma carácter de ley para todo el sector de dicha actividad y no puede haber ningún salario que se pague por debajo de éste y rige para todo el país.

En caso de no haber acuerdo se procede a votar adoptándose la decisión por mayoría. Requiriéndose para proceder a la votación que estén presentes los tres sectores. En los casos en que las tres partes estén en desacuerdo, luego de haber agotado toda posibilidad de negociación, el poder ejecutivo podrá por vía de decreto establecer los aumentos correspondientes a ese sector.

## ¿QUÉ PRINCIPIOS RIGEN EN LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

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

Recordar que el artículo trece de la ley N°10.449 establece “Los Consejos De Salarios podrán decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar patronos, empleados y obreros. Las inspecciones de contabilidad deberán concretarse a lo relacionado en los salarios y producido de la industria de que se trate y los Contadores, expertos o personal que por mandato del Consejo de Salarios las realicen, sólo podrán comunicar su resultado al propio Consejo debiendo guardar absoluta reserva respecto de terceros.”

## ¿QUÉ SON LAS CATEGORÍAS?

Categorías son cada una de las clases establecidas en una profesión, carrera o actividad. Cada una de las categorías lleva asignado un sueldo. En la negociación colectiva se establecen 4 etapas en la discusión de categorías:

**Nómina o nombre de cada categoría o función.**

**Descripción o contenido (delimita funciones)**

**Precio o laudo para cada una.**

**Inter-relación u orden de jerarquías.**

A pesar de que esta ley define la rama de actividad en el año 1948, recién toma el carácter de negociación como tal, luego de la reapertura de los consejos de salarios en el 2005 (ya que habían sido suprimidos en dictadura, y nuevamente en la década de los 90).

Además de los objetivos mencionados, los consejos de salarios son el ámbito donde se negocian todo tipo de beneficios que los trabajadores reivindiquen, siendo el único escenario donde los acuerdos quedan garantizados como convenios. Es decir, los Consejos de Salarios pueden englobarse en dos grandes aspectos. A) Fijación de salarios. B) Condiciones de trabajo.

## ENSEÑANZA PRIVADA...

La rama de actividad de la enseñanza privada es el grupo 16 denominado servicios de enseñanza cuya condición ineludible para integrarlo es ser Instituciones organizadas pedagógicamente. A su vez el grupo 16 tiene 7 subgrupos de negociación de acuerdo a la especificidad de enseñanza que se imparte en cada uno.

## LOS SUBGRUPOS SON LOS SIGUIENTES:

**01: JARDINES Y GUARDERÍAS.**

**02: COLEGIOS, LICEOS, UNIVERSIDADES.**

**03: COMERCIAL, CAPACITACIÓN.**

**04: DISCAPACITADOS.**

**05: ENSEÑANZA DE IDIOMAS.**

**06: OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA.**

**07: ENSEÑANZA NO FORMAL (INSTITUCIONES SUBVENCIONADAS POR EL ESTADO)**

Nuestro grupo de negociación en los consejos de salarios está conformado por tres delegados del MTSS, dos delegados del SINTEP, y dos delegados patronales (AUDEC-Asociación Uruguaya de Educación Católica, y AIDEP-Asociación de Institutos de Enseñanza Privada).

**NUESTRA REALIDAD HOY ...****PLATAFORMA DE SINTEP PARA LA SEXTA RONDA DE CONSEJO DE SALARIOS****VALORACIONES PRELIMINARES:**

En los últimos años el SINTEP ha registrado un crecimiento organizativo que lo ha fortalecido como interlocutor representativo del conjunto de los trabajadores del sector. En la actualidad, nuestro sindicato cuenta con más de 4500 afiliados y está presente prácticamente en toda la república.

Este proceso, democrático y participativo, que caracterizó el desarrollo del sindicato, también se ve reflejado en la elaboración de esta plataforma.

Para su construcción el sindicato ha procedido de forma seria y rigurosa.

Las propuestas que aquí se condensan fueron refrendadas por la mesa representativa de nuestro sindicato en el pasado mes de agosto, tras su tratamiento en cientos de asambleas de núcleos de base en todo el país.

Se partió del relevamiento de algunas de las principales problemáticas que afectan las condiciones de trabajo de los asalariados del grupo 16 y se trabajó de forma criteriosa y fundada para formular propuestas de solución para cada una de ellas.

Es la aspiración de este sindicato que esta nueva edición del consejo de salario auspicie la necesaria construcción de entendimientos, favoreciendo la corrección de las inequidades que abundan en el sector, así como la promoción y propugnación de relaciones laborales que respeten y amplíen los derechos de los trabajadores.

A tal fin, creemos que es imprescindible que haya un compromiso compartido de buena fe en la negociación, que vaya más allá del mero diligenciamiento burocrático de la instancia, de modo tal que sea una oportunidad para concretar avances contra la postergación de las soluciones que operan como fuente de una conflictividad permanente.

Nuestro compromiso y deberes se ven reflejados a diario con nuestro desempeño en los ámbitos de trabajo. Ahora es el turno de avanzar en derechos.

**CRITERIOS DE ABORDAJE:**

-Entendemos que la negociación en ciernes debe atender un abordaje integral, que contemple tanto los aspectos salariales como los elementos que propendan al mejoramiento de las condiciones en que se desarrollan las diferentes funciones laborales.

-Entendemos que es necesario jerarquizar debidamente la negociación por rama bajo el entendido que una base de acuerdos en este nivel economiza el proceso de trabajo así como lo hace más eficiente y expeditivo en las instancias ulteriores. Una base de acuerdos a nivel general, además de dar soluciones comunes para problemáticas presentes en todo el sector de actividad, compensa en tiempo el retraso en el inicio de estas negociaciones.

-Entendemos que el proceso de negociación debe ser dinámico, ordenado y ágil. Salvo circunstancias extraordinarias proponemos un régimen de reuniones de no más de una semana de diferencia.

## REIVINDICACIONES SALARIALES:

-Incremento general de los laudos de todas las categorías de los respectivos subgrupos del sector, adoptando como referencia el salario nominal de un maestro de primer grado por un contrato de 20 HSM. (Para el resto de las categorías se aplicaría la relación porcentual establecida en los laudos actuales, hasta tanto se apruebe la nueva interrelación en el marco del trabajo de la comisión de categorías.)

-Ajustes salariales de aplicación general para todos los subgrupos en base al criterio siguiente:

**10 % para el primer año del convenio**

**9 % para el segundo año del convenio**

**8 % para el tercer año del convenio.**

-Correctivo por inflación de aplicación semestral para amortiguar la desindexación salarial.

-Cumplimiento general e irrestricto del pago de la antigüedad y el complemento al subsidio por enfermedad para todos los subgrupos de la rama.

## REIVINDICACIONES EXTRA-SALARIALES:

### 1) Categorías

a) **Definición de categorías** (descripción, coeficiente e interrelación) para todos los subgrupos donde están pendientes de actualización o directamente no existen. A los efectos operativos se propone la creación de comisiones tripartitas con plazo máximo de 90 días para concluir su trabajo.

b) **Interrelación** salarial para las categorías del subgrupo 02. A los efectos operativos se propone la reactivación de la comisión ya creada con un plazo máximo de 60 días para concluir su trabajo.

2) **Multa** por atraso en los créditos laborales (salarios, aguinaldos, salario vacacional, etc.) en base a la aplicación automática de un 10% de mora a pagarse al momento de hacer efectivo la remuneración atrasada. Se adicionara un 2% de forma sucesiva por mes de atraso.

3) **Limitación** de la jornada laboral con criterios precisos según la realidad de cada subgrupo.

4) **Pago de hora extra** para toda actividad que se exceda del tiempo de trabajo establecido por contrato.

5) **Cláusula contra despidos arbitrarios**: ante una situación de despido se deberá avisar obligatoriamente con un mínimo de 30 días previos al último día de clase del subsistema o programa correspondiente. Este aviso deberá comunicarse a la organización sindical.

6) **Eliminación** de los contratos a término.

7) Condiciones **locativas adecuadas** para el amamantamiento y/o extracción de leche en circunstancias donde haya trabajadoras en períodos de lactancia.

8) **Homologación** de derechos para los trabajadores de la enseñanza privada que, en su condición de empleados públicos, deban cumplir funciones en las elecciones nacionales, departamentales y todo comicio convocado por la corte electoral.

9) **Giro bancario de la cuota sindical** por parte de las instituciones como acción extendida a su condición de agente legal de retención de la cuota sindical.

10) **Establecer** una hora sin descuento para la realización de asamblea de núcleo en horario de trabajo y dentro del centro, al menos una vez al año y de dos horas sin descuento en caso de haber sido declarado el conflicto.

11) Cuando se exija a los trabajadores el uso de **uniforme**, la institución estará obligada a proporcionárselo gratuitamente a razón de uno por año. Para el caso de deterioro por razones ajenas al trabajador antes del plazo estipulado, se repondrá el uniforme otorgado a costo de la institución

12) En el caso de los trabajadores del sector que tenga a cargo **movimiento** de dinero dentro de sus tareas se reclama la existencia de la partida de quebranto de caja.

13) **Establecer** cinco días pagos al año para cuidados de familiares directos por razones de salud debidamente certificadas.

Está en nuestras manos valorar y defender la posibilidad que se nos brinda en el presente, de negociar en los Consejos de Salarios.

Las negociaciones brindan pautas que establecen una guía con las que se puede discrepar. Sólo con un sindicato fuerte, organizado, con planteos maduros, reales y alcanzables a corto y mediano plazo, podremos resolver las diferencias y caminar juntos en un proceso de acumulación.

Como lo plantea la central de trabajadores, CNT, en su primera definición del congreso de 1966: hacia una sociedad justa, sin explotados ni explotadores.

Debemos cuidar la herramienta que es el sindicato, fortaleciéndonos para alcanzar nuestra plataforma.

**¿SABÍAS QUE ESTA PROHIBIDO POR LEY NO PAGARTE PRESENTISMO POR HACER PAROS?**

**¿SABÍAS QUE POR LEY, SI TRABAJÁS EN HORARIO NOCTURNO TENÉS DERECHO A UN PAGO EXTRA?**

FORTALECÉ TU SINDICATO  
ORGANIZÁ TU NÚCLEO  
DEFENDÉ LA UNIDAD

Visítanos en [www.sintep.org.uy](http://www.sintep.org.uy) y seguí informándote sobre tus derechos.

Síguenos en Facebook y Twitter