

LA REGULACION DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DE LAS GARANTIAS A LA ORGANIZACION Y LA ACCION SINDICAL ORIGINADAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA^(*)

Por

OSVALDO MANTERO DE SAN VICENTE

I. EL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL

1. El reconocimiento expreso de la libertad sindical, aparece en pocos de los convenios colectivos analizados.

Esto es así en primer lugar, porque el concepto "libertad sindical", en una de sus acepciones jurídicas más generalizadas, hace referencia fundamentalmente al Estado y a su inhibición jurídica para actuar en el ámbito objeto de las libertades; es decir que su determinación, y aún su reconocimiento no son materia de negociación entre las partes profesionales.

Aún cuando se admitiera una acepción más amplia de la libertad sindical, debería concluirse que su pleno reconocimiento no puede derivar de una negociación entre trabajadores y empleadores, sino que también es fundamental el reconocimiento de la libertad sindical por parte del Estado.

No obstante debe señalarse que un régimen efectivo de libertad sindical podría surgir de la negociación colectiva. En efecto: tanto el reconocimiento, como las garantías de la libertad sindical, y aún las normas de promoción de la acción sindical, podrían ser materia de un pacto social, un acuerdo marco, u otra forma de negociación colectiva tripartita de alto nivel. Esos fenómenos no se han producido entre nosotros en el lapso objeto de esta investigación.

2. En cambio debe señalarse que el reconocimiento de la libertad sindical aparece, en casi todos los convenios analizados, implícito en el mismo hecho de la negociación y explícito en cuanto a sus manifestaciones concretas, tales como el derecho de huelga o el propio derecho a la negociación colectiva.

(*) La primera parte del texto corresponde al análisis parcial de la documentación recogida en la base de datos elaborada en cumplimiento del proyecto "Relevamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados en Uruguay a partir del 1o. de marzo de 1985".

En la segunda parte: "Anexo Documental", se transcribe el texto de las estipulaciones de varios convenios colectivos nacionales en materia de libertad sindical, organización y ejercicio de la acción sindical. *-Las cláusulas transcriptas en el anexo documental, no constituyen la totalidad de las registradas en la base de datos, sino las que aparecen más corrientemente o se consideraron de especial interés.*

El sentido práctico que priva en la redacción de los convenios colectivos de trabajo, se manifiesta además en que la negociación, más que a declaraciones verbales sobre libertad sindical, haga referencia a aspectos concretos de la misma, tales como las formas de promoción del sindicato, las facilidades de la acción sindical, o la protección de la acción y del militante sindical.

3. En los convenios colectivos analizados, el reconocimiento de la libertad sindical, se da fundamentalmente en aquellas actividades, como la pesca o las actividades marítimas en general, en que la misma había sido especialmente cuestionada; o en actividades como el trabajo rural, o el trabajo a domicilio (industria de la vestimenta), en que la libertad sindical no constituye todavía un valor reconocido y aceptado en la sociedad nacional.

La remisión a los textos de la OIT

4. Varios convenios colectivos hacen expresa referencia a los Convenios Internacionales de la O.I.T.

Tal es el caso de todas las negociaciones en que es parte el Congreso Obrero Textil, el Centro de Maquinistas Navales, o el Sindicato Unico de Trabajadores Marítimos (ver en el anexo F.160, F.185 y F.610). En los convenios más modernos de las organizaciones de trabajadores marítimos, la referencia, que originariamente se hacia a los C.I.T. 87 y 98, se extiende a la "normativa internacional ratificada por Uruguay, referente a los derechos gremiales y a la negociación colectiva".

En el caso del Congreso Obrero Textil y la Asociación de Administrativos de la Industria Textil, la remisión se hace exclusivamente al Convenio 98 y no al 87.(F.160 y F.697).

Distintas denominaciones

5. No es uniforme tampoco la denominación que las partes dan al instituto. En el convenio de la industria frigorífica se hace referencia a "reconocer los derechos sindicales de los trabajadores" (F.152); el Centro de Maquinistas navales a la "mutua libertad gremial" (F.185); el Congreso Obrero Textil y el Sindicato de Trabajadores del Mar a la "libertad sindical" (F.610 y F.697) y los trabajadores rurales de Artigas al "derecho de sindicalización" o al "derecho de Asociación" (F.444 y F.445).

Alcance del reconocimiento

6. En algunos casos se pacta expresamente el reconocimiento mutuo de la libertad sindical, es decir que se declara el reconocimiento, tanto de la libertad sindical de los empleadores como de los trabajadores. Tal es el caso

de la industria de la vestimenta (F.211) y del Congreso Obrero Textil y la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay (F.697). El carácter mutuo del reconocimiento es implícito cuando las partes se remiten a la formulación de los Convenios de O.I.T.

En otros convenios, en cambio, el reconocimiento expreso se limita a los trabajadores. Tal es el caso de la industria frigorífica (F.152).

La formulación utilizada en el convenio colectivo de la industria frigorífica, señala expresamente que el reconocimiento es tanto del derecho individual, inherente a cada trabajador, como colectivo o inherente a la organización.

Cabe señalar por último, que en el caso del convenio de la industria de la vestimenta (F.211), junto al reconocimiento de la mutua libertad sindical, parece formularse un reconocimiento a la representatividad de las organizaciones pactantes.

II. CLAUSULAS DE PROTECCION CONTRA ACTOS ANTISINDICALES Y FUERO SINDICAL

7. El derecho uruguayo, a diferencia de la gran mayoría de los derechos latinoamericanos, no ha legislado en materia de "fuero sindical" u otra forma de protección de la acción sindical. No obstante, la doctrina entiende que los que en otras legislaciones suelen denominarse actos antisindicales o actos desleales, constituyen actos ilícitos por ser contrarios al ejercicio de una libertad esencial reconocida en la Constitución Nacional, y en convenios internacionales de O.I.T., a los que unánimemente se les reconoce fuerza de ley.

La interpretación del artículo 1 del Convenio 98, conforme al cual deberían ser declarados nulos los despidos u otros actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical en relación al empleo, se ve dificultada por el decreto 93 de 1968, que en lugar de imponer la reposición del trabajador despedido, sanciona con multa al empleador.

En los hechos, la protección contra los actos antisindicales se basa exclusivamente en la propia acción sindical y en el ejercicio de las acciones de autotutela. Cuando existe una organización sindical poderosa, ambos interlocutores saben que los actos antisindicales darán origen a la huelga en cualquiera de sus manifestaciones. El régimen resulta coherente con la realidad nacional de ausencia de legislación y de resistencia de la jurisprudencia a aplicar el convenio 98 y las garantías constitucionales en apoyo a la libertad sindical.

Las insuficiencias de ese régimen son notorias, sobre todo cuando el acto antisindical se produce en el período de constitución de la organización o en pequeñas unidades de producción.

El fenómeno es característico del régimen nacional de relaciones colectivas, en el que coexisten dos sistemas. Por una parte un sector en que se dan relaciones laborales modernas, con reconocimiento de las libertades sindicales y profusa utilización de la negociación colectiva; y por otro un sector basado en relaciones individuales como forma de imposición de la voluntad patronal, fundado en la más violenta persecución antisindical, para la que suele incurrirse impunemente en delitos tipificados por el Código Penal. En tanto que en el primero funcionan normalmente mecanismos de solución del conflicto, el segundo transcurre en un régimen de enfrentamientos constantes y en medio de huelgas en las que no son raros los actos de violencia.

8. En ese panorama la negociación colectiva podría constituir el mecanismo apropiado para lograr un régimen de protección contra actos antisindicales.

Sin embargo parece claro, y así surge de los convenios analizados, que tal negociación sólo ha de producirse en aquellos casos en que la organización sindical es suficientemente poderosa, es decir en los casos en que la protección no es fundamental porque los trabajadores cuentan con la protección derivada de los actos de autotutela.

La creación autónoma de mecanismos de protección sindical que abarcaran a todos los trabajadores, debería lograrse mediante negociaciones de alto nivel, sean éstas bipartitas o tripartitas, para las que podrían servir de modelo algunas de las negociaciones de las grandes federaciones a que haremos referencia en este capítulo.

Características generales de las cláusulas de protección a la acción sindical incluidas en la negociación analizada

9. El análisis global de las negociaciones en materia de protección de la acción sindical, permite señalar que en general, más que a un régimen de "fuero sindical", en que la protección se subjetiviza en los dirigentes, la negociación tiende a crear un régimen de protección contra los actos antisindicales, que alcanza a todos los trabajadores.

No obstante existen numerosos convenios en que se crean formas de permiso o licencias para la acción sindical, que suelen personificarse en los dirigentes, sea a nivel de establecimiento (delegados sindicales, comité de base, etc.) o en dirigentes nacionales. Hemos optado por analizar esas negociaciones en el párrafo referido a las formas de promoción y facilidades de la acción sindical, sin perjuicio de reconocer que existen razones importantes que obligarían a incluir su estudio en este párrafo.

Algunos de los convenios analizados, recogen la distinción entre actos antisindicales y actos de injerencia y hacen expresa referencia al C.I.T. 98.

10. La enumeración de actos antisindicales suele ser pobre y en ella no se recogen las previsiones del C.I.T 135 y la Recom. 143. Esa omisión parece encerrar un error de concepto en los negociadores, especialmente en los negociadores sindicales. Da la impresión que se insiste en los convenios 87 y 98 porque los mismos han sido ratificados por nuestro país. Incluso en muchos casos se recuerda a texto expreso la circunstancia de esa ratificación (por ejemplo en el convenio entre el Congreso Obrero Textil y la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay F.697).

Sin perjuicio de admitir que la mención de los convenios ratificados constituya un hecho importante, que coadyuva a lograr el cumplimiento de los mismos, debe señalarse que sería mucho más importante que, mediante la negociación colectiva se lograra la vigencia de los convenios no ratificados o incluso de las recomendaciones, que por su propia naturaleza no pueden ser objeto de ratificación. La incorporación de los convenios y de las recomendaciones de O.I.T. por medio de convenios colectivos, ha sido expresamente prevista en la Constitución de la organización internacional (Art. 195 e) y en el texto de los propios convenios.

En particular la enumeración de actos antisindicales prevista en la Recom. 143 podría ser de gran utilidad para la redacción de convenios colectivos.

Referencias genéricas a la expresión "fuero sindical"

11. Varios convenios colectivos utilizan la expresión "fuero sindical".

La utilización de esa expresión en la negociación analizada no debe entenderse como una tendencia a la creación de un sistema de protección subjetivada en dirigentes o delegados, por oposición a un régimen orientado a prohibir los actos o prácticas antisindicales. Por el contrario, las negociaciones analizadas ponen de manifiesto una orientación práctica tendiente a utilizar conjuntamente formas de protección subjetivas y de prohibición objetiva de los actos antisindicales. Es más: junto con esos dos tipos de normas, suelen aparecer también formas de protección o promoción de la acción sindical, tales como la concesión de tiempo libre para la acción sindical, la regulación del derecho a la acción sindical al interior de la empresa etc. Todo ese conjunto de normas suele aparecer confundido bajo la denominación de "fuero sindical", superando distinciones doctrinarias y poniendo de manifiesto además, la tendencia a crear un solo régimen en que concurren los antecedentes originados en el derecho latinoamericano y en el norteamericano. Esto hace más artificial la opción metodológica que utilizamos de distinguir entre cláusulas de protección contra los actos antisindicales y cláusulas de promoción de la acción sindical.

12. En el caso de los convenios del Sindicato Unico de los Trabajadores Rurales de Artigas, en que se hace referencia al "derecho de sindicalización y fuero sindical, la utilización de la expresión parece bastante ajustada a lo pactado, ya que se crea un sistema en que se atribuyen derechos especiales a los delegados sindicales (F.806). Pero al mismo tiempo se hace clara referencia a la protección de todos los trabajadores contra actos antisindicales, al establecer que "no se practicarán persecuciones ni sanciones de tipo alguno por ejercer el derecho de sindicalización.

13. También en el convenio celebrado por la Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines (Untmra) y el Comité de Base de Niboplast con esa empresa (F.799), se hace expresa utilización de la expresión "fuero sindical" y se refiere la misma a los dirigentes, al tiempo que crea un sistema de comunicación a la empresa de la nómina de dirigentes sobre los que recae la protección especial. Como en el caso anterior ese tipo de protección se complementa con un sistema de protección contra los actos antisindicales inspirado en el Art.1 del Convenio 98, que alcanza a todos los trabajadores.

14. En las negociaciones del Sindicato Unico de la Construcción y Anexos (Sunca), en cambio, se utiliza erróneamente la expresión fuero sindical. En efecto: la utilización de la frase "se otorga un fuero sindical de diez horas semanales" (F.693) parece dar a entender que no se utilizó el término para referirse a una garantía contra los actos antisindicales, sino meramente a una forma de licencia gremial. La licencia gremial puede ser considerada un elemento, pero de ninguna manera confundirse con el fuero sindical que constituye un sistema de protección contra los actos antisindicales.

15. En el convenio colectivo del Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines con la Cámara de Especialidades Farmacéuticas y la Asociación de Laboratorios Nacionales (F.454), se hace referencia solamente a la creación de una comisión mixta para convenir el fuero sindical.

Negociaciones que establecen protecciones concretas contra actos antisindicales

16. En negociaciones colectivas que ponen fin a un conflicto abierto, suelen aparecer referencias a formas concretas de protección sindical, o más claramente a la utilización de determinadas prácticas antisindicales.

17. En la negociación colectiva de Conaprole de noviembre de 1990, al celebrarse un acuerdo sobre reestructuración de tareas o categorías laborales (F.429), se establece expresamente que "esta norma significará de cualquier manera, que no se afectará la estabilidad laboral de los trabajadores, ni se convertirá en un mecanismo de persecución sindical."

18. En la negociación colectiva entre el Centro de Maquinistas Navales y la Cámara de Armadores Pesqueros de 1985 (F.184), después de una referencia genérica a la libertad sindical y a los convenios 87 y 98 que el Centro de Maquinistas Navales suele incluir en todas sus negociaciones, se hace alusión a la situación conflictiva actual y "se deja constancia que a la reiniciación de la actividad de captura, los armadores respetarán las barcadas vigentes a la fecha de iniciación de este conflicto, sin que se adopten medidas antisindicales de especie alguna".

19. En el caso de la negociación colectiva de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, con los bancos oficiales (F.420), se pone de manifiesto la resistencia de las empresas bancarias del Estado a asumir la obligación concreta de no realizar determinados actos antisindicales.

La circunstancia de que el sindicato de trabajadores se haya visto obligado a dirigir una carta al Ministerio de Trabajo, en la que manifiesta que "ha sido patrimonio común de las partes en esta negociación, que el desempeño de la acción sindical no debe ser motivo para que se produzcan perjuicios en la calificación de los funcionarios, ni demérito para sus carreras funcionales", especialmente a "nivel de las escalas jerárquicas", está poniendo de manifiesto que la parte empleadora se resistió a incluir en el texto de la negociación una norma expresa de protección contra esa forma de actos antisindicales.

El convenio colectivo de la industria textil

20 A diferencia de lo que generalmente ocurre en la negociación colectiva celebrada en el país, el Congreso Obrero Textil y la Asociación de Industrias Textiles, incluyen en sus convenios colectivos un régimen bastante elaborado de protección contra actos antisindicales y de protección a la acción sindical, cuyo análisis resulta de interés.

Si bien esa regulación aparece ya en los convenios colectivos celebrados varias décadas antes del período objeto de esta investigación, analizaremos en especial el texto incluido en el último convenio celebrado entre las partes.

21. Este convenio colectivo ha sido estructurado en tres grandes Secciones: I Disposiciones Salariales, II Normatización del contrato laboral individual, y III Relaciones entre A.I.T.U. Y C.O.T.

La Sección III, se divide en un capítulo de Relaciones Laborales Colectivas, uno de Actividades Sindicales y un tercero de Innovaciones de Tecnología y Reestructuración de Tareas.

El capítulo de Actividades Sindicales, se divide a su vez en cinco párrafos: I Cotización Sindical, II Licencias y Salidas Sindicales, III Garantías del Ejercicio de la Actividad Sindical, IV Protección de la Libertad Sindical y V Asambleas Sindicales.

Dada la forma en que hemos estructurado este estudio, orientado fundamentalmente al análisis comparativo de la totalidad de los convenios, analizaremos en este párrafo lo relacionado con la protección contra los actos antisindicales, (párrafos III y IV del Capítulo tercero de la Sección III) y en los párrafos siguientes, los aspectos relacionados con la promoción y facilidades de la acción sindical (licencias, asambleas y descuento de cotizaciones). Un estudio particularizado de este convenio debería en cambio, hacerse globalmente en cuanto a todo el sistema de relaciones colectivas en él establecido.

22. El párrafo III (garantías del ejercicio de actividad sindical) subraya el carácter mutuo del reconocimiento de la libertad sindical, aspecto sobre el que se insiste en todo el texto.

Más allá de la posible discusión teórica en cuanto a la existencia de diferencias esenciales entre la libertad sindical de los trabajadores y la de los empleadores, puede señalarse que el convenio parece fuertemente influenciado por la legislación norteamericana, que admite (desde la sanción de la Ley Taft Hartley en 1947) que la calificación de práctica desleal puede darse tanto en cuanto a las acciones de las organizaciones de trabajadores, como a las de las empresas. Si fuera así habría que señalar que estamos ante la introducción de una temática ajena a la tradición y a la práctica nacional en materia de relaciones laborales. .

23. El convenio textil recoge además la distinción del Convenio 98 entre actos de injerencia y actos de discriminación antisindical.

De los actos de injerencia, se ocupa el artículo 69, cuyo párrafo a), está claramente inspirado en el texto del Art.2.2 del Convenio 98.

El párrafo b) en cambio, no tiene origen en el convenio internacional, sino que se refiere a una materia que podría calificarse como práctica desleal, que está expresamente regulada en otra sección del convenio colectivo.

El mismo párrafo señala también como acto de injerencia los "que importen desconocer la medida de las respectivas representatividades de las organizaciones para conducir las relaciones colectivas a nivel de la industria textil".

24. El artículo 70 relativo a la libertad sindical define, en forma por demás ambigua, el alcance subjetivo de la garantía, ya que hace referencia a "todos los trabajadores de las empresas asociadas a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay". Si se quería dar a la cláusula los alcances de una cláusula normativa, que genere derechos para cada uno de los trabajadores no había ninguna necesidad de limitar el reconocimiento a los trabajadores de las empresas afiliadas a la organización patronal. Habría correspondido, en realidad, reconocer el derecho a todos los trabajadores, en el entendido que el

ámbito de aplicación de esa norma no podía ser otro que el propio de un convenio colectivo celebrado entre la Asociación de Industrias Textiles y el Congreso Obrero Textil.

En cuanto a la libertad sindical de los trabajadores, el convenio colectivo sigue el texto del Art.1 del convenio 98. Sin embargo su contenido resulta modificado cuando se sustituye la referencia genérica a afiliarse o no afiliarse a "un sindicato", por la de hacerlo o no al Congreso Obrero Textil o a cualquiera de sus organizaciones afiliadas.

El numeral 2º del Art.70 del convenio colectivo, en cambio se ciñe textualmente al Art.1.2 b) del convenio internacional. Sin embargo en la última parte del artículo se hace un agregado fuertemente lesivo de la libertad sindical. Se establece allí que "el literal A numeral 2, no podrá invocarse en relación a trabajadores cuya contratación se encuentra en período de prueba, o que no hubieren cumplido efectivamente un mínimo de 100 jornadas de labor desde su ingreso a la empresa".

Se trata obviamente de una cláusula nula e inaplicable. En efecto: la renuncia a una libertad esencial, consagrada como derecho inherente a la persona humana, es nula cualquiera sea la opinión que se sostenga en cuanto a los convenios colectivos in pejus, o a la renuncia de derechos por los trabajadores.

III. CLAUSULAS DE PROMOCION A LA ORGANIZACION Y A LA ACCION SINDICAL

25. La distinción entre cláusulas de protección y cláusulas de promoción a la acción sindical, resulta en muchos casos artificial. En realidad, tanto unas como otras constituyen manifestaciones concretas de la libertad sindical, o son en sí mismas formas de la libertad sindical en acción.

Esos aspectos suelen estar muy relacionados y a veces confundidos con las garantías de la acción sindical, sea que éstas asuman la forma del fuero sindical o de la protección contra las acciones antisindicales o prácticas desleales. Así por ejemplo los permisos o licencias sindicales, especialmente cuando recaen en los dirigentes o representantes de los trabajadores, suelen entenderse por las partes como una manifestación del fuero sindical, al extremo de que en algunos casos se llegan a confundir ambos conceptos, como sucede en las negociaciones del Sunca a que ya hicimos referencia (F.693) o del Comité de base de la empresa Niboplast (F.799).

Bajo la denominación de cláusulas de promoción a la organización y a la acción sindical, analizaremos los convenios colectivos que hacen referencia a aspectos tales como las licencias o permisos sindicales, la realización de

asambleas u otras formas concretas de acción sindical a nivel de la empresa o el establecimiento y las negociaciones realizadas para facilitar el cobro, por parte del sindicato, de la cotización sindical de los trabajadores.

III.1. Cláusulas que establecen licencias o permisos sindicales

26. La institución de la licencia o permiso sindical aparece regulada en un número importante de los convenios colectivos analizados.

Relación de la licencia sindical con las características del movimiento sindical

27. La fuerte utilización de la licencia sindical tiene, a nuestro juicio, una íntima relación con algunas características o modalidades del sindicalismo uruguayo que lo hacen profundamente diferente al de los países vecinos y al de los países desarrollados. En efecto: mediante los permisos o licencias sindicales, el sindicalismo nacional logra contar con una dirigencia que dispone de tiempo para la acción y para su capacitación, integrada por trabajadores que se mantienen vinculados a la producción y en contacto casi cotidiano con los lugares de trabajo. Esta característica da como resultado un dirigente de perfil muy diferente al del dirigente rentado por el sindicato que no se incorpora a un lugar de trabajo similar al de los demás trabajadores.

28. En muchos de los convenios colectivos analizados es fácil advertir además, la relación entre la institución licencia sindical y la acción sindical a nivel de la empresa.

El tema de la acción sindical a nivel de la empresa, que para los autores europeos suele aparecer como un fenómeno complejo y de regulación difícil, se dió siempre en forma espontánea en nuestro país. A pesar de algunas tentativas en contrario durante la dictadura militar, se admitió siempre entre nosotros que la representación de los trabajadores en el lugar del trabajo corresponde a la organización sindical, aunque esta sea, como suele suceder, una organización de rama de actividad. Esa solución se ve en general facilitada por la circunstancia de que no se dan en Uruguay fenómenos de paralelismo sindical.

En los hechos, la diferencia entre representantes de los trabajadores en la empresa y representantes sindicales, que tan trabajosamente se hace en instrumentos de la O.I.T. como el C.I.T. 135 y la Rec.143, no existe en Uruguay. Entre nosotros debe entenderse, conforme al ar.3 del C.I.T. 135, que representantes de los trabajadores son los representantes sindicales. Así lo entienden normalmente los negociadores al crear y regular institutos como el de la licencia sindical, comunicación con las autoridades empresariales, colocación de avisos sindicales y otros previstos en el Capítulo IV de la Recomendación 143.

Ejemplo típico de utilización de la licencia sindical como elemento para regular la acción sindical a nivel de la empresa, es el convenio celebrado entre Untmra y el Comité de Base de Niboplast, con la empresa Niboplast (F.799).

En ese convenio, por el que se puso fin a una huelga originada en prácticas antisindicales, las partes crean un régimen de permisos o licencias para actividades sindicales y dicen expresamente que ese régimen se crea "con el propósito de hacer compatible el cumplimiento de tareas productivas por parte de los integrantes del Comité de Base, con el más amplio clima de ejercicio de la actividad sindical.

29. Las cláusulas sobre licencia sindical suelen pactarse tanto en convenios de empresa como en convenios colectivos de rama de actividad.

Muy a menudo, cuando el convenio se celebra a nivel de empresa, actúa como parte de los trabajadores, la organización nacional por rama conjuntamente con la organización a nivel de empresa, sea ésta un sindicato de primer grado afiliado a la federación o un órgano formal o informal del sindicato nacional, al que se suele denominar comité de base, comité de empresa etc. Tal es el caso, por ejemplo del convenio colectivo celebrado por la empresa Niboplast (F.799) a que hicimos referencia en el párrafo anterior.

En otros casos la negociación se celebra entre organizaciones nacionales de patronos y de trabajadores, mediante un convenio colectivo del que surge directamente la obligación de las empresas de otorgar licencias gremiales. Tal es el caso de la Asociación de Bancos y la Asociación de Empleados Bancarios de Uruguay (F.246) o de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (F.500).

En otros casos por fin, las organizaciones nacionales de patronos y de trabajadores pactan la obligación de otorgar licencias gremiales, pero sujetan la vigencia de las mismas a la celebración de convenios a nivel de empresa que deberán ceñirse a lo pactado a nivel nacional. Tal es el caso de la negociación entre la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay y el Congreso Obrero Textil (F.697).

Algún sindicato nacional, como la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, celebra convenios diferentes con distintas organizaciones o grupo de patronos que son aplicables a todas las empresas del sector F.270 con Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito, F.420 con los bancos oficiales y F.423 con la Asociación de Bancos del Uruguay.

Licencias pagadas y licencias no pagadas

30. La licencia pagada, si bien es la solución más generalizada no es unánime.

Tanto en el convenio colectivo de la industria Textil (F.697), como en algunos convenios celebrados por el Sindicato Unico de Trabajadores del Mar (748) se pacta expresamente que la licencia no será pagada.

En otros casos se utiliza una expresión ambigua, como en el convenio celebrado entre la Untmra. y la Asociación de Fabricantes de Artículos Eléctricos y Electrónicos (F.246), en el que se dice que el sindicato elevará a la Asociación los nombres "a efectos que resuelvan sobre el salario que les correspondería de haber trabajado".

En algún caso en fin, se da la solución de que la empresa se compromete a pagar el salario de las licencias gremiales de aquellos trabajadores que integren su Comité de Base, pero no el salario de sus trabajadores que actúan como dirigentes nacionales (F.799).

31. El cómputo de los días de licencia gremial a efectos de generar días de licencia anual remunerada, también es resuelto en forma diferente en los distintos convenios. En el convenio de 1992 celebrado entre el Sindicato Unico de Trabajadores del Mar con varias empresas pesqueras (F.748), en el que expresamente se indica que el delegado de barcada que permanece en tierra no genera ningún tipo de remuneración, se pacta que se computará ese período para la generación de la licencia anual remunerada.

En cambio, en el convenio del Congreso Obrero Textil, en que también se establece expresamente que la licencia gremial es sin pago de salario, se establece en forma expresa, que quienes "hagan uso de estas licencias gremiales gozarán las vacaciones anuales como si hubieran trabajado durante los períodos de licencia gremial a los efectos de los días de descanso que pudieran corresponder, pero los haberes se liquidarán por el período efectivamente trabajado".

Duración de la licencia sindical

32. Las estipulaciones en cuanto a la duración de la licencia sindical, son también diferentes en los diversos convenios colectivos.

En muchos casos el convenio se limita a establecer genéricamente que se otorgará licencia o permiso por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de actividades sindicales. Esa fórmula suele requerir la previa solicitud y concesión del empleador (F.246, F.301, F.806).

33. En otros casos se estipula el número de horas semanal o mensual de que pueden disponer los dirigentes o militantes. El número de horas estipulado varía entre 4 horas por semana (F.177), 20 horas mensuales para ser utilizadas por toda la comisión interna, 32 horas o 40 horas por mes para ser utilizadas por 11 personas (F.500) 64 horas por mes para ser utilizado por todo el comité de base (F.799), licencia sin salario hasta por un año (F.697) o licencia mientras dure el desempeño de determinados cargos sindicales (F.423).

Regulación del uso de la licencia sindical

34. La utilización de la licencia sindical, aparece en los convenios colectivos más o menos regulada.

El punto más minuciosamente regulado suele ser el de la duración de la licencia a que ya hicimos referencia en el párrafo anterior. Pero suelen pactarse

además, otros mecanismos, como el de comunicar el nombre de los trabajadores autorizados por el sindicato para solicitar licencia sindical, crear regímenes diferentes para dirigentes a nivel nacional y a nivel de empresa, establecer que los pedidos deben formularse con cierta anticipación y que las licencias pueden eventualmente ser negadas por razones de ordenación de la producción.

III.2. Cláusulas que establecen facilidades para la realización de asambleas sindicales

35. La realización de asambleas, en muchos casos en períodos semanales, constituyen una práctica importante del sindicalismo uruguayo. Es corriente además que esas asambleas, sean informativas, organizativas o para tomar decisiones, se realicen en el lugar de trabajo, generalmente en el momento en que, por producirse un cambio de turno, se encuentra en el mismo un número importante de trabajadores.

Esta práctica se encuentra reflejada en numerosos convenios colectivos, en los que la empresa reconoce, al sindicato, el derecho a realizar asambleas en el lugar de trabajo.

36. Ese reconocimiento suele ser acompañado por ciertas regulaciones, entre las que la más corriente es la exigencia de autorización o comunicación previa a la empresa (F.420, F.423, F.556, F.697, F.799, F.801). Resulta curioso que en varios convenios se invoca el C.I.T. 98 como fundamento de la necesidad de la autorización patronal para realizar esa actividad sindical en el lugar de trabajo (F.799, F.801).

37. Es también corriente que se acuerde la hora de celebración de dichas asambleas (F.423), o que se pacte que las mismas se realizarán de manera de no interrumpir la jornada (F.406) o inmediatamente después o antes del comienzo o fin de la misma (F.693).

38. En el convenio colectivo celebrado entre la Asociación de Empleados Bancarios y la Asociación de Bancos del Uruguay, se pacta que cuando las asambleas se cumplan fuera del horario de atención al público, con autorización de la empresa y hasta un máximo de 12 horas anuales, no se descontará el salario del tiempo insumido por la asamblea (F.423).

En el convenio del Sindicato Unico Nacional de la Construcción y el Comité de Obra del Complejo Victoria Plaza con la empresa constructora del mismo, se establece que los trabajadores no perderán el incentivo por asistencia, si el paro para realizar asambleas gremiales no excede a media hora semanal.

III.3. Cláusulas que establecen facilidades para la colocación de carteleras o la difusión de comunicados sindicales

39. Aún cuando suelen existir carteleras o avisos sindicales en los vestuarios de muchos lugares de trabajo, la utilización de los mismos no suele ser objeto de negociación incluida en los convenios colectivos.

Existen pocas referencias a dichas carteleras en los convenios colectivos. En algunos casos el convenio hace referencia a las carteleras porque la empresa asume la obligación de proporcionarlas (F.255), o porque se establecen condiciones en cuanto a las mismas o su ubicación (F.423).

40. La Asociación de la Prensa Uruguaya, incluye en sus negociaciones con las organizaciones de empleadores de los sectores de radio y televisión, la obligación de transmitir comunicados de las organizaciones sindicales. Esa obligación se limita, sin embargo, a los comunicados de carácter social, cultural o deportivo o convocatorias a asambleas (F.260, F.266).

III.4. Cláusulas de descuento de la cuota sindical

41. A pesar de que las cláusulas sobre retención y pago de la cuota sindical, son una de las que aparecen en mayor número de convenios, su utilización alcanza apenas al 5% de los convenios analizados. Este número resulta realmente bajo aún teniendo en cuenta que en ese porcentaje están comprendidas las organizaciones con mayor número de afiliados.

En el anexo documental de este capítulo se transcriben algunos ejemplos de cláusulas sobre este punto.

ANEXO DOCUMENTAL

1. CLAUSULAS GENERICAS DE RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL

F.152. Representantes de los trabajadores de la industria frigorífica con representantes de las empresas: 88-09-02.

Octavo: Por el presente convenio las partes asumen las siguientes obligaciones:... b) Reconocer los derechos sindicales de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales que los nucleen.

F.185. Centro de Maquinistas Navales con Pesquerías Belnova S.A.: 86-09-24

Art.19 -Libertad sindical- Las partes reconocen la vigencia de lo dispuesto en los Convenios Internacionales del Trabajo No.87 y 98 sobre mutua libertad gremial y negociación colectiva.

Textos similares a éste aparecen en casi todos los convenios colectivos celebrados a nivel de rama a nivel de empresa o con varias empresas, por el Centro de Maquinistas Navales y por el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores del Mar y Afines (SUT-

MA). A partir de 1990 se utiliza en todos los convenios celebrados por esos sindicatos la cláusula que se transcribe a continuación.

F.211. Representantes de los trabajadores con representantes empresariales de la industria de la vestimenta: 88-09-26.

Capítulo VI... .. Ambas partes reiteran su compromiso de respetar los derechos sindicales establecidos por la Constitución y demás normas jurídicas que rigen la vida del país, así como el reconocimiento mutuo de las entidades firmantes del presente.

F.610 Sindicato Unico Nacional de Trabajadores del Mar y Afines con Pintamar. S.A., Puska S.A., Ayal S.A., Kener S.A. Elmary S.A., Insignia S.A., Rey del Mar S.A y Calon S.A.

Art.26 Libertad sindical: Las partes reiteran su reconocimiento de la vigencia de lo dispuesto en los Convenios Internacionales de O.I.T. números 87 y 98 sobre libertad sindical así como la normativa nacional e internacional ratificada por Uruguay referente a los derechos gremiales y a la negociación colectiva.

F. 444 Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo: 85-10-16.

Art.43 Se reconoce y respeta el derecho de sindicalización y fuero sindical, por lo que no se practicarán persecuciones ni sanciones de tipo alguno por ejercer dichos derechos.

Esta cláusula es la primera de un capítulo sobre "Derechos Gremiales" que se transcribe en los numerados próximos.

F.445 Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo: 90-04-27. (Convenio colectivo que establece el régimen de la bolsa de trabajo)

Art.2º Se procurará la estabilidad laboral, radicación en la zona y especialización de los trabajadores, y se respetarán en forma especial los derechos constitucionales de libertad de trabajo, el de asociación, el de huelga, el de propiedad, así como los principios de que todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.

F.160 Congreso Obrero Textil con asociación de Industrias Textiles del Uruguay: 86-08-30.

Art.70 Las partes darán cumplimiento a lo establecido en el Convenio No.98 de la O.I.T. ratificado por ley Nº.12.030 que en su Art.1º dice:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) 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;

b) 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".

De lo expresado anteriormente referido al inciso b), quedan excluidas las asambleas que podrán realizarse en los lugares y dentro de los horarios destinados al descanso, previa comunicación a la empresa.

Cláusula idéntica a la anterior aparece en F.201: Convenio colectivo entre Coordinadora de Administrativos de la Industria Textil con Asociación

de Industrias Textiles del Uruguay de 86-08-30.

F.697 Congreso Obrero Textil con Asociación de Industrias Textiles del Uruguay: 91-06-03.

Párrafo III Garantías de ejercicio de actividad sindical Art.69 -Principio de no injerencia- Las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical, dando cumplimiento a lo establecido en Convenio No.98 de la O.I.T., ratificado por ley N°. 12.030.

A)En consecuencia... ..

Este convenio colectivo incluye una extensa regulación de los derechos sindicales y la acción sindical que se transcriben en los numerales siguientes.

2. CLAUSULAS DE PROTECCION CONTRA ACTOS ANTISINDICALES Y FUERO SINDICAL

F.184 Centro de Maquinistas Navales con Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay: 85-07-10.

Art.19 Libertad sindical: Las partes reconocen la vigencia de lo dispuesto en los Convenios Internacionales del Trabajo Nos.87 y 98 sobre mutua libertad gremial y negociación colectiva. Con la finalidad de mantener lo expresado por las partes en este convenio colectivo, respecto evitar situaciones conflictivas, como la que actualmente las afecta se deja constancia que a la reiniciación de la actividad de captura, los armadores respetarán las barcadas vigentes a la

fecha de iniciación de este conflicto sin que se adopten medidas antisindicales de especie alguna.

F.429 Representantes de los trabajadores con Conaprole: 85-11-01.

Art.1º Se establecen las siguientes categorías... ..Se establece que aquellos trabajadores que a la fecha de este acuerdo vinieran realizando más de una tarea específica, percibirán el salario correspondiente a la mejor remunerada, sin perjuicio de su obligación de seguir cumpliendo el mismo régimen laboral establecido hasta el presente. Esta norma significará de cualquier manera que no se

afectará la estabilidad laboral del trabajador, ni se convertirá en un mecanismo de persecución sindical...

F.444: Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo: 85-10-16.

Art.43 Se reconoce y respeta el derecho de sindicalización y fuero sindical, por lo que no se practicarán persecuciones ni sanciones de tipo alguno por ejercer dichos derechos.

F.454 Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines con Cámara de Especialidades Farmacéuticas y Afines y Asociación de Laboratorios nacionales: 90-11-05.

Art.5º Acuerdos para-salariales... ..

c) Fuero sindical. Se creará una comisión mixta para convenir el fuero sindical... ..

F.693 Comité de Obra del Complejo Victoria y Sindicato Unico Nacional de la Construcción y Afines con J.F. International: 92-04-10.

16 -Fuero sindical- Se otorga un fuero sindical de diez horas semanales.

Idéntico texto aparece en el convenio colectivo celebrado entre el Sunca y los obreros que trabajan en la obra con J.F. International el 91-10-07 que parece ser antecedente de F.693.

F.697 Congreso Obrero Textil con Asociación de Industrias Textiles del Uruguay: 91-06-03.

Párrafo III Garantías de ejercicio de actividad sindical

Art.69 Principio de no injerencia: Las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical, dando cumplimiento a lo establecido en el Convenio 98 de la O.I.T., ratificado por ley 12.030.

A) En consecuencia, se abstendrán de cualquier actitud que configure injerencia de una respecto de la otra en su funcionamiento o administración. A estos efectos se consideraran como actos de injerencia:

a) Las medidas que pudiera adoptar la asociación o alguna de sus empresas asociadas, tendientes a fomentar la constitución de organización de trabajadores dominadas por el empleador, o sostener económicamente, o en otra forma, a una organización de trabajadores.

b) Las actitudes de la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay o cualquiera de sus empresas asociadas, o del Congreso Obrero Textil o cualquier organización afiliada al mismo, tendientes a realizar acuerdos laborales colectivos por separado, en cualquiera de aquellos asuntos o materias que correspondan a las relaciones laborales colectivas a nivel de industria; que se aparten de los términos establecidos en acuerdos generales convenidos entre ambas organizaciones; o que importen desconocer la medida de las respectivas representatividades de las organizaciones para conducir las relaciones colectivas a nivel de la industria textil.

Párrafo: Protección de la libertad sindical

Art.70 Normas de protección: Todos los trabajadores de las empresas asociadas a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, así como dichas empresas, gozarán plenamente de libertad sindical en todos sus aspectos.

En consecuencia las organizaciones parte de este acuerdo deberán abstenerse de todo acto tendiente a menoscabar la libertad sindical, en particular:

A) Respetto de la libertad sindical de los trabajadores

1° Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie, no se afilie, o se desafilie del Congreso Obrero Textil, o de cualquiera de sus organizaciones afiliadas.

2° Despedir a un trabajador, suspenderlo, 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.

B) Respetto de la libertad sindical de la organización sindical

Proponer o realizar pactos colectivos de carácter laboral con una organización sindical de empresa, filial del Congreso Obrero Textil, en contra de lo determinado por éste.

C) Respetto de la libertad sindical de los empleadores

Sujetar las acciones cumplidas en el desenvolvimiento de las relacio-

nes sindicales, a la condición de que una empresa textil se afilie a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay o a cualquier otra organización de empleadores; a la condición de que no se afilie a una organización de empleadores, o a la de que se desafilie de una organización de empleadores; así como proponer o realizar pactos colectivos de carácter laboral en contra de lo determinado por la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay o de los intereses de cualquier otra empresa.

Lo establecido en el literal A numeral 2, no podrá invocarse en relación a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba, o que no hubieren cumplido efectivamente un mínimo de 100 jornadas de labor desde la fecha de su ingreso a la Empresa.

F.420 Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay con Banco de la República Oriental del Uruguay, Banco Hipotecario del Uruguay y Banco de Seguros del Estado: 90-09-13.

Carta enviada por la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el 13 de setiembre de 1990: Al terminar las negociaciones con la firma de este acuerdo entre partes, la Asociación de Bancarios del Uruguay-Sector Financiero Oficial, entiende necesario dejar constancia de los siguientes puntos:... ..b) En lo que respecta a la actividad sindical, ha sido patrimonio común de las partes en esta negociación que el desempeño

de la misma no debe ser motivo para que se produzcan perjuicios en la calificación de los funcionarios que la desarrollan ni demérito para sus carreras funcionales. No se ha incluido este principio en las actas, en el entendido, por parte de las delegaciones de los bancos, de que se trata de un valor aceptado y refrendado por el País en Convenios Internacionales. Entendemos importante que éste valor común sea trasladado a nivel de la totalidad de las escalas jerárquicas a efectos de asegurar su total vigencia.

F.799 Comité de base de Nibo y Untmra con Niboplast Uruguaya Saci: 93-02-11.

5. Con el propósito de hacer compatible el cumplimiento de tareas productivas por parte de los integrantes del Comité de Base, con el más amplio clima de ejercicio de la actividad sindical, las partes acuerdan poner en práctica, inmediatamente de la firma de este acuerdo, del sistema de fuero sindical cuyo texto se adjunta, dejando a salvo la posibilidad de modificarlo en el futuro, aunque no en su sustancia, sobre la base de opiniones que oportunamente formule el Comité de Base, haciéndola llegar a la empresa dentro de los próximos 15 días.....

Ejercicio de la actividad sindical dentro de la empresa y en el horario de trabajo.

a) El ejercicio de la actividad sindical, se realizará en el marco de los convenios internacionales de la O.I.T., ratificados por el país.

En consecuencia, de acuerdo por lo dispuesto en el inc. B del Art. 1 del Convenio Internacional N°98 no pudiendo despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo, toda actividad sindical en la empresa, dentro o fuera del horario de trabajo, se hará necesariamente con el consentimiento del empleador. La actividad sindical prevista se desarrollará y sujetará de acuerdo a lo siguiente:

b) A fin de regular el ejercicio del fuero sindical y la libertad de circulación de los dirigentes sindicales se acuerda:

1) Comunicación del sindicato de la nómina actualizada de los dirigentes integrantes del comité de base perteneciente a la empresa.

2) La empresa asignará al comité de base una cantidad de sesenta y cuatro horas mensuales no acumulables mes a mes, con el propósito de que los dirigentes integrantes del comité de base o quienes este designe de sus integrantes, realicen actividad sindical.

3) A los efectos de los dirigentes anteriormente señalados que realicen actividades o reuniones de tipo sindical (reuniones de comité de base) deberán marcar la tarjeta de asistencia y de control horario al comienzo y finalización de la tarea sindical.

4) Previamente cada dirigente solicitará autorización a su jefe para ausentarse de su puesto de trabajo, coordinándose el ejercicio de la actividad sindical con el desempeño de las tareas productivas con un criterio de razonabilidad.

5) Respecto de los operarios de la empresa que revisten además la investidura de dirigentes del sindicato (Untmra), se establece que las horas destinadas a tareas gremiales del sindicato que se superpongan con el horario de trabajo estipulado del operario en cuestión serán descontadas, con excepción de sus asistencias al consejo de salarios, de acuerdo a la normativa vigente y que en todo caso deberá justificar. En relación a ellos deberá ejercerse la actividad sindical en forma compatible y razonable con sus tareas productivas, las licencias gremiales solicitadas para estos dirigentes deberán ser autorizadas por la empresa, coordinándose con el propósito de cumplir con el enunciado precedente.

6) El ingreso a la empresa de dirigentes del sindicato y del comité de base, en este último caso, fuera de su horario de labor, será con previa comunicación y autorización de la empresa.

7) La realización de asambleas en horario de labor y dentro del recinto de la empresa, en tanto ejercicio de la actividad sindical, está sujeta a lo dispuesto en el convenio internacional N°.98. En consecuencia se deberá solicitar autorización para su realización, procurando las partes acordar los horarios más convenientes. En todo caso, las asambleas se desarrollarán en los sitios designados por la empresa, estando absolutamente prohibido realizarlas en otros lugares.

F.806 Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo: 93-01-12.

Art.35 Los delegados de grupo podrán comunicarse con la dirección del sindicato, con los empleadores o sus representantes cuando sea necesario.

Art.36 Los miembros de las comisiones directivas del Sutra dispondrán del tiempo necesario para cumplir las tareas gremiales; a cuyos efectos comunicarán a APCANU y a los productores el nombre de sus integrantes.

3. CLAUSULAS DE PROMOCION A LA ORGANIZACION Y ACCION SINDICAL

3.1. Cláusulas de descuento de la cuota sindical

-Las cláusulas de retención y pago de la cotización sindical aparecen, con diversa redacción en el 5% de los convenios analizados. Se trans-

cribe a continuación algunos ejemplos de las diversas redacciones dada a la cláusula.

F.101 Asociación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo con Asociación de Cooperativas de

Consumos de Uruguay y Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo: 88-08-24.

Art.15... ..C) Las cooperativas de consumo deberán efectuar las retenciones sobre sueldos de las cuotas sociales de la organización sindical de acuerdo a las respectivas planillas de retención que éstas remitan, previa autorización de los trabajadores.

F.110 Centro Unión Obreros Papeleros y Celulosa con Fábrica Nacional de Papel S.A.: 88-11-02.

V Faltas sindicales y cuota del Gremio.

Art.2° Se acuerda descontar a todos los funcionarios afiliados a CUOPYC, que lo soliciten por escrito, y entregar directamente a CUOPYC, la cuota sindical mensual, el jornal equivalente al día del papeleiro (10 de junio) y 3 cuotas sociales extraordinarias junto con la liquidación de aguinaldos de junio y diciembre, y con la licencia anual. Como excepción se acuerda descontar la cuota correspondiente al aguinaldo liquidado en junio de 1988, de la liquidación de la retroactividad que surja de la firma de este convenio. A los efectos de estos descuentos bastará con la autorización escrita por parte de cada funcionario por una sola vez, hasta tanto no medie renuncia a los mencionados descuentos también por escrito.

F.199 Centro de Maquinistas Navales con Asociación de Armadores Pesqueros y Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay: 88-10-17.

Art.25 Cuota sindical: A partir de la vigencia de este convenio, las empresas armadoras, con el consenti-

miento individual de sus tripulantes, harán la retención del importe de la cuota sindical correspondiente a los mismos. El descuento no podrá superar los porcentajes máximos legales admitidos. La empresa armadora efectuará la entrega de los importes correspondientes a la cuota sindical descontada, dentro de los diez primeros días de cada mes. Dicho importe será cobrado por un funcionario debidamente autorizado por CMN.

F.255 Sindicato de Artes Gráficas con Cámara de Publicidad Exterior: 88-12-15.

Art.7° Se establece el descuento de la cuota sindical por caja con autorización expresa del trabajador.

F.256 Sindicato Unico Nacional de la Construcción y Afines con Cámara de la Construcción y Liga de la Construcción del Uruguay: 88-08-30.

Art.20 Durante la vigencia de este acuerdo, y en tanto este sea respetado en su totalidad, la Cámara y la Liga de la Construcción del Uruguay, comunicarán a las empresas que han comprometido que las empresas retengan a sus personas, cuando este lo solicite, la cuota de afiliación al SUNCA. El importe recaudado se deberá entregar antes del día 20 de cada mes con el listado de aportes retenidos a cada operario.

F.280 Asociación de Supervisores de la Industria del Metal y Afines (ASIMA) con Unión de Rectificadores del Uruguay, Cámara de Fabricantes de Automotores y Unión de Carroceros del Uruguay: 88-09-30.

Decimo noveno -Cuota Gremial- Se acuerda que ante solicitud del supervisor interesado, las empresas descontarán la cuota gremial, toda vez que no exista conflicto.

F. 288 Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines con Centro de Talleres Mecánicos de Automóviles, Cámara de Fabricantes de Automotores, y Unión de carroceros del Uruguay: 88-09-27.

Vigesimo -Cuota Gremial- Se acuerda que ante solicitud del trabajador interesado, las empresas descontarán la cuota gremial, toda vez que no exista conflicto.

F.426 Unión de Obreros Empleados y Supervisores de Funsa con Funsa: 86-02-12.

Art.28 Es aplicable al descuento de cuotas de afiliación gremial lo que al respecto dispongan las disposiciones legales pertinentes.

F.444 Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azucar del Norte Uruguayo: 85-10-16.

Art.49 Los empleadores descontarán de los ingresos salariales de sus trabajadores la cuota sindical y otros rubros que el Sindicato indique, siempre que el trabajador lo autorice previamente por escrito. El empleador deberá vertir lo descontado en la forma y oportunidad que acuerde cada productor con el SUTRA.

F.500 Representantes de los trabajadores y representantes empresariales de la industria de la carne, sub grupo industria frigorífica: 90-10-26.

Capítulo IV -Descuento de cuota sindical- Las empresas del sector efectuarán por planilla los descuentos de las cuotas sindicales, siempre que cada trabajador así lo solicite. Los beneficios establecidos en la presente cláusula así como todos aquellos acordados con anterioridad a la vigencia del presente convenio tienen carácter permanente y no se extinguen con la caducidad de la norma que los estableció, no siendo además considerados a efectos de calcular la pérdida del salario real de acuerdo a lo estipulado en la cláusula tercera.

F.670 Sindicato Unico Nacional de la Construcción y Anexos y los obreros que trabajan en la obra con J.F. International Sucursal Uruguay: 91-12-18.

14. La empresa descontará automáticamente y a título de cuota sindical el uno por ciento (1%) de los haberes que por cualquier concepto pague a todos y a cada uno de los obreros que trabajen en la obra, con la excepción que dirá, cuya suma se pagará al SUNCA los diez primeros días de cada mes o el inmediatamente siguiente si fuera inhábil: con respecto a la cantidad retenida en las dos quincenas del mes anterior. No se efectuara retención alguna a aquellos obreros que manifiesten por escrito a la empresa constructora y al Comité de Obra su voluntad de que dicha retención no se efectúe, quedando por tanto excluidos de este régimen.

F.697 Congreso Obrero Textil con Asociación de Industrias Textiles del Uruguay: 91-06-03.

Art. 65 Descuento de cotización: Las empresas asociadas a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, durante la vigencia del presente acuerdo y a petición de la organización sindical de fábrica, procederán a efectuar descuentos de la cotización sindical a los trabajadores que en forma individual presten para ello consentimiento por escrito.

La cotización a retener tendrá un único monto o porcentaje por todo el período de vigencia del Acuerdo, a cuyo efecto y en forma simultánea a la firma del presente, el COT comunicará el mismo.

F.748 Sindicato Unico Nacional de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA) con Esol S.A., Evan S.A., Almin S.A., Créditos Durazno S.A., Zurry S.A., Mare S.A., Dartesa S.A., Princesita S.A., Alberana S.A., Orpe S.A., Celtamar S.A., Aremar S.A., y Pripes S.A.: 92-05-25.

Art.28 Cuota Sindical: Las empresas armadoras harán la retención del importe de la cuota sindical correspondiente a los afiliados al SUNTMA. Dicho importe será entregado en el momento del pago de cada viaje pudiendo ser cobrado por un funcionario debidamente autorizado por el SUNTMA.

F.801 Sindicato de Artes Gráficas con El País S.A.:92-12-29.

2. La empresa efectuará, previa conformidad con los interesados que se lo hagan saber por escrito, los descuentos de la cuota sindical, que oportunamente se le comunique.

F.806 Sindicato Unico de Trabajadores de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azucar del Norte Uruguayo: 93-01-12.

Art.37° Los empleadores descontarán de los ingresos salariales de sus trabajadores la cuota sindical y otros rubros de carácter humanitario, colectas, etc, siempre que el trabajador lo autorice previamente por escrito. El empleador deberá vertir lo descontado en la forma y oportunidad que acuerde cada productor con el Sutra.

Art.38 A.P.C.A.N.U. entregará mensualmente al S.U.T.R.A. una suma igual a la remuneración de un peón común con ocho horas de trabajo en veinticinco jornadas, según la tabla de jornales vigentes aumentando su monto en un 30%.

3.2 Cláusulas que establecen licencias o permisos sindicales

F.110 Centro Unión Obreros Papeleros y Celulosa con Fábrica nacional de Papel S.A.: 88-09-02.

Art.1° Fábrica Nacional de papel hará efectivo el pago de los jornales correspondientes a los días que los integrantes de la Comisión Directiva del CUOPYC participen de las siguientes actividades SINDICALES.

1. Reunión de FNP-CUOPYC en Montevideo con un máximo de 3 representantes.

2. Comisiones de trabajo acordadas por las partes que se lleven a

cabo en Montevideo, con un máximo de tres representantes.

3. Seminarios y cursos de capacitación referidos a seguridad e higiene industrial con un máximo de tres representantes.

4. Asambleas en Casa Central, con un máximo de 3 asambleas en el año y 2 representantes por asamblea.

F.177 Representantes de los trabajadores y representantes empresariales de fabricantes de artículos de hormigón: 88-09-16.

Capítulo VII Licencia Sindical: Se establece la licencia sindical para los trabajadores que el sindicato designe y comunique fehacientemente a la patronal, a quienes se otorgarán un total de cuatro horas por semana pagas a tales efectos.

F.246 Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines con representantes empresariales de la industria eléctrica y electrónica 88-10-17.

Art.12° La Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) ante el interés de los trabajadores de participar en encuentros, conferencias, congresos, seminarios, o reuniones de naturaleza similar, referidos a temas laborales y o sindicales de carácter nacional e internacional, cursará a la comisión directiva de la Asociación de Fabricantes de Artículos Eléctricos y electrónicos (AFAEE) los nombres a efectos que resuelvan sobre el salario que les correspondería de haber trabajado.

F.255 Sindicato de Artes Gráficas con Cámara de Publicidad Exterior: 88-12-15.

Art.22 Area Gremial: Las empresas de Publicidad en Via Pública, facilitarán la concurrencia a las reuniones de interés general para la industria o los trabajadores, de los delegados integrantes del Consejo Directivo y un delegado de la Comisión interna... ..

F.270 Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay con Federación Uruguaya de Cooperativas de Ahorro y Crédito: 88-09-05.

7) En esta primera etapa los integrantes de la Mesa Representativa dispondrán de un día mensual de licencia gremial para cumplir tareas inherentes a su carácter de delegados. A su vez, Presidente y Secretario de dicha mesa, dispondrán de tres días adicionales por el mismo período. Esta licencia podrá ser utilizada por empleados de aquellas filiales donde haya más de tres funcionarios, no significando perturbaciones de importancia al normal desarrollo del trabajo de las cooperativas integrantes de la Federación. La Solicitud de las licencias señaladas deberán comunicarse a la sede central de la Federación con 48 horas de anticipación. Se estudiarán las circunstancias especiales que pudieran presentarse (elecciones, comisiones, etc.).

F.271 Asociación de Empleados Bancarios de Uruguay con COFAC: 86-12-22

VI.2.10 -Licencia gremial- Durante la vigencia del convenio colectivo, el sindicato dispondrá de un día por mes para cinco miembros de una lista de diez personas que hará llegar la Mesa nacional de Funcionarios y que podrá renovarla, más doce días por año en general, de licencia para ser utilizada por funcionarios designados por el sindicato.

Todas estas licencias gremiales no podrán ser utilizadas por más de dos días consecutivos por parte de un mismo funcionario y a su vez podrá ser utilizada por un funcionario solamente de una misma unidad.

Estos días de licencia acordados son independientes de los necesarios para la asistencia a Consejos de salarios y comisión paritaria.

F.301 Comité de Base de Alcan con Alcan Aluminio del Uruguay S.A.: 85-11-05.

Art.34 Licencia sindical: Con acuerdo de la empresa, el tiempo que imponga la actividad sindical no será descontado a los dirigentes.

F.420 Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay con Bco. de la República Oriental del Uruguay, Bco. Hipotecario del Uruguay, y Bco. de Seguros del Estado: 90-09-13.

II. Licencias gremiales

Los integrantes de los Consejos de AEBU, funcionarios de los bancos oficiales, podrán dedicar en conjunto, a las tareas gremiales hasta el 75% del horario anual de trabajo. A tales

efectos. el Consejo Central de AEBU, comunicará a los directorios de los Bancos Oficiales la nómina total de la integración del Consejo Central y del Consejo de Sector Financiero Oficial, especificando a que banco pertenece cada uno de sus integrantes. Con el total de los integrantes pertenecientes a cada banco, cada instituto establecerá el número total de horas de licencia gremial para los consejeros, las que se utilizarán indistintamente por titulares o suplentes, sin superar entre todos el total de horas que corresponda al número de titulares. Los integrantes de las comisiones representativas, dispondrán, en conjunto de hasta un 25% del horario anual de trabajo, las que usarán indistintamente por titulares o suplentes, sin superar entre todos, el total de horas que corresponda al número de titulares.

El resto de funcionarios que están afectados específicamente a tareas gremiales podrán utilizar a tales fines, en conjunto, hasta un 0.1% (uno por mil) de las horas totales de trabajo de los funcionarios del Instituto, en el caso del Bco. de la República O.del Uruguay y del Bco. Hipotecario, y de un 0.15% (uno y medio por mil) en el caso del Bco. de Seguros del Estado, no pudiéndose superar en total estos límites de horas.

Sin perjuicio de ello, AEBU podrá gestionar la extensión de dicho porcentaje, por medio de nota cursada al Departamento de Personal.

F.423 Asociación de Empleados Bancarios de Uruguay con Asociación de Bancos del Uruguay: 90-09-10.

Licencias Gremiales

Art.92 Las instituciones bancarias privadas otorgarán a uno o más empleados designados por el Consejo Central de la AEBU, una licencia para el estricto cumplimiento de actividades gremiales.

Art.93 La licencia gremial a que se refiere el artículo anterior se otorgará de acuerdo a las siguientes condiciones:

a) Dirigentes gremiales.

i. La Asociación de Bancarios del Uruguay podrá nombrar hasta diez integrantes de sus organismos centrales de dirección con derecho a una licencia gremial mientras dure el desempeño de sus cargos.

ii. Los delegados de la Asociación de Bancarios ante las Comisiones Laborales actuantes, cuando las tareas de la Comisión se realice coincidiendo con la jornada laboral, tendrán derecho a disponer de ese día y con un máximo de tres integrantes por comisión.

iii. La Asociación de Bancarios podrá designar representantes para concurrir a eventos oficiales o promovidos por autoridades públicas.

b) Otras licencias gremiales.

i. No podrán beneficiar a más de un empleado por día en los bancos que tengan hasta 100 empleados.

En las instituciones con hasta 200 empleados el beneficio podrá alcanzar hasta 2; en los con hasta 300 empleados a 3 y en las de más de 300 a 4 funcionarios.

Los precedentes toques de licencia por día excepcionalmente y una vez por trimestre, podrán aumentarse en dos empleados pertenecientes a dependencias del interior, a razón de uno por dependencia.

Los empleados designados dentro de este grupo, podrán gozar individualmente de licencia gremial por un máximo de 83 días hábiles.

Cuando las licencias utilizadas no superen las tres horas diarias se computará medio día.

ii. Las comisiones representativas del personal de los bancos podrán desarrollar sus actividades dentro de cada institución sin afectar las licencias gremiales del inciso i. siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

-Número máximo de integrantes que gozarán de este beneficio durante las horas de atención al público será de hasta 4 en los bancos con hasta 200 empleados, 5 en los bancos con hasta 300 y 6 en aquellos que superen el número de 300; anualmente AEBU comunicará a las autoridades de cada banco, con copia a ABU, el número y nombre de los integrantes de las comisiones representativas las actividades gremiales mencionadas deberán previamente informarse al superior inmediato, con indicación del tiempo estimado que habrán de insumir.

-El incumplimiento de alguna de tales condiciones determinará que el tiempo no trabajado en esa actividad se descuente de la licencia gremial, lo que deberá comunicarse por las autoridades del banco a ABU y AEBU.

iii. El total de las licencias gremiales del inciso b) utilizadas durante el año no podrá exceder de 900 días.

Art.94 A efectos del contralor respectivo, la Asociación de Bancarios del Uruguay comunicará con 24 horas de anticipación -salvo en casos de urgencia debidamente justificados- al banco que correspondiese -en duplicado- la respectiva designación.

Para el contralor general de estas licencias, los bancos enviarán copia a la Asociación de Bancos del Uruguay de las comunicaciones que reciban.

Art.95 En lo que tiene relación con la licencia gremial, los períodos anuales se contarán desde el 5 de mayo de cada año hasta el 4 de mayo del año siguiente por el cual los beneficiarios hayan sido designados.

F.444 Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azucar del Norte Uruguayo: 86-10-16.

Art.46 Los miembros de la Comisión Directiva del SUTRA dispondrán del tiempo necesario para cumplir las tareas gremiales.

A tal efecto podrán disponer en conjunto de 40 horas semanales no superando cada directivo el límite de 8 horas por quincena recibiendo de su empleador la remuneración que le hubiere correspondido trabajando. Cuando el trabajador esté remunerado a destajo se le pagará lo mismo que a un peón común, aumentado en un 30%. En casos especiales se podrá

ejercer este derecho por otros miembros del sindicato, notificando previamente al respectivo empleador e imputando el tiempo que utilice al que dispone la Comisión Directiva.

Art.47 El sindicato deberá comunicar los días de ausentismo de los miembros de la Comisión Directiva o de quienes cumplan tareas delegadas por la misma, con una razonable anticipación a efectos de que el empleador pueda proveer la sustitución de estos trabajadores. Esta obligación no rige para aquellos casos en que deban atenderse situaciones en forma urgente e imprevisible por parte de los delegados sindicales.

Art.48 El SUTRA comunicará fehacientemente a los productores y a la Asociación, el nombre de los miembros de su Comisión Directiva y de los dirigentes de grupo, como condición previa para ejercer los derechos previstos en los tres artículos anteriores.

F.500 Representantes de los trabajadores y Representantes empresariales de la industria de la carne subgrupo industria frigorífica: 90-10-26.

Capítulo III -Licencia sindical-
Las empresas otorgarán a los trabajadores titulares de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA) -11 personas- una licencia sindical paga de treinta y dos horas mensuales si se trata de un trabajador por empresa o de cuarenta horas mensuales si se trata de dos o más trabajadores por empresa. Esta licencia no podrá ser acumulada y se considerará como tiempo efectiva-

mente trabajado a todos los efectos que hacen la relación laboral que el trabajador mantenga con su empresa.

F.697 Congreso Obrero Textil con Asociación de Industrias Textiles del Uruguay: 91-06-03.

Capítulo II Actividades sindicales...

...Párrafo II Licencias y salidas sindicales.

A) Dirigentes del Congreso Obrero Textil

Art.66 Otorgamiento de licencias sindicales: Los dirigentes del Congreso Obrero Textil gozarán de licencias especiales en las Empresas en que presten servicios, cuando requiera su actividad gremial. Estas licencias especiales podrán extenderse hasta el plazo máximo de un año, y afectar hasta tres personas por empresa.

Para el otorgamiento de estas licencias, deberá presentarse la solicitud con una antelación no menor de seis días; salvo que ésta no exceda de dicho término. En este último caso la solicitud no requerirá antelación, pero la comunicación siempre deberá ser previa y avalada por el Congreso Obrero Textil y se hará efectiva tan pronto sea posible a la empresa sustituir a la persona en la tarea que tenga asignada.

A los efectos de esta disposición, se entiende por dirigente del Congreso Obrero Textil, a la persona que ocupa un cargo en un órgano estatutario del sindicato, a quienes representan al sindicato en comisiones

u otros órganos bipartitos o tripartitos, y a los delegados generales de la organización de empresa ante la Asamblea General de Delegados del sindicato.

Art.67 Régimen de licencias sindicales: Las empresas correspondientes otorgarán dichas licencias sin goce de sueldo, siempre que se fundamenten en motivos gremiales. Los dirigentes del Congreso Obrero Textil que hagan uso de estas licencias gremiales gozarán las vacaciones anuales como si hubieran trabajado durante los períodos de licencia gremial, a los efectos de los días de descanso que pudieran corresponder, pero los haberes se liquidarán por el período efectivamente trabajado.

F.748 Sindicato Unico de Trabajadores del Mar y Afines con Esol S.A., Evan S.A., Almin S.A., Créditos Durazno S.A., Zurry S.A., Mare S.A., Dartesa S.A., Princesita S.A., Albnerama S.A., Orpe S.A., Celta-mar S.A., Aremar S.A., Pirpes S.A.: 92-05-25.

Art.27 Delegado de barcada: El delegado de la barcada del buque podrá permanecer en tierra: a) con el fin de participar en la Comisión Especial de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo previsto en el art.31; b) para participar en la labor gremial en caso de ser requerido por el sindicato o c) para ejercer cargos electivos en el mismo. En todos los casos deberá ello ser comunicado fehacientemente y con anterioridad suficiente al armador, no generando ningún tipo de remuneración para el delegado a cargo de la empresa armadora, pero

computándose dicho período para la generación de la licencia anual ordinaria.

3.4. B) Dirigentes de las organizaciones sindicales de empresa

Art.68 Bases de acuerdos: Las empresas asociadas a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay podrán formular acuerdos con la organización sindical de empresa afiliada al Congreso Obrero Textil, a los fines del otorgamiento de autorizaciones tendientes a facilitar el ejercicio de su actividad sindical, siempre que ello no entorpezca el normal funcionamiento de la producción conforme a las siguientes bases:

1. Los miembros de la Comisión Interna podrán dejar sus puestos de trabajo:

a) Para la realización de reuniones con la Dirección de la Empresa convocadas a solicitud de esta.

b) Para solicitar reuniones con la Dirección de la Empresa.

c) Los delegados sindicales de empresa sólo podrán retirarse de la misma, previa autorización que les será otorgada tan pronto como se haya logrado adoptar las medidas conducentes a que su relevo no afecte la normalidad de la producción.

2. Estas disposiciones no serán aplicables a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba.

F.801 Sindicato de Artes Gráficas con El País S.A.: 92-12-29.

1. Con el propósito de permitir el normal desenvolvimiento de la actividad sindical, la empresa asignará una licencia sindical a la comisión interna del SAG, consistente en veinte horas mensuales no acumulables mes a mes.

Dichas horas serán distribuídas por la comisión interna, a los delegados que la conforman, con el propósito de poder diligenciar las actividades sindicales.

Los delegados que a tales efectos deben hacer uso de licencia sindical, deberán solicitar al superior inmediato o en su ausencia al Jefe de Personal quienes le harán llenar un formulario establecido con ese propósito, el que deberá entregarse en la oficina de contralor para su control.

Las solicitudes de licencia sindical para hacer uso dentro del ámbito de la empresa se computarán siempre como de media hora independientemente del tiempo que insuma la tarea sindical, y siempre que no exceda de dicho lapso, en cuyo caso se computará el tiempo real.

Las solicitudes de licencia sindical para hacer uso fuera del ámbito de la empresa se computarán siempre como de una hora, y siempre que no exceda de dicho lapso, en cuyo caso se computará el tiempo real.

Cuando el delegado desee hacer uso de licencia sindical fuera del ámbito de la empresa, y deba por ello, ingresar más tarde o retirarse más temprano de su horario, deberá solicitarlo con 24 horas de antelación ante la oficina de personal.

En casos excepcionales motivados por el volumen de trabajo el superior inmediato podrá negar la solicitud de licencia, coordinando con el delegado la oportunidad de la misma. Fuera de las situaciones específicamente previstas, y de las condiciones precedentemente señaladas, los delegados no tendrán libertad ambulatoria en el ámbito de la empresa, por lo que, no deberán abandonar su sección salvo por motivos del trabajo en sí.

A los efectos de no incurrir en responsabilidad, los delegados asumen el formal compromiso de no apartarse de lo precedentemente reseñado.

3.3 Cláusulas que establecen facilidades para la realización de asambleas sindicales

F.199 Centro de Maquinistas Navales con Asociación de Armadores Pesqueros y Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay: 88-10-17.

Art.34 Asamblea General: Se establece que el día 30 de abril ha sido determinado como día de Asamblea Anual Ordinaria y General de Evaluación del Centro de Maquinistas navales.

F.555 Centro de Maquinistas Navales con Talera S.A.: 91-03-12.

Art. Vigésimo cuarto: Libertad y Cuota sindical.

... ..

Se establece que el día 30 de abril ha sido establecido como día de Asamblea Anual Ordinaria y General del Centro de Maquinistas navales y

por tanto los maquinistas deberán estar en tierra para ese evento.

F.255 Sindicato de Artes Gráficas con Cámara de Publicidad Exterior: 88-12-15.

Art.22 Area Gremial.

... ..

El personal de cada empresa podrá, previa notificación a la Dirección, hacer asambleas en el local de trabajo; la Empresa podrá negarse a que se use el local de trabajo en caso de situaciones conflictivas internas con sus trabajadores. En caso de considerarse imprescindible la presencia de representantes de la Dirección del Sindicato de Artes Gráficas, se solicitará la correspondiente autorización a la Dirección de la Empresa.

F.406 Sindicato Unico de la Aguja- Vestimenta y personal de Sirfil S.A. con Sirfil S.A.: 87-08-13.

Octavo: (Asambleas) Las partes ratifican el inalienable derecho a la huelga. Asimismo convienen que las asambleas de carácter interno se realizarán a primera hora del segundo turno a efectos de no interrumpir el desarrollo de la jornada laboral.

F.420 Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay con Bco. de la República O.del Uruguay, Bco. Hipotecario del Uruguay y Bco. de Seguros del Estado: 90-11-13.

I. ASAMBLEAS

Los Bancos admitirán la realización de Asambleas en sus locales en las siguientes condiciones:

1) Deberán cumplirse antes de las 12 horas o después de las 18 horas.

2) Se requerirá la autorización de la Gerencia General con una antelación de veinticuatro horas, salvo casos graves y urgentes debidamente fundamentados, en los cuales el requerimiento se hará por lo menos con una hora de anticipación.

3) Ambas partes convienen que ha de procurarse que la duración de las Asambleas no exceda de treinta minutos.

F.423 Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay con Asociación de Bancos del Uruguay: 90-09-10.

Capítulo XI: Asambleas en los lugares de trabajo.

Art.106 Las asambleas en los locales de trabajo deberán ser autorizadas por las empresas, a cuyo efecto se solicitará su realización previamente (24 horas).

Las empresas no descontarán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado cuando las asambleas se realicen fuera del horario de atención al público hasta un máximo de 12 horas anuales.

Toda asamblea que no reuna las condiciones precedentes será considerada medida de lucha gremial procediéndose a los descuentos que correspondan.

Esta cláusula no limitará regímenes más beneficiosos ya existentes.

F.426 Unión de Obreros Empleados y Supervisores de Funsa con Funsa: 86-02-12.

Art.27 Los vestuarios son dependencias destinadas exclusivamente al aseo e higiene corporal y cambio de vestimenta del personal. Siendo este el destino natural, salvo casos debidamente justificados, no podrá permanecer en ellos durante la jornada de trabajo. Quienes hagan uso de los vestuarios deberán mantener en ellos condiciones satisfactorias de limpieza y higiene.

F.444 Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azucar del Norte Uruguayo: 85-10-17.

Artículo 44: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, cuando las asambleas en los lugares de trabajo puedan perjudicar la producción en cualquiera de sus etapas, éstas se realizarán inmediatamente antes o después de la jornada de trabajo o en el descanso intermedio.

-El art.43 de este convenio colectivo está transcripto en el párrafo 1 de este anexo documental.

556 Sindicato de Trabajadores de la Industria Química con Asociación de las Industrias Químicas: 90-11-27.

Capítulo IV Relaciones Laborales Colectivas.

... ..

Art.2 Asambleas sindicales: Cuando sea de necesidad para STIQ la realización de Asambleas informativas para

fábricas del sector, ASIQR exhorta al STIQ para que instruya a los delegados de las diferentes empresas para que, con la debida anticipación, concierten con los delegados de las respectivas empresas, el mejor momento para celebrarlas, atendiendo, por un lado el menor perjuicio a la producción y, por otro lado a la debida asistencia del sector de trabajadores.

F.693 Sindicato Unico Nacional de la Construcción y Anexos y Comité de Obra del Complejo Victoria Plaza con J.F. International: 92-04-10.

11. Asambleas: Se consideran sin pérdida de incentivo, media hora semanal para la realización de asambleas gremiales. La concesión de referencia se hace a razón de media hora semanal, por lo que no procede acumular más que dicho término por cada asamblea. Sin embargo, éstas podrán realizarse en la última media hora de la jornada, autorizándose la posibilidad de completar la asamblea dentro de la obra. El lapso excedente que ésta insuma, no corresponde al horario de trabajo y por lo tanto no se computará dentro de las dos horas mensuales que se otorgan a tales efectos por este reglamento. Se concederán excepcionalmente, a solicitud del Comité de Obra, una prolongación de una hora adicional en la semana para atender alguna asamblea que así lo requiera, pero en tal caso, esta hora adicional se descontará del saldo horario dentro de este mes o del siguiente, sin admitirse acumulaciones mensuales.

F.697 Congreso Obrero Textil con Asociación de Industrias Textiles del Uruguay: 91-06-03.

Párrafo V Asambleas sindicales.

Artículo 71 Normas de realización: Las empresas asociadas a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, durante la vigencia de este acuerdo, permitirán a las organizaciones sindicales de la empresa respectiva, afiliada al Congreso Obrero Textil, la reunión de asambleas dentro del recinto de sus establecimientos. La realización de dichas asambleas deberá ser comunicada previamente a la empresa.

Dichas asambleas deberán realizarse en los lugares destinados al descanso o autorizados por la dirección de la empresa (comedor, patio) y tener lugar exclusivamente dentro de los horarios destinados al descanso, sin exceder la duración de los mismos.

F.799 Comité de base de Nibo y Untmra con Niboplast Uruguaya Saci: 93-02-11.

7) La realización de asambleas en horario de labor y dentro del recinto de la empresa, en tanto ejercicio de la actividad sindical, está sujeta a lo dispuesto en el convenio internacional No.98. En consecuencia se deberá solicitar autorización para su realización, procurando las partes acordar los horarios más convenientes. En todo caso, las asambleas se desarrollarán en los sitios designados por la empresa, estando absolutamente prohibido realizarlas en otros lugares.

F.801 Sindicato de Artes Gráficas con El Pais S.A.: 92-12-29.

Actividad sindical.

Tal como lo prescriben los convenios internacionales Nos. 87 y 98 de la O.I.T., ratificados por ley

nacional, la actividad sindical es libre fuera del ámbito de la empresa y del horario de trabajo. En consecuencia la actividad sindical en la empresa y en horario de trabajo está sujeta al consentimiento del empleador.

F.806 Sindicato Unico de Trabajadores Rurales de Artigas con Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo: 93-01-12.

Artículo 34 Se reconoce y se respeta el derecho de sindicalización y fuero sindical por lo que no se practicarán persecuciones ni sanciones de tipo alguno por ejercer dichos derechos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior cuando las asambleas en los lugares de trabajo puedan perjudicar la producción en cualquiera de sus etapas, se realizarán inmediatamente antes o después de las jornadas de trabajo o en el descanso intermedio.

3.4. Cláusulas que establecen facilidades para la colocación de carteleros o la difusión de comunicados sindicales

F.255 Sindicato de Artes Gráficas con Cámara de Publicidad Exterior: 88-12-15. Art.22. Area gremial:... ..La empresa proporcionará carteleros para fines gremiales, una por cada planta y o entrada de personal... ..

F.260 Asociación de la Prensa Uruguayana (APU) y Sindicato de Trabajadores de la Comunicación Social (STCS) con Asociación Nacional de

Broadcasters Uruguayo (ANDEBU), Radios Amplitud Modulada del Interior (RAMI) y la Asociación de Radios de Frecuencia Modulada del Interior (AFMI): 88-08-27.

Capítulo VII -Difusión de comunicados- ANDEBU, RAMI y FMI promoverán que cada radioemisora afiliada difunda los comunicados de APU-STCS que tengan carácter social, cultural, deportivo, así como también los que se refieran a convocatorias a Asambleas. Los textos remitidos por APU-STCS a las organizaciones empresariales serán elevados por éstas a cada radioemisora.

F.266 Asociación de la Prensa Uruguayana-Sindicato de Trabajadores de Comunicación Social con Asociación Nacional de Broadcasters: 88-09-07

Capítulo VII -Difusión de Comunicados- Andebu promoverá que cada televisora afiliada difunda los comunicados APU-STCS que tengan carácter social, cultural, deportivo así como también los que se refieran a convocatorias a Asambleas. Los textos remitidos por APU-STCS a ANDEBU serán elevados por ésta a cada televisora.

F.423 Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay con Asociación de Bancos del Uruguay: 90-09-10.

Art.107 La propaganda gremial deberá exhibirse en la cartelera gremial de cada Casa Central y cada Dependencia. Dicha cartelera deberá estar en lugar visible para el personal y situada de común acuerdo con la empresa

