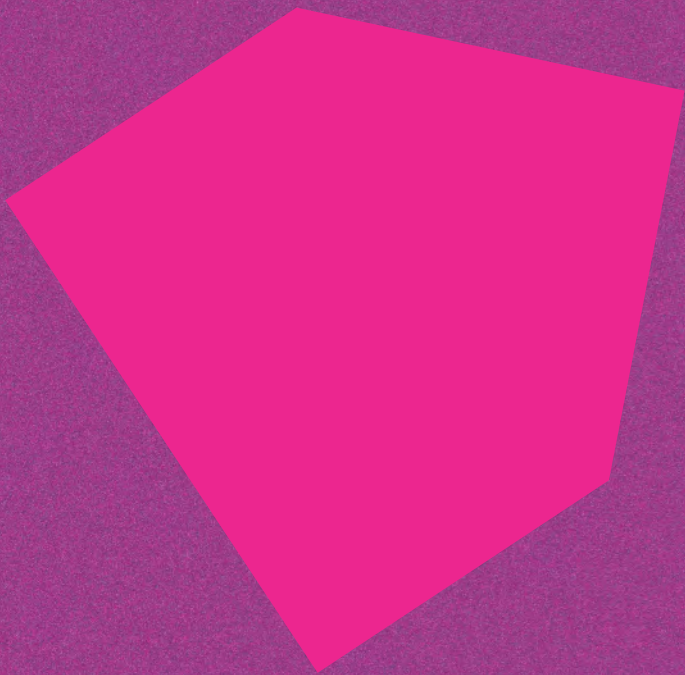



Propuesta de cláusulas modelo



PROPUESTA DE CLÁUSULAS MODELO¹²



1. PROTECCIÓN Y CUIDADO.

1.1 LICENCIA PARA TRABAJADORES QUE TENGAN FAMILIARES DIRECTOS A SU CARGO

1.2 PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA

1.3 LICENCIA ESPECIAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO

1.4 ACOSO LABORAL

2. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

3. DEFENSA DEL EMPLEO y DEL SALARIO

4. TELETRABAJO

¹ Las cláusulas son una propuesta, un modelo tipo, que podrá ser modificada y adaptada a cada sector en particular, y cuyo alcance dependerá de la negociación.

² La propuesta de cláusulas modelos fue redactada por integrantes de la sala de abogados del PITCNT, redactoras: Ana Laura Alonso, Vanessa Bustamante, Mariselda Cancela, Amelia Da Cuña y Jacqueline Verges.

Presentación

Ante el inicio de una nueva ronda de Consejos de Salarios, este documento pretende ser un insumo de trabajo para los delegados a esos órganos. A la coyuntura actual se suma la limitada propuesta en materia salarial incluida en los lineamientos por parte del Poder Ejecutivo, por lo que no se avizora una mejora en los ingresos salariales de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y sin renunciar a una necesaria recuperación de ingresos, parece un momento propicio para discutir y negociar otras cuestiones que la coyuntura ha dejado al descubierto. Se eligieron cuatro bloques temáticos: protección y cuidados -al que se le dará mayor énfasis-, capacitación y formación profesional, defensa del empleo, y teletrabajo, para los que se proponen algunas cláusulas tipo que puedan servir de orientación a los delegados.

Este documento se ha realizado con el apoyo de INEFOP,
literal N° del art. 2 de la Ley 18.406.
Las opiniones expresadas en el mismo
son de responsabilidad y autoría
exclusiva del Instituto Cuesta Duarte

PROTECCIÓN Y CUIDADO.

■ 1.1 LICENCIA PARA TRABAJADORES QUE TENGAN FAMILIARES DIRECTOS A SU CARGO

Modelo de cláusula: toda/o trabajadora/o que tenga familiares directos a su cargo (padres, hijos, cónyuge o hermanos) con necesidades de apoyo por motivos de enfermedad o discapacidad, así como menores de hasta 17 años, inclusive, tendrán derecho a:

A) Dos (2) jornales remunerados al año, para cumplir con las obligaciones relacionadas con la salud o educación de los hijos menores de 17 años, las empresas otorgarán 2 jornadas al año pagas, o su equivalente en horas, no acumulables de un año a otro.

B) Cinco (5) jornales remunerados al año, para asistir con sus hijos, cónyuge, concubino declarado (criterio FONASA), padre o madre a la consulta médica en caso de tratamientos oncológicos y/o cualquier tipo de enfermedad grave

C) Siete (7) jornales remunerados al año, para asistir a familiares con discapacidad que no puedan trasladarse por sus propios medios, con motivo de exámenes médicos, tratamientos especiales, etc., así como en aquellas situaciones en las cuales se requiera un tratamiento.

En caso que ambos padres se desempeñen en el mismo establecimiento, podrán ser usufructuados por cualquiera de ellos. El goce de esta licencia especial no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios vigentes asociados a la asistencia del trabajador. La licencia descrita no será acumulable de un año a otro.

1.2 Inclusión de personas con discapacidad: Se acuerda establecer una comisión de trabajo que promueva el ingreso de personas con discapacidad al sector, para dar cumplimiento a la cuota establecida en la Ley 19.691.

1.3 Subsidio por enfermedad: En aquellos casos en que el trabajador se encuentre certificado por enfermedad por un plazo mayor a los 5 días las empresas del sector abonarán el 100% del salario durante los tres primeros días de su certificación.

1.4 Subsidio COVID: En aquellos casos en que el trabajador se encuentre a la espera de un hisopado o de su resultado de hisopado las empresas del sector abonarán el 100 % del salario durante el período de espera. El presentismo no se perderá por este motivo.

■ 1.2 PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA

Modelo de cláusula: Extensión del medio horario maternal: Se establece en 4 horas la jornada laboral para las trabajadoras madres que amamanten durante el primer año de vida del lactante y mientras se acredite debidamente que continúa amamantando al niño. La reducción de la jornada no menoscaba la remuneración de la trabajadora. Extinguido el período de jornada reducida a 4 horas, la trabajadora continuará gozando los beneficios establecidos para la madre que amamanta ya sean legales o convencionales.

■ 1.3 LICENCIA ESPECIAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Modelo de cláusula 1: A partir de la adopción de la presente decisión del Consejo de Salarios, la trabajadora que se ampare al beneficio previsto por la Ley 19580, art. 40, literal B), tendrá derecho, siempre que cumpla con los extremos de acreditación previstos en la presente cláusula, dos días de licencia adicionales, que sumados a los que le correspondan por la aplicación de la referida norma. Estos días adicionales le corresponderá únicamente una vez en el año civil en el que sea objeto de la situación que genera el derecho, y no serán acumulables al año siguiente. Dicha trabajadora deberá acreditar, en un plazo no mayor a los 15 días posteriores a la denuncia.

No obstante, cuando fuere certificada por una licencia por afectación de violencia doméstica por al menos 10 días corridos en el año, tendrá derecho a percibir de parte de su empleador las sumas correspondientes a los días no cubiertos por Disse; el monto a abonar por la empresa será el 100% (Ley 19580 art.40).

Modelo de cláusula 2: Toda persona víctima de violencia de género que esté transitando un proceso judicial tendrá derecho a un día de licencia remunerada, adicionales a los previstos en la ley que regula el instituto. En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

Modelo de cláusula 3: La trabajadora que se ampare al beneficio establecido en el art.40 de la Ley 19.850 tendrá derecho a tres días adicionales, sin pérdida salarial. Estos días adicionales podrán gozarse una sola vez en el año, y no serán acumulables. La acreditación de los hechos deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días hábiles.

■ 1.4 ACOSO LABORAL

Modelo de cláusula: Se acuerda establecer una comisión de trabajo para prevenir el acoso laboral en el sector.

Modelo de cláusula: La empresa se obliga a brindar a sus trabajadores un ambiente libre de violencia y acoso evitando comportamientos y prácticas inaceptables, amenazas y prácticas que se manifiesten una sola vez o de manera repetida que causen un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Se crea una Comisión bipartita de seguimiento, con plazo de 30 días, con el objeto de desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, actividades sensibles, prevención de sanciones, identificando los peligros y evaluar los riesgos con participación de sus representantes afectados.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

Modelo de cláusula 1: Se crea una bolsa de horas, para culminación de estudios, capacitación y formación profesional. Todo aquel trabajador que se inscriba en la referida bolsa, tendrá derecho a X horas de licencia por estudio, por cada mes de trabajo efectivo, las que se acumularán a efectos de ser utilizada para concurrir a tales efectos.

Este beneficio es acumulable a la licencia por estudios establecida en la normativa vigente. Las horas que el trabajador utilice de la referida bolsa se computarán como trabajo efectivo.

Las partes acuerdan trabajar en forma conjunta para instrumentar mecanismos que permitan certificar saberes y competencias.

Modelo de cláusula 2: Capacitación La empresa se obliga a capacitar a sus trabajadores en los nuevos planes de organización, programas de computación así como todo ingreso de nueva tecnología.

Dicha capacitación se realizará en horario de trabajo, a todo su personal, evitando la discriminación en el acceso a los cursos. Cuando la capacitación se realice fuera del horario habitual de la empresa ésta se obliga a pagar horas extras y se considerará trabajo efectivo.

Asimismo se designará una Comisión Bipartita que tendrá como objeto definir políticas de capacitación y desarrollar programas conjuntos para la capacitación y formación de los trabajadores en el marco de los programas que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo a través de INEFOP, u otros que las partes decidan instrumentar, buscando la capacitación de los trabajadores en actividad, favoreciendo la competitividad de las empresas y el mantenimiento de los puestos de trabajo, con el objetivo de que los trabajadores culminen sus estudios, certifiquen su conocimiento y estén listos para competir en el mercado de trabajo.

DEFENSA DEL EMPLEO y DEL SALARIO

Modelo de cláusula 1: Las partes acuerdan la conformación de una Comisión Bipartita de Trabajo con el objeto de abordar la problemática del sector de actividad previamente a la adopción por parte de la empresa de despidos y/o envíos al seguro de desempleo, con el objetivo mantener la fuente laboral y evitar situaciones de conflicto. La empresa deberá respetar los criterios de antigüedad y las cargas familiares de la/os trabajadoras en situaciones de despido y/o envíos al seguro por desempleo. Procurando que el envío al seguro por desempleo sea rotativo.

Modelo de cláusula 2: Las partes acuerdan cumplir con lo establecido en artículo 29 de la Ley 18572, esto la omisión de pago en el plazo legal de cualquiera de las obligaciones salariales dará lugar al recargo del 10% establecido en dicho artículo.

TELETRABAJO

Las empresas deberán brindar capacitación al teletrabajador/a en lo referente a las condiciones técnicas en que se ejerce la labor y en lo relativo a la salud física y psíquica así como en la prevención de riesgos de acoso y violencia que puedan provocarse a causa o en ocasión del teletrabajo.

Las empresas informarán al trabajador y a la organización sindical sobre los datos que incorporen al algoritmo o inteligencia artificial que tengan impacto en la medición del desempeño de la labor y en otros controles del desarrollo del trabajo.

Serán de aplicación al teletrabajo las normas legales y convencionales que regulan el trabajo presencial sin distinción de ningún tipo.

En particular, serán derechos del teletrabajador la desconexión digital de cualquier tecnología de la información y comunicación, la protección de los datos y privacidad, y la reversión al trabajo presencial. La empresa proveerá al teletrabajador/a de todos los equipos y/o útiles informáticos informándole sobre la seguridad y condiciones de uso y mantenimiento de los mismos y deberá hacerse cargo de los gastos que los mismos generen (luz, wifi etc).

La empresa deberá prevenir riesgos laborales derivados del teletrabajo teniendo en cuenta los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos, exigiendo al teletrabajador/a revisiones periódicas en cuanto a su estado físico y anímico.

