

Leticia Iglesias, Carolina Panizza y Ignacio Zubillaga ↗

Regulación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos y laudos de los Consejos de Salarios

*Regulation of working time in collective agreements
and awards of the Salary Councils*

*Regulamentação do tempo de trabalho nas convenções coletivas
e adjudicações dos Conselhos Salariais*

↗ **Leticia Iglesias Merrone:** Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, así como Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por FDER/UDELAR. Profesora adscripta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la misma casa de estudios.

ORCID: 0000-0001-8803-9206

✉ lim@adinet.com.uy

↗ **Carolina Panizza Dolabdjian:** Doctora en Derecho y Ciencias Sociales. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por FDER/UDELAR. Profesora adscripta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por FDER/UDELAR.

ORCID: 0000-0002-7591-4857

✉ carolina.panizza@gmail.com

↗ **Ignacio Zubillaga Bianchi:** Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por FDER/UDELAR. Profesor Asistente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ORCID: 0000-0002-7297-3050

✉ izubillaga@asfmbogados.com

Resumen: *la ordenación del tiempo de trabajo es una temática que, pese a haber sido tratada ya en los orígenes del Derecho del Trabajo, reviste especial actualidad. Ello se plasma en la profusa regulación que se ha aprobado al respecto en los Consejos de Salarios. En el presente trabajo se sistematiza el abordaje que se ha efectuado en los distintos grupos de Consejos de Salarios, desde 2005 en adelante, acerca de cómo se estructuran los tiempos de trabajo y descanso, así como la forma en que compatibilizan estos con los tiempos personales.*

Palabras clave: *ordenación del tiempo de trabajo; jornada; descansos; conciliación laboral-familiar.*

Abstract: *The organization of working time is a topic that, despite having already been dealt with in the origins of Labor Law, is a current issue. This is reflected in the profuse regulation that has been approved in this regard by the Salary Councils. This work systematize the approach that has been carried out in the different groups of Salary Councils, from 2005 onwards, about how work and rest times are structured, as well as the way in which they are compatible with personal times.*

Keywords: *organization of working time; working day; breaks; work-family reconciliation.*

Resumo: *A organização do tempo de trabalho é um tema que, apesar de já ter sido tratado nos primórdios do Direito do Trabalho, é particularmente atual. Isso se reflete na profusa regulamentação que foi aprovada a esse respeito pelos Conselhos Salariais. No presente trabalho, sistematiza-se a abordagem que tem vindo a ser realizada nos diferentes grupos de os Conselhos Salariais, desde 2005, sobre a forma como são estruturados os tempos de trabalho e descanso, bem como a forma como os compatibilizam com os tempos pessoais.*

Palavras-chave: *organização do tempo de trabalho; dia de trabalho; intervalo de trabalho; conciliação trabalho-família.*

Recibido: 20/10/2022

Aceptado: 07/03/2022

Introducción

El presente trabajo sistematiza las consideraciones efectuadas por los autores en el panel que integraran en el Seminario Internacional “Ordenación del Tiempo de Trabajo en un mundo en transformación”, organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República y la Organización Internacional del Trabajo, el cual tuviera lugar el día 22 de agosto de 2022 en la Sala Maggiolo de la Universidad de la República.

El mismo tiene por objeto estudiar el abordaje que efectúan los distintos grupos de Consejos de Salarios de tópicos atinentes a la ordenación del tiempo de trabajo, procurando desentrañar su alcance y particularidades.

El trabajo se estructura en tres capítulos: estudiándose en el primero el tiempo de trabajo, en el segundo los distintos tipos de descansos y en el tercero la conciliación de la vida laboral y personal, a los que se agrega un capítulo conteniendo reflexiones finales.

1. Tiempo de trabajo

La regulación de los tiempos que los actores sociales consideran como trabajado y la ordenación de los mismos, suele ser objeto de recurrente tratamiento en los Consejos de Salarios, aunque no siempre con el mismo enfoque.

Al respecto, hemos identificado diversos tópicos, cuyas principales características comentaremos a continuación. Estos son: reducción de la jornada; trabajo nocturno; horas especiales; horas extras; guardias; trabajo por turnos y tiempo de traslado.

Para nuestro análisis nos centramos en aquellas disposiciones que contengan algún elemento diferente a lo previsto por la normativa general, ya que no es poco frecuente que una cláusula de un acuerdo de Consejo de Salarios reitere o reafirme

lo dispuesto en una Ley o Decreto. Así, cláusulas que disponen, por ejemplo, que las horas extras o las horas nocturnas se deben pagar conforme se establece en la respectivas leyes, son moneda corriente.

1.1 Reducción de la jornada

El acortamiento de la cantidad de horas de trabajo es uno de los temas a los que la negociación colectiva ha dedicado más esfuerzos desde sus orígenes. Sin embargo, pese a tratarse de una temática ya centenaria, reviste plena actualidad, si consideramos que son múltiples y variados los Grupos y Subgrupos que, de una forma u otra, continúan trabajando sobre la misma.

Lo primero que vale la pena aclarar es que la opción preferida de los actores sociales es enfocarse en la duración de la jornada semanal de trabajo. La gran mayoría de los casos en los que se aborda la reducción de la jornada refieren a la cantidad de horas trabajadas a la semana, siendo muy escasos los ejemplos en los que se aborda la reducción de la jornada diaria de trabajo. Un ejemplo de esta última modalidad los encontramos en el Grupo 14, Subgrupo 1 Capítulo 3 “Afaps”, donde en la ronda de 2006 se disminuyó 15 minutos la duración de la jornada, sin reducción salarial. Asimismo, un caso particular es el del Grupo 14 Subgrupo 5, Capítulo 2 “Cooperativas de Ahorro y Crédito”, que en la primera ronda había acordado una jornada diaria de 6:30 horas, sin embargo, en la novena ronda decidieron aumentarla en 45 minutos.

Por otra parte, es posible constatar que, si bien se trata de una temática actual, la reducción de la jornada semanal de trabajo tuvo más auge en las primeras rondas de Consejos de Salarios (hasta el año 2015, aproximadamente). De los 26 subgrupos donde se identificaron cláusulas de este tipo, sólo tres incurrieron en el tratamiento de esta temática con posterioridad a la sexta ronda. No obstante, la mayoría de los subgrupos mantienen expresamente, ronda tras ronda, lo acordado en las primeras instancias.

En cuanto a los sectores donde se verifica esta clase de regulación, es posible afirmar que principalmente se observan en Grupos de actividad de características industriales, lo que resulta esperable dado que el trabajo en la industria tiene prevista una jornada semanal más extensa que el comercio. Así, hay ejemplos de cláusulas de reducción de la jornada en el Grupo 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, Grupo 4 “Industria textil”, Grupo 5 “Industrias del cuero,

vestimenta y calzado”, Grupo 6 “Industria de la madera, celulosa y papel”, Grupo 8 “Industria de productos metálicos, maquinaria y equipos” y Grupo 9 “Industria de la Construcción y actividades complementarias”.

Sin perjuicio de lo anterior, también se encuentran varios ejemplos en el sector servicios, donde existe un debate no saldado a nivel jurisprudencial sobre si la duración de la jornada es de 48 o 44 horas. De esa forma, diversos subgrupos han visto en la negociación colectiva una herramienta de suma utilidad para zanjar el debate, sin que ello implique necesariamente una toma de postura por parte de los actores sociales.

La tendencia a la reducción de la jornada semanal va en línea con lo que ocurre a nivel de derecho comparado. Según un estudio de la OIT, en el año 2011, cerca del 50% de los países tienen un límite semanal de 40 horas de trabajo o menos y tan sólo el 24% admite una jornada semanal de 48 horas o más⁽¹⁾.

El relevamiento de la reducción de la jornada en los Consejos de salarios permite afirmar que, por lo general, se reduce la extensión de la jornada a 44 horas (en los casos de actividades industriales) o a 40 horas, siendo sólo algunos casos excepcionales los que prevén reducciones mayores. Ejemplo de ello son el Grupo 19, Subgrupo 19, Capítulo 1 “Call centers” y el Grupo 10, Subgrupo 24 “Cooperativas de Consumo”, que prevén una jornada semanal de 39 horas.

Una mención especial merece la disposición de la cuarta ronda del Grupo 10 Subgrupo 21 “Supergas envasado”, ya que allí se explicita que el motivo de la reducción de la jornada es la seguridad y la salud laboral, lo que supone también el compromiso de evitar la realización de horas extras:

Año 2011 (01.04.11): “Décimo: A partir del 1º de abril de 2011 se establece exclusivamente la reducción de jornada para los sectores de: planta de envasado, taller de recalificación y pintura de envases. La misma será de 40 horas semanales divididos en 5 días de 8 horas, complementariamente al acuerdo de la tripartita de S.S.T de fecha 25/01/2011 y 8/2/2011. La reducción de la carga horaria se justifica por razones de seguridad y salud laboral (esfuerzo físico), lo que supone también el compromiso de evitar la realización de horas extras. Esta reducción de la carga horaria no implica una rebaja salarial, ni una modificación de los días de descanso del personal efectivo anual.

1.2 Nocturnidad

Dentro de la problemática vinculada a la ordenación del tiempo de trabajo, el trabajo nocturno ha sido, sin dudas, el tema que más regulación ha recibido en el ámbito de los Consejos de Salarios. Prácticamente la totalidad de los Grupos de actividad, y dentro de ellos múltiples Subgrupos, contienen disposiciones que reglamentan el pago de una prima por trabajar en horario nocturno.

Precisamente, en atención a lo anterior, podría entenderse que el enfoque que se le suele dar al tema no refiere tanto a la ordenación del tiempo de trabajo como a la composición salarial. En efecto, no suele disponerse si se puede o no trabajar de noche, o en qué horarios ello debería hacerse, o cómo organizar los turnos, sino que la regulación más frecuente pasa por establecer un plus salarial para el caso de trabajar en horario nocturno.

No obstante, el hecho de que los actores sociales suelen negociar el pago de esta prima evidencia la importancia que tiene, especialmente para los trabajadores, el tiempo de vida que se le dedica al trabajo, así como la calidad del mismo, ya que la noche suele ser un ámbito más bien reservado para que el trabajador realice actividades de índole personal o familiar.

Hemos podido relevar una excepción significativa en cuanto a la modalidad de regulación del trabajo nocturno. En el Grupo 17 Subgrupo 2 “Talleres Gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones”, se acordó que los trabajadores que se desempeñen en el horario de 22 a 6 hs. (o mayormente en dicho horario) durante al menos veinte jornadas al mes, tendrán derecho al goce de un día libre mensual. Es decir, la consecuencia del trabajo en horario nocturno no es el pago de una prima por nocturnidad, sino mayor tiempo libre (cláusula 6, quinta ronda).

Fuera de esta excepción, la regulación del trabajo nocturno suele ser bastante similar en los diferentes Grupos y Subgrupos de actividad, ya que consiste básicamente en definir cuál es el horario que se considera nocturno y luego establecer el pago de una prima (por lo general un porcentaje del salario base) por las horas trabajadas en dicho horario.

Si bien existen diferencias entre los diferentes Subgrupos, hay una tendencia ampliamente mayoritaria a considerar como nocturno el horario que va de las 22 a las 06 del día siguiente. Hay casos en los que se establece que el horario nocturno

puede ser de 23 a 07 o de 21 a 05, pero por lo general abarcan una ventana horaria de ocho horas.

En lo referente al porcentaje que se suele fijar como prima, se aprecia que la regulación varía más que en lo referente a la delimitación del horario. Aun así, hay una clara preferencia por establecer el valor de la prima en un porcentaje del salario base del entorno del 20 - 25%. Sin perjuicio de ello, hay casos en los que se establecen porcentajes de recargo mayores, de 30%, 50% e incluso de 100% (como es el caso de las empresas de pintura en obra).

En el tema de la nocturnidad, cabe hacer referencia a la ley 19.133, que en 2015 estableció con carácter general el pago de una prima por nocturnidad equivalente al 20% del salario base, para las horas trabajadas entre las 22 y las 06, siempre que se trabajen al menos 5 horas en dicho horario.

Al aprobarse esta Ley se planteó el problema de cómo se compatibilizaba la misma con la regulación autónoma acordada en los Consejos de Salarios. En ese sentido, se pueden apreciar principalmente tres situaciones:

- i. Hubo Subgrupos que aclararon expresamente si continuaba rigiendo lo acordado en el Consejo de Salarios por entenderlo más beneficioso o si, por el contrario, se aplicaba la Ley general. En estos casos no hubo mayores problemas interpretativos.
- ii. Hubo varios Subgrupos que, aunque no aclararon expresamente la situación, tampoco ofrecen demasiadas dudas sobre la vigencia de lo acordado en los Consejos de salarios, sea porque se preveía el pago de un recargo superior al previsto en la norma o porque aun estableciéndose un porcentaje igual, se paga la prima por cada hora trabajada, aun cuando no se trabaje el mínimo de cinco que requiere la Ley.
- iii. Una tercer situación se da en Subgrupos que donde el porcentaje de recargo previsto es menor al 20% de la Ley, pero a diferencia de ésta, se abona por cada hora de trabajo, sin mínimo de horas requeridas. En estos casos puede surgir la duda legítima de qué régimen es más beneficioso. Ejemplos de esto lo vemos en los casos del Grupo 10 Subgrupo 5 “Mayoristas de almacén” y Grupo 13, Subgrupo 10 Capítulo 3 “Depósitos extraportuarios”, que tienen acordado un recargo de 15% y 10% respectivamente. Como no es dable pre-

tender que la norma más favorable se defina en función de la situación de cada trabajador individual o de la realidad de horas de trabajo en cada día puntual, sería conveniente que las partes se expresaran al respecto para despejar dudas interpretativas y brindar certeza jurídica.

1.3 Jornales incompletos y horas de no trabajo consideradas como tal

Otra forma en la que habitualmente se regulan los tiempos de trabajo, se vincula a aquellas hipótesis en las que a los trabajadores se les abonan horas como trabajadas, pese a no haber desempeñado sus tareas habituales.

Un primer ejemplo, lo encontramos en los casos en que los trabajadores no completan su jornada habitual, ya sea por razones climáticas, de falta de materia prima u otro motivo no atribuible a estos. Se ha podido relevar que más de una veintena de Subgrupos han acordado que en los casos de jornada incompleta (si se trabaja parte de la jornada) o jornada frustrada (si no se trabaja en toda la jornada) los trabajadores percibirán igualmente un mínimo de horas, que por lo general se fija en el entorno de medio jornal.

La circunstancia de que este tipo de cláusulas sea frecuente, nuevamente evidencia la importancia que el factor tiempo posee para los actores sociales, en especial para los trabajadores. El sólo hecho de poner su tiempo a disposición del empleador, aun cuando no haya efectiva prestación de labores, amerita el pago del salario.

Sin perjuicio de lo anterior, en algunos Subgrupos se prevé la posibilidad de que la empresa exija ciertas contraprestaciones para efectuar el pago de las horas. Así, en algunos casos el empleador puede exigir al trabajador que permanezca en el establecimiento para el pago de las horas, aunque no le asigne tareas (i.e. Grupo 13, Subgrupo 11 “Servicios Logísticos”, literales b, f y h, cláusula 8, sexta ronda), e incluso, solicitarle que cumpla alguna tarea extraordinaria (i.e. Grupo 8 Subgrupo 1 “Industrias metálicas básicas, productos metálicos, maquinaria y equipos”, cláusula 5, quinta ronda; Grupo 22, Subgrupo “Plantaciones de caña de azúcar”, cláusula 17, sexta ronda).

Un segundo ejemplo de tiempos no trabajados que de todas formas se retribuyen, lo encontramos en diversas regulaciones que reconocen que el tiempo de espera, en el cual el trabajador no presta efectivamente labores, debe igualmente ser retribuido. Esto se establece en diversas actividades, como la pesca, los actores o el transporte.

Precisamente en el sector del transporte, por la particularidad que reviste la actividad, es frecuente encontrar en los diversos Subgrupos la regulación de “horas especiales”. Así, se regulan, por ejemplo, las “horas de anclada” (espera en destino para nuevo viaje); “horas puente” (horas intermedias entre un servicio y otro), “horas de simple presencia” (tiempo de espera dedicado al pernocte) o el tiempo de “toma y cese” (referente a los minutos anteriores y posteriores a un viaje para la realización de labores auxiliares).

Un caso particular se prevé en el Grupo 23, Subgrupo 2 “Criaderos de aves”, en el que se establece que el tiempo que insume el baño que por razones sanitarias el trabajador se debe dar antes del comienzo de la labor, constituye parte de su jornada de trabajo (cláusula 8, séptima ronda).

1.4 Horas extras

Con carácter general, se puede apreciar que, en materia de horas extras, no se verifica demasiada innovación en los acuerdos de los Consejos de salarios. En efecto, son contados los grupos que disponen algo al respecto que no sea reafirmar la vigencia de la ley 15.996.

Es probable que en ello influyan principalmente dos aspectos: por una parte, el carácter expreso de orden público de la ley (art. 9) y, por otra, el hecho de que el recargo sobre el valor hora que prevé la norma para las horas extras que se realicen resulta considerable (100% si son en días hábiles y 150% en días inhábiles).

El carácter de orden público de la Ley, puede suponer un freno para que los actores sociales piensen en implementar sistemas que se aparten de lo allí previsto, tales como bancos de horas, sistema de compensación de horas con descanso o jornada anualizada. No se han relevado ejemplos de este tipo de regulación.

En cuanto al monto de retribución de las horas extras, tampoco se constatan ejemplos de sectores donde se prevean pagos mayores a los previstos legalmente. Un ejemplo lo encontrábamos en el Grupo 19 Subgrupo 1 “Despachantes de aduana” donde se preveía que las primeras 3 horas extras debían abonarse con un monto mínimo fijo en dinero, independientemente de que el valor hora implicara que legalmente correspondiera un pago menor. Sin embargo, esta modalidad fue dejada expresamente sin efecto en la novena ronda, pasando las horas extras a abonarse de acuerdo a la ley 15.996.

Sin perjuicio de lo anterior, en algún caso puntual sí se establecen disposiciones que se apartan de lo previsto en la norma general. Por ejemplo, en el sector del transporte de carga se prevé la no aplicación del límite de 8 horas extras semanales establecido en la Ley 15.996.

Ahora bien, considerando lo señalado, cabe preguntarse qué es lo que se suele regular respecto de las horas extras en los Consejos de Salarios. Aquí vemos que lo más frecuente es que se aborden aristas que no están contempladas expresamente en la normativa.

Concretamente, lo más frecuente es que se fijen criterios sobre cómo calcular el valor de la hora extra. Por ejemplo, disponiendo para los mensuales entre cuántos jornales u horas corresponde dividir el salario (i.e. Grupo 1 Subgrupo 13 “Tabacos y cigarrillos”, cláusula 3.8, primera ronda; Grupo 7 Subgrupo “Productos químicos y sustancias químicas básicas, cláusula 3 de Disposiciones generales para el personal obrero y administrativo, convenio 2015) o estableciendo que los fictos de vivienda y alimentación se toman para determinar el valor de la hora (Grupo 23, cláusula 7, quinta ronda).

1.5 Guardias

Una modalidad de ordenación del tiempo de trabajo que cada vez adquiere más relevancia es la que regula las guardias. Nos referimos a las “guardias de retén”, o “tiempo a la orden” o “puesta a disponibilidad”, es decir, situaciones en las que el trabajador está aguardando la indicación de alguna orden o solicitud de trabajo sin prestar labores. No nos referiremos a las guardias gremiales, ya que tienen un origen diferente, no se motivan en una forma de ordenar el tiempo de trabajo, sino que se relacionan con el ejercicio de la libertad sindical y los requerimientos de los empleadores de no paralizar por completo ciertas actividades.

Las guardias de retén surgieron originariamente en el sector de la salud, pero desde hace un tiempo se han ido expandiendo cada vez más a otras actividades, especialmente en sectores del servicio, donde se suele ofrecer a los clientes atención frente a urgencias.

Si bien la regulación más detallada continúa siendo la del sector de la Salud, donde en el año 2014 se establecieron criterios claros para las guardias de retén de enfermeros, nurses y auxiliares de enfermería, también se han incluido disposicio-

nes al respecto entre otros, en el sector del transporte, de la limpieza, de la seguridad física y electrónica y de las cañas de azúcar.

Ahora bien, al analizar de qué manera se regulan las guardias en los diferentes grupos, se constata que no existen criterios únicos. Al respecto de las guardias de retén se suele debatir sobre dos puntos principales: si el tiempo en que el trabajador está a la orden sin acudir a la convocatoria debe considerarse como “tiempo efectivo de trabajo” o no y de qué forma debe ser retribuido. Sobre ninguno de estos dos existe coincidencia en la regulación.

En relación a si el tiempo a la orden es tiempo efectivo de trabajo, en la salud se señala expresamente que no lo es (Grupo 15, Convenio 2014, cláusula 23.b); en las empresas prestadoras de servicios de venta de pasajes se dice que sí (Grupo 13, Subgrupo 2, Capítulo 1, primera ronda) y en otros sectores, como en la Seguridad Electrónica, nada se manifiesta al respecto.

Tampoco existe uniformidad en cuánto a la forma de retribuir el tiempo a la orden. De esta manera, en algunos sectores se paga por cada hora que el trabajador está a la orden, como en el caso de la Salud, que prevé que el valor de la hora de retén es el 50% de la hora común; en otros grupos se abona un porcentaje del salario mensual, como en la seguridad electrónica, donde se paga un plus mensual de 20% del salario (Grupo 19, Subgrupo 8 Capítulo 2, cláusula 15, segunda ronda). Finalmente, hay grupos donde sólo se retribuye la guardia en caso de que haya una convocatoria, como en el caso de la limpieza, donde por cada convocatoria a la que se concurra se tiene derecho al 50% del jornal, salvo que trabajen más de eso, en cuyo caso se pagan las horas trabajadas (Grupo 19 Subgrupo 7, cláusula 24, novena ronda).

1.6 Turnos

No es muy frecuente encontrar en los Consejos de Salarios regulación sobre turnos de trabajo, probablemente porque se trate de un aspecto de la ordenación del tiempo de trabajo que los actores sociales prefieran regular a nivel de empresas, atendiendo a las particularidades de trabajo, a la cantidad de personal y, en fin, a las necesidades y problemáticas concretas.

No obstante, alguna disposición es posible encontrar referente al trabajo en régimen de turnos. Los temas que se han regulado en relación a esto son los siguientes:

—Se aclara que el régimen de trabajo puede llevarse a cabo a través de turnos rotativos o fijos (Grupo 4, Sub grupo 2 “Fabricación de tejidos de punto”, cláusula 13, segunda ronda y Grupo 8, Sub grupo 6 “Extracción e industrialización de minerales y piedras preciosas”, cláusula 12, segunda ronda).

—También se ha dispuesto que en caso de realizarse turnos que abarquen el fin de semana, a quienes allí trabajen les corresponderá un plus de 30% por cada hora trabajada en sábado o domingo (Grupo 7, Subgrupo 1 “Medicamentos de uso humano”, cláusula 14, cuarta ronda).

—Se dispone que la organización de turnos debe permitir a las empresas trabajar todos los días del año y a los trabajadores tener dos días de descansos consecutivos rotativos (Grupo 9, Subgrupo “Operación de puestos de peaje”, cláusula 7, quinta ronda).

1.7 Tiempo de traslado

En algunos sectores de actividad se ha regulado el tiempo de traslado de los trabajadores hacia y desde el lugar de trabajo.

Cuando se regula este aspecto, por lo general es porque se trata de situaciones en las cuales el traslado al lugar de trabajo no resulta sencillo o se presume que insumirá demasiado tiempo.

Por ello, valorizando el factor “tiempo” de la persona que trabaja, se suele establecer que en esos casos el tiempo de traslado será, en todo o en parte, considerado como tiempo de trabajo. Así, en el Grupo 7 Subgrupo 3 “Perfumes” se previó que, si el traslado al lugar de trabajo tiene una diferencia en más de una hora con lo pactado originalmente, esa circunstancia se deberá compensar con jornadas de labor más cortas (Disposiciones generales d, tercera ronda). Por su parte, en el caso de los actores en el Grupo 18, subgrupo “Producción audiovisual independiente”, se dispone que la jornada comenzará cuando los trabajadores se presenten en el punto desde el cual se los trasladará al punto de rodaje, siempre que el mismo diste a más de 20 km. de la sede de la producción (cláusula 12, quinta ronda).

Sin perjuicio de lo anterior, algunos sectores de actividad van más allá y disponen que todo traslado fuera del lugar habitual de trabajo, aun cuando no implique una dificultad en particular, debe ser considerado tiempo efectivo de trabajo. Ejem-

plo de esto es lo dispuesto en el Grupo 19 Subgrupo 16 “Áreas verdes” (cláusula 17, sexta ronda) y en el Grupo 6 Subgrupo 3 “Fabricación de parquet y otros” (cláusula 12, segunda ronda).

2. Descansos

El segundo módulo de este trabajo refiere a los distintos tipos de descansos, concibiéndolos como pausas o tiempos de “no trabajo”, cuya extensión oscila entre escasos minutos y días, temática de suma relevancia habida cuenta de que el descanso es concebido como un derecho fundamental en el trabajo. Sobre el punto, corresponde recordar que la propia Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 24 que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Debe tenerse presente que la negociación colectiva sobre aspectos atinentes a los descansos en sentido amplio no debe ser percibido como un tema adjetivo o tangencial, sino que tiene relevancia tanto cuantitativa, como cualitativa. Ello, pues no son sólo del punto de vista numérico un elenco importante de sectores los que los regulan, sino que, si bien algunos se limitan a reafirmar o ratificar normas heterónomas sobre el punto, otros regulan aspectos significativos en la materia lográndose una verdadera sinergia, empalme o articulación entre el plano autónoma y heterónimo.

2.1 Descanso intermedio

El descanso intermedio guarda relación con aquella pausa establecida durante la jornada de trabajo para la reposición de energía, siendo a nivel general los pilares de su regulación la Ley No. 14.320, el Decreto del 29 de octubre de 1957, así como el Decreto No. 55/000.

Con relación a los mismos la negociación colectiva por sector de actividad adquiere roles diversos, los cuales seguidamente sistematizaremos.

a) Ratifica: reafirma el derecho al descanso intermedio

Una primera arista radica en que en algunos sectores se ratifica o reafirma el derecho al descanso, reiterando en cierto modo la aplicación de la normativa vigente, lo cual podría obedecer meramente a recordar la observancia de tal derecho o, por el

contrario, pretender zanjar aspectos opinables.

En la línea de recordar el derecho al descanso se encuentra el sector de seguridad electrónica, en el que inicialmente se refiere al deber de gozar efectivamente dicho beneficio, así como se consigna a su retribución en caso de inobservancia. (Grupo No. 19, Subgrupo No. 08 “Empresas de seguridad y vigilancia”, capítulo “Seguridad Electrónica”, 21.02.19, c. 25, vigencia ratificada por instrumento de fecha 23.05.22).

b) Se pronuncia respecto de opciones dadas por el ordenamiento heterónimo

En algunos sectores, la negociación colectiva sectorial se pronuncia respecto de alternativas que las normas brindan a los protagonistas de la relación de trabajo, como ser el fijar si se trabaja en régimen de jornada continua o discontinua y en función de ello, el tipo de descanso correlativo.

A vía de ejemplo, en el sector de aserraderos, se alude a la posibilidad de trabajar en régimen jornada continua o discontinua y los descansos de estilo, agregando la posibilidad de disminuir la duración del descanso sin necesidad de acuerdo posterior. De este modo, la negociación plasma un acuerdo sobre un tema respecto del cual la normativa heterónoma admite diversas opciones. (Grupo No. 6, No. 02 “Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras”, 15.11.21, c.16).

En cierto modo, en dicho sector asimismo se retroalimenta a la propia negociación, pues se remite a la misma para instrumentar cambios a dicho régimen.

c) Personaliza: fija su duración en función de características del sector

En otros casos fruto de la negociación colectiva se fija su duración contemplando particularidades o especificidades del sector de que se trate, tal el caso de los locutores comerciales, rubro en el que, para jornadas de 5 horas de trabajo, se fija media hora de descanso intermedio (Grupo No. 18, Subgrupo G3, Capítulo. 18 “Radios AM y FM y sus ediciones periodísticas digitales de Montevideo”, 28.10.13, c.7).

Lo propio en la Forestación, donde se establece la posibilidad de que el descanso sea de una hora de duración no remunerada por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales (Grupo No. 24 “Forestación”, 02.12.21, c. 8).

d) Esclarece: se pronuncia sobre aspectos opinables no regulados expresamente

Otra arista de interés radica en que en algunos casos se abordan aspectos que no se encuentran previstos expresamente en forma general a nivel heterónimo, como ser si corresponde descanso intermedio ante la realización de horas extras, como trasunta, tanto en la industria chacinados, como en la industria avícola (Grupo No. 02, Subgrupo No.03, “Industria avícola”, 20.06.22, c.6 y Grupo No. 02, Subgrupo No.02 "Industria del Chacinado",02.12.21, c.7).

e) Reafirma, adecua, ¿es extralimita?: consideración de la oportunidad de goce del descanso

Otro de los núcleos abordados a través de la negociación colectiva sectorial radica en la oportunidad de goce del descanso intermedio, lo cual se efectúa en sentido diversos.

Más allá de que en algunos casos se pronuncia reafirmando disposiciones sectoriales, en otros da un paso más y en función de alguna característica nodal del sector admite cierta razonable flexibilidad.

Así, en el caso del Grupo de Áreas Verdes se establece que el horario de comienzo y finalización de la jornada dependerá de cada empresa, las cuales establecerán el horario de descanso en forma intermedia a lo largo de la jornada, siempre respetando las 8 horas de trabajo (Grupo No. 19, Subgrupo No. 16 “Áreas Verdes”, 19.11.21, c. 24).

Pero también, en algunos casos se arriba a soluciones que en cierto modo desconocen la esencia mismo del descanso intermedio como pausa durante la jornada, desnaturalizan el instituto. Tal el caso aquellos sectores que promueven la posibilidad de gozar el descanso al final de la jornada, como ser en las panaderías con planta de elaboración o respecto de la recolección de residuos. (Grupo No. 01, Subgrupo 12, Capítulo 01 “Panaderías, Confiterías y Catering Artesanal”, Subsector “Panaderías con Planta de Elaboración, 15.02.22, c.7 y Grupo No.19 Subgrupo No. 6, Capí-

tulo 1 “Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de calles, 31.03.17, c. 2).

Debe notarse que la adecuación no trasunta exclusivamente respecto de características propias del sector, sino también coyunturales, lo cual ratifica lo permeable de la negociación colectiva a la realidad.

En tal sentido, durante la emergencia sanitaria a raíz del COVID- 19, en los Protocolos adoptados por los distintos sectores para hacer frente a la enfermedad, en algunos casos se efectuaron adecuaciones en cuanto a la oportunidad del goce descanso o relativas al lugar en el que el mismo tendría lugar.

En cuanto a la oportunidad, pueden verse: i) Establecimiento de descansos escalonados (Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas, 21.03.20); ii) Organización de los horarios de descanso intermedio a fin de evitar aglomeraciones (Empresas de limpieza,17.07.20); y iii) Implementación de horarios diferenciados en comedores para asegurar distanciamiento físico (Shopping centers, 04.06.20).

Con relación al lugar de goce se ha acordado respecto a: i) Organización en la ubicación en los comedores (Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas, 21.03.20); y ii) Desinfección del comedor (Plantas de clasificados y residuos, 15.07.20).

f) Contempla la rigurosidad de la actividad: descansos suplementarios

En otro orden, por vía autónoma, en algunos casos se confiere más tiempo para el descanso en función de alguna característica del tipo de trabajo que lo torna particularmente riguroso, a vía de ejemplo, por lesiones por esfuerzos repetitivos, condiciones térmicas adversas, estrés laboral, lo cual resulta especialmente loable habida cuenta de la relevancia de la seguridad y salud laboral.

En tal sentido, se han acordado descansos térmicos respecto de trabajadores expuesto a bajas temperaturas (Grupo No. 2, Subgrupo No. 01, “Industria Frigorífica”, 29.11.21, c. 11.12; Grupo 03, Subgrupo 02, “Plantas de Procesamiento de Pescado” 23.11.21, c.7.3. y Grupo No. 13, Subgrupo 11 “Servicios Logísticos”, Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, ", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga", 08.09.21, c.7.4).

Del mismo modo, se acordaron descansos visuales para operadores de servicios de video, que implican pausas adicionales de 5 minutos a los visualizadores (Grupo No. 19, Subgrupo No. 08 “Empresas de seguridad y vigilancia”, Capítulo “Seguridad Electrónica”, 23.05.22, c.5).

Bajo el mismo espíritu, en el año 2009 en los call centers se dispuso a través de la negociación colectiva un descanso complementario de 10 minutos, lo cual probablemente impulsó la posterior aprobación en el año 2012 del Decreto No. 147/012, en el cual se efectúa una previsión análoga para los centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y telecentros, muestra fehaciente del impulso de la negociación colectiva a las disposiciones heterónomas.

Si bien tales regulaciones son auspiciosas, por el momento no se advierte regulaciones particulares a nivel autónomo respecto de otros sectores expuestos a riesgos específicos, sea por ejemplo por el uso intensivo de tecnología, sea por esfuerzo repetitivos o persistente exposición a riesgos psicosociales.

2.2 Descanso entre jornadas

Otra arista vinculada a los tiempos de no trabajo, es lo referente a los descansos entre jornadas.

Sobre el particular, cabe notar que la negociación colectiva transita un camino similar al de las normas heterónomas, incorporando muy paulatinamente regulaciones sectoriales al respecto.

En efecto, a nivel heterónimo ante la ausencia de disposiciones omnicomprendivas o generales sobre el tema, existen referencias parciales con relación a elencos acotados, como ser con relación a trabajadores: rurales (Ley No. 18441, art 4), domésticos (Ley No. 18.065, art. 5), de call centers (Decreto No. 147/012, art. 37), de hotelería o gastronómicos (Ley No. 18856, art. 2), adolescentes (Ley No. 17.823, art. 170) o teletrabajadores (Decreto No. 86/022, art. 3 y 5).

Como viene de expresarse la temática también es poco explorada en el plano autónomo, no obstante lo cual, hay referencias en algunos sectores, como ser en las avícolas, industria del chacinado y estaciones de servicios (Grupo No. 02, Subgrupo No. 03 “Industria Avícola, 20.06.22, c.7; Grupo No. 02, Subgrupo No. 02: "Industria del Chacinado", 02.12.21, c. 6; y Grupo No 19, Subgrupo No. 10 "Estaciones de

Servicio, Gomerías y Estacionamientos" 03.12.13, c.32).

2.3 Descanso semanal

En materia de descanso semanal, instituto regulado fundamentalmente por las Leyes No. 7.318 y No. 11.887, así como por el Decreto del 26 de junio de 1935, la negociación colectiva sectorial usualmente aborda tres tópicos: su duración, oportunidad de goce y remuneración en caso de ser trabajado.

a) Duración

En términos análogos a lo que trasunta con el descanso intermedio, también respecto del descanso semanal, en algunos casos la negociación colectiva sectorial se limita a ratificar o reafirmar la solución legal, como ser en el sector de supermercados (Grupo No. 10, Subgrupo No. 18, “Supermercados”, 07.11.13, c. 19).

En otros casos, se establece por esta vía regímenes más beneficiosos, como ser respecto de los trabajadores de ambulancias la posibilidad de un día descanso adicional no remunerado por mes (Grupo No. 15, Subgrupo No. 03 “Ambulancias que realizan traslado de pacientes sin asistencia”, 25.11.15, c. 15).

Adicionalmente, la negociación colectiva también se ha pronunciado sobre situaciones de indefinición, o en los que se ha discutido el régimen de descanso semanal que resulta aplicable, tal el caso de lo que trasunta respecto del sector servicios, dónde existen posiciones antagónicas en doctrina y jurisprudencia sobre el particular.

Por una parte, quienes sostienen que resulta de aplicación el régimen de semana inglesa (44 hs. semanales de labor y 36 de descanso) previsto en el Decreto- Ley No. 14.320 y el Decreto del 29 de octubre de 1957, sea por considerarse que se ingresa directamente en el ámbito de aplicación de dichas normas, sea por considerar existe un vacío normativo y por ende se aplica el régimen más beneficioso para los trabajadores.

Por otra parte, quienes sostienen que se aplica el régimen de 48 semanales de trabajo y 24 de descanso, previsto fundamentalmente en la Ley No. 7.318, por concebirlo como régimen general aplicable ante la ausencia de previsiones expresas y excepcionales respecto del sector servicios.

En ese marco, resulta de particular interés la situación advertida en el Grupo No. 19, Subgrupo No. 08, Empresas de seguridad y vigilancia”, Capítulo, “Seguridad Física”, en el cual se aprecia la siguiente cronología de disposiciones acordadas en el ámbito de Consejos de Salarios:

—Año 2013 (26.11.13): “Octavo: A partir del 1º. de enero de 2014, todos los trabajadores del sector pasarán a ser mensuales manteniéndose el régimen semanal actual de seis días de labor de ocho horas, por un día de descanso, tomando como base de cálculo del salario resultante 200 horas mensuales, para los trabajadores que realicen el régimen antes mencionado.

Por lo cual no podrá contratarse ni mantenerse personal alguno en régimen de jornalero en los cargos de vigilante, chofer, encargado de turno y/o en cualquier otro cargo operativo. En el caso de trabajadores contratados en un régimen inferior a las 48 horas semanales su salario mensual se determinará de manera proporcional a las horas semanales que cumplan.

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, en la primera semana de noviembre del 2016 se reunirán en régimen de Consejo de Salarios para discutir entre otros puntos la rebaja de la jornada laboral. Las conclusiones serán vigentes a partir del próximo convenio.

Declaración de partes. La representación de los trabajadores entiende que la carga horaria semanal del sector debería adecuarse al régimen de 44 horas semanales de labor por 36 de descanso, asimilándose al régimen del comercio. Las cámaras empresariales, por su parte, entienden que el régimen general vigente en el sector es de 48 horas semanales con 24 horas de descanso, con sus variables en su aplicación”.

—Año 2017 (07.02.17) Décimo segundo: Comisión Tripartita Se conviene constituir una Comisión tripartita a los efectos de analizar aspectos referidos a condiciones laborales, comenzando por el tema de la eventual y futura reducción de la carga horaria semanal (...)

Lo acordado en dichos instrumentos ha tenido una valoración dispar por parte de la jurisprudencia, en algunos casos validando los términos de lo acordado, en otros, por el contrario, considerándolo nulo.

Así, la Suprema Corte de Justicia en Sent. No. 237/2020 sostuvo que: “excedido el régimen de 44 horas semanales de trabajo, establecido por normativa de rango legal heterónoma y de orden público laboral, corresponde concluir que la cláusula 8 del Convenio Colectivo de fecha 26 de noviembre de 2013, es, en el específico punto en debate, absolutamente nula, así como que, por tratarse de un vicio manifiesto, la Corte se encuentra emplazada en una situación jurídica de poder-deber en lo que a su relevamiento de oficio refiere (art. 1561 del Código Civil, art. 24 num. 9 del C.G.P. y art. 5 de la Ley 15.750)”.

En tanto que el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primero Turno, en Sent. No. 245/2015 expresó que: “las partes simplemente hacen patente su postura y el mantenimiento de la situación actual, sin que ello signifique la existencia de acuerdo alguno al respecto”, en tanto que el símil de Segundo Turno en Sent. No. 32/2021 consideró válido lo convenio en el sentido de que “el uso condicional del verbo “debería” ... no se concretó en decisión (laudo) o acuerdo alguno lo que denota es una aspiración de los trabajadores...”

Por su parte, el Tribunal de Apelaciones de Tercer Turno en Sent. No. 292/2016 consignó que: “celebrado con todas las garantías y los trabajadores representados por las organizaciones sindicales correspondientes no constituye una renuncia a un derecho mínimo reconocido legalmente, sino autorregulación respecto a una cuestión debatida”, en tanto que análogo de Cuarto Turno en Sent. No. 230/2016 subrayó que: “el convenio resulta totalmente aplicable a la situación de autos durante su vigencia”.

Finalmente, debe tenerse presente que, en el año 2019, probablemente teniendo en consideración la ambivalencia de los pronunciamientos judiciales, la temática es nuevamente abordada por la negociación colectiva sectorial, marco en el cual se acuerda la siguiente cláusula la cual aborda expresamente la duración del descanso semanal:

—Quinta: (...) Se acuerda por las organizaciones profesionales más representativas del sector de actividad y que suscriben el presente, que el sector seguridad física pasará a trabajar con una carga semanal de 44 horas de labor, con el régimen de descansos que se establece a continuación y que tiene como Finalidad esencial (especialmente para FUECYS) la creación de un régimen de descansos más favorable para los trabajadores que el establecido por cualquiera de las normas eventualmente aplicables al sector de actividad, permitiendo que con cierta periodicidad los mismos gocen de 48 horas continuas de descanso para su adecuada recuperación psicofísica y favoreciendo su vida familiar e

integración social; ello compatibilizado con la generación de un sistema de trabajo que permita la organización del mismo, el cumplimiento de la prestación de los servicios; con un relevante aspecto adicional que es la creación de nuevos puestos de trabajo ante la reducción horaria acordada y que requerirá la utilización de un mayor número de personas.

La Federación de Empleados del Comercio y los Servicios del Uruguay (FUE-CYS) en su condición de organización sindical más representativa y el sector empleador acuerdan que el régimen de trabajo para los trabajadores de las categorías operativas será de 6 días de trabajo de 8 horas diarias de labor con 24 horas de descanso una semana y a la semana siguiente de 5 días de trabajo de 8 horas diarias de labor con 48 horas consecutivas de descanso, y así alternativamente (una semana 48 horas v la siguiente 40).

El régimen de descanso para el sector de actividad aquí acordado admitirá como excepción el régimen de 44 horas de labor con un día y medio de descanso (36 horas) en aquellos servicios para clientes que al día de la firma del presente acuerdo se les viene prestando el servido en ese régimen. Se reitera el principio general legal de que el trabajador tiene derecho al goce de sus días de descanso. En caso que se le consulte respecto a su disponibilidad para trabajar en uno de esos días tiene todo el derecho a no acceder y no podrá ser sancionado o adoptarse cualquier clase de represalia en su contra (...). (instrumento de fecha 28.01.19, con modificación del 23.12.19).

b) Goce

Otra arista abordada en sede de negociación colectiva, radica en la oportunidad de goce del descanso semanal, en algunos casos meramente ratificando la solución legal, en otros procurando adecuar o flexibilizar el mismo teniendo presente las características o preferencias del sector.

En ese marco, se destaca la persistencia del domingo como día de descanso preferencial, lo cual seguramente tenga resabios históricos religiosos y que más contemporáneamente se asocian a concebirlo como un día dedicado a la familia.

De allí que en algunos sectores directamente se establezca que el domingo es el día de descanso semanal, a vía de ejemplo en el Grupo No. 3, Subgrupo No. 3, “Carga y Descarga”, Capítulo “Fresco”, 06.03.14, c.4.

En otros, en los que por el tipo de actividad se labora toda la semana, se han convenido sistemas que permiten que los trabajadores gocen de al menos una determinada cantidad de días domingo de descanso al mes, lo cual implica en la mayoría de las veces consagrar diferentes vías para la conciliación vida laboral y familiar.

Así, se ha acordado el derecho a:

- dos domingos al mes (G10, SG21, “Envasado de supergás”, 01.04.11, c. 16).
- un domingo al mes (G10, SG2, “Artículos para el hogar”, 10.12.18, c. 12).
- un domingo libre cada dos meses (G19, SG21, Cap. 1 “Administración de Centros Comerciales, industriales y de Servicios, 25.05.22, c. 9).

Por otra parte, también se ha acordado acumular descansos semanales, de forma de alternar su duración, gozando una semana de descanso de 48 horas y la semana siguiente 24 horas (Grupo No. 10, Subgrupo No. 18 “Supermercados”, 07.11.13, vigencia ratificada por instrumentos posteriores, entre otros el del 07/12/2021 art. 16).

Del mismo modo, se ha convenido la redistribución de la jornada semanal, en algunos en aplicación de normativa imperante, como ser el Grupo No. 24, “Forestación”, 02.12.21, c. 10), en otros, acordando soluciones que en algunos casos se apartarían de la regulación heterónoma (Grupo No. 19, Subgrupo No. 27 “Balanzas y puestos de pesajes móviles”, 28.03.22, c. 10).

c) Remuneración del descanso semanal trabajado

Por último, otro de los tópicos abordados en materia de descansos semanales radica en la remuneración en caso de éstos ser trabajados.

Al igual que respecto de otras aristas, una línea de convenios meramente ratifica la solución legal, en tanto otros establecen regímenes más beneficiosos para los trabajadores, como ser las heladerías industriales, donde de trabajar los días domingo y dicho coincidir con el descanso semanal se remunera: jornal triple a jornaleros, y 2/30 avas partes del sueldo básico a mensuales (Grupo No. 01, Subgrupo No. 01, Capítulo 3 “Heladerías Industriales”, 23.12.16, c. 13).

En otros casos se contemplan especificidades del sector, como ser en la pesca, pago de 1/7 adicional a la parte correspondiente a cada viaje (a vía de ejemplo: Grupo No. 03, Buques CAT. A y B, 02.05.19, c. 8).

3. Conciliación de la vida laboral y familiar

A efectos de promover y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, podemos identificar los siguientes beneficios a nivel de los Consejos de Salarios:

3.1 Nacimiento de hijos y lactancia

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 1 Industria Láctea (Quinta Ronda) se establece la reducción de la jornada laboral a 4 horas para las trabajadoras madres que amamenten durante el primer año de vida del lactante mientras se acredite debidamente que se continúa amamantando al niño manteniéndose la remuneración habitual.

A nivel del Grupo No. 2 Subgrupo No. 2 Chacinado (Sexta Ronda) y No. 3 Avícola (Sexta Ronda) se establece un régimen de flexibilidad horaria cuando la trabajadora se reintegra de su licencia maternal y durante el período de lactancia. A su vez, se establece prioridad para el goce de la licencia anual con posterioridad a la licencia paternal.

En el caso del Grupo No. 15 (Salud General y Servicios de acompañantes) (Séptima Ronda y Novena Ronda) se establece que cuando la trabajadora (médica o no médica) hace uso del subsidio parental por cuidados que otorga el Banco de Previsión Social hasta los seis meses del niño (art. 12 Ley No. 19.161) el empleador abonará el 50% de la remuneración pero la trabajadora no realizará tareas. De esta forma, la licencia maternal se extiende hasta que el niño cumple los seis meses de edad.

Mientras tanto, en el Grupo No. 5 Subgrupo No. 2 Marroquinería (Quinta Ronda), Grupo No. 7 Subgrupo No. 4 Pinturas (Quinta Ronda) y Grupo No. 8 Subgrupo No. 8.1 Vidrio Hueco (Quinta Ronda) se prevé una licencia por paternidad de 5 días hábiles a partir del nacimiento.

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 1.1 Industria láctea (Quinta Ronda) se adiciona el día laboral siguiente a la finalización de la licencia paternal.

3.2 Horas o días para atender situaciones vinculadas a hijos

A nivel del Grupo No. 1 Subgrupo No. 5 Molinos de Arroz (Séptima Ronda) se otorga un día libre para las “trabajadoras” para concurrir al final del curso de sus hijos mientras que los “trabajadores” pueden pedir cambio de turno en dicha ocasión. Si optan por pedir el día éste no será pago. En nuestra opinión, este tipo de beneficios que se otorgan solamente a las trabajadoras y no a los trabajadores refuerzan los roles impuestos tradicionalmente a hombres y mujeres e implican un obstáculo para avanzar en la co-responsabilidad en materia de cuidados.

A su vez, en el Grupo No. 14 Subgrupo No. 5 Cooperativas de Ahorro y crédito, cooperativas de capitalización (Quinta Ronda) se establecen 10 horas “hijo” a efectos de atender necesidades de los hijos menores justificadas.

En el Grupo No. 8 Subgrupo No. 8 Productos metálicos maquinaria y equipos se establecen 2 jornadas al año para atender obligaciones relacionadas con la salud o educación de los hijos o su equivalente en horas.

3.3 Horas en caso de hijos con discapacidad

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.1 Dulces, chocolates, galletitas y alfajores y 7.3 Panificadoras (Sexta Ronda) se otorgan 8 días de licencia especial remunerada para trabajadores con hijos con discapacidad siempre que se encuentren inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o sean declarados incapaces por el BPS. En caso de que la certificación exceda los 8 días antes mencionados, se considerará como falta justificada.

De modo similar, en el Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.2 Fideerías (Sexta Ronda) se establece una licencia de tres días para trabajadores que tengan hijos discapacitados a efectos de acompañarlos a consultas, terapias o en situación de enfermedad siempre que se encuentren inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o sean declarados incapaces por el BPS. En estos casos debe realizarse un preaviso excluyendo casos de urgencia, con 2 días hábiles previos y acreditación dentro de los 3 días hábiles siguientes. Cuando la certificación exceda los 3 días antes mencionados se considerará como falta justificada.

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.5 Molinos de té y café (Sexta Ronda) los 3 días hábiles de licencia se otorgan no solamente para quienes tengan hijos

con discapacidad sino también a aquellos que tengan familiares directos (padres, hijos, cónyuges o concubinos) con enfermedades terminales.

Mientras tanto, en el Grupo No. 1 Subgrupo No. 12 Capítulo 3 Catering Industrial (Quinta Ronda) y Grupo No. 8 Subgrupo No. 8 “Industrias de productos metálicos, maquinaria y equipos.” (Séptima Ronda) se establecen 5 días para trabajadores con hijos discapacitados.

A nivel del Grupo No. 7 Subgrupo No. 4 Pinturas (Quinta Ronda) se establecen horas de licencia especial para mujeres madres de hasta 15 años de edad o hijos con capacidades diferentes para atender situaciones de enfermedad, internación o para su traslado a controles en centros asistenciales. En el Grupo No. 7 Subgrupo No. 7 medicamentos de uso animal (Octava Ronda) se establecen 24 horas anuales para madres o padres con hijos menores de edad o discapacitados para atender situaciones vinculadas con el cuidado de la salud y la educación y 72 horas anuales para atender situaciones graves de salud que impliquen internación en sanatorio o domicilio de hijos menores o discapacitados, cónyuge, concubino, padre o madre.

En el caso del Grupo No. 11 Subgrupo No. 1 Comercio minorista de la alimentación (Sexta Ronda) se otorgan hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año para los trabajadores que tengan hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos cuya edad no supere los doce (12) años y con hijos en tratamiento oncológico con grado de dependencia hasta los dieciséis (16) años. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Dichas horas se computarán a todos los efectos como efectivamente trabajadas.

3.4 Licencias para la realización de exámenes médicos

En el caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 5 Molinos de Arroz (Séptima Ronda) se establece la posibilidad de solicitar cambios de turno u horario o ausentarse del trabajo en caso de asistencia del trabajador a consulta de médico especialista o exámenes específicos cuando deben efectuarse fuera de la localidad de residencia del trabajador. En este caso el trabajador debe preavisar con 48 horas de antelación presentando constancia documental del día y hora de la consulta y justificar su asistencia en forma posterior.

A nivel del Grupo No. 23 (Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22), Subgrupo No. 2: Criaderos de Aves, 4 Criaderos de Suinos, 05 Apicultura, 07 Floricultura) (Séptima Ronda), se establece que las trabajadoras tendrán derecho a usufructuar un día libre pago por mes para consultas médicas o exámenes médicos, a partir del quinto mes de embarazo y, luego del parto, entre el tercero y noveno mes de vida del niño/a.

En otro orden, en el Grupo No. 2 Subgrupo No. 3 Avícola (Séptima Ronda) se prevé que las inasistencias por situaciones de interrupción voluntaria o espontánea del embarazo debidamente acreditadas mediante certificado médico, no tendrán como consecuencia la pérdida de primas o beneficios vigentes.

En el caso de los Grupos que se detallan a continuación, se otorga media jornada o 1 día adicional para examen de PAP o mamografía (Grupo No. 1 Subgrupo No. 5 Molinos de Arroz (Séptima Ronda)/ Subgrupo No. 6 Molinos de Trigo (Séptima Ronda)/ Subgrupo No. 7.3 Fideerías (Sexta Ronda) /Subgrupo No. 11 Bodegas (Sexta Ronda)/ Grupo No. 2 Subgrupo No. 1 Industria Frigorífica (Sexta Ronda)/ Subgrupo No. 2 Chacinado (Séptima Ronda)/ Subgrupo No. 3 Avícola (Séptima Ronda)/ Grupo No. 5 Subgrupo No. 3 Prendas de vestir y afines (Séptima Ronda)/ Grupo No. 6 Aserraderos (Séptima Ronda)/ Grupo No. 6 Subgrupo No. 3 Parquet (Séptima Ronda)/Grupo No. 7 Subgrupo No. 6.1 Procesamiento del caucho – artículos varios (Quinta Ronda) 6.2 Recauchutaje, (Quinta Ronda)/ Grupo No. 11 (Séptima Ronda), 15, Grupo No. 17 Subgrupo No. 2 Talleres gráficos/ Grupo No. 18 Subgrupo No. 3 Radios del Interior (Quinta Ronda)/Subgrupo No. 4.2 Televisión abierta del interior (Quinta Ronda)/ Grupo No. 24 (Sexta Ronda).

En algunos Grupos se establece a su vez un día específico para la realización de examen de próstata (Grupo No. 1 Subgrupo No. 7.2 Fideerías (Sexta Ronda), Subgrupo No. 7.4 Molinos de Yerba (Sexta Ronda), Grupo No. 2 Subgrupo No. 1 Industria Frigorífica (Sexta Ronda), Grupo No. 2 Subgrupo No. 2 Chacinado, No. 3 Avícola (Séptima Ronda), Grupo No. 5 Subgrupo No. 3 “Prendas de vestir y afines” (Séptima Ronda), Grupo No. 6 Subgrupo No. 2 Aserraderos (Séptima Ronda), Grupo No. 6 Subgrupo No. 3 Parquet (Séptima Ronda), Grupo No. 11 Subgrupo No. 2 Comercio minorista de la alimentación (Séptima Ronda), Grupo No. 18 Subgrupo No. 3 Radios del Interior y Subgrupo No. 4.2 Televisión abierta el interior (Quinta Ronda).

3.5 Licencias especiales para atender las necesidades de salud de familiares

a) Días libres.

A nivel del Grupo N° 8, Subgrupo 8.1, Grupo N°12 Hoteles, Restaurantes y Bares, Subgrupo 4, y el Grupo 16 Servicios de Enseñanza, Subgrupos 02, 06, 07, establecen tres días libres pagos al año para padres que tengan hijos con discapacidades o familiares directos con enfermedades terminales. En el caso del Grupo N°16, se establece a texto expreso que dichos días no son acumulables.

Por su parte, el Grupo N° 14 Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones subgrupo 1.1 bancos, también dispone tres días de licencia remunerada por enfermedad de familiar directo (padres, cónyuge, concubino, hijos y hermanos) que implique internación hospitalaria o domiciliaria.

Mientras tanto, el Grupo N° 15 Salud y anexos, Subgrupo "Casas de Salud y Residenciales de Ancianos (sin fines de lucro) aumenta a cinco días pagos al año para todo trabajador/a del subgrupo en situación de internación en un centro asistencial de hijos menores a cargo, cónyuges y/o trabajadores en unión concubinaria.

En la misma línea, pero con menor cantidad de días como beneficio, se ha expresado el Grupo N° 1, Subgrupo N° 3 Producción de Hielo y cámaras de frío estableciéndose 2 días libres por año para trabajadores con hijos discapacitados o familiares directos (padres, hijos, cónyuges o concubinos). En este caso se especifica que los hijos deben estar inscriptos en el Registro del Programa nacional de Discapacidad (PRONADIS). Si la ausencia excede los dos días se considerará falta justificada.

También en el caso del Grupo N° 1, Subgrupo N° 1.2 Distribuidores Lácteos, se prevén tres días de licencia especial para Hijos Menores de 18 años con enfermedades oncológicas o HIV. Mientras que el Subgrupo N° 7 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, y Subgrupo N° 7.3 Panificadoras industriales, estableció diez días para trabajadores con hijos padres cónyuges con enfermedades terminales o enfermedades oncológicas.

Finalmente, el Grupo N° 2, Subgrupo N° 3 Avícolas, dispuso cuatro jornales para asistir con sus hijos en caso de tratamientos oncológicos como en otras situacio-

nes en que requieran tratamiento por no tener autonomía ambulatoria o presenten una severa discapacidad.

b) Horas libres.

Para este tipo de regulación debe verse lo dispuesto en el Grupo N°10 Industria, Comercio y actividades en General, Subgrupos 01, 02, 04, 11,12, Tiendas, donde se han regulado hasta 24 horas libres pagas al año para trabajadores que tengan hijos menores de 15 años en situación de internación en Institutos de salud.

El Grupo N°11, Comercio Minorista de alimentación, Subgrupo 02, fue un paso más y dispuso hasta 40 horas de licencia por hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos. Para los hijos mayores de doce años, padres, concubinos o cónyuges en tratamiento oncológico con grado de dependencia se otorgará hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año, sin embargo, requiere para tal caso contar con grado de dependencia.

El resto de los grupos donde se encontró regulación van variando en la cantidad de horas asignadas al beneficio, así por ejemplo: el Grupo N°19, Servicios profesionales, Subgrupo 22, Informática cuenta con 44 horas de licencia no remunerada por año cuidados por internación de familiar e hijos con enfermedad grave sin internación; el Grupo N°20, Entidades gremiales, sociales y deportivas, Subgrupos 02 y 03, Entidades gremiales y sociales cuenta con hasta 30 horas de licencia especial también no remunerada, para trabajadores con familiares discapacidad con grado de dependencia, pero sin pérdida de presentismo; el Grupo N° 7, Subgrupo 03, cuenta con 32 horas anuales para mujeres y hombres para atender a hijos menores en estado de enfermedad, internación o para su traslado a controles médicos con la limitante de 8 horas máximo por mes calendario; el Grupo N°1, Subgrupo 05 ha dispuesto que podrán solicitar cambio de turno o de horario y en caso de que no se acceda a ello podrán ausentarse del trabajo en caso de enfermedad de familiares directos del trabajador (hijos a cargo/cónyuge – padres/nietos solamente por internación); finalmente el Grupo N° 17, Subgrupo 02 y el Grupo N°18, Subgrupo 02 cuentan con 24 horas pagas por año para trabajadores que tengan a su cargo menores de 12 años que deban realizarse tratamientos médicos por la existencia de enfermedades congénitas o supervinientes que impliquen riesgo de vida.

3.6 Horas “trámite”

En algunos sectores, se establecen beneficios más genéricos para atender diversas situaciones referentes a la vida personal o familiar del trabajador.

En el Grupo No. 1 Subgrupo No. 10 Licorerías (Séptima Ronda) se establecen 8 días para atender situaciones de emergencia imprevistas vinculadas a las cargas del trabajador.

Mientras tanto, a nivel del del Grupo No. 1 Subgrupo No. 12 Capítulo 03 Catering Industrial (Sexta Ronda) se otorgan 3 días libres al año para trámites personales (uno por cuatrimestre). Estos días se otorgan sin goce de sueldo y no generan derecho al transporte (boletos). Su usufructo no implica la pérdida del presentismo.

En el Grupo No. 2 Subgrupo No. 2 Chacinado (Séptima Ronda) se otorgan 72hs particulares para trámites sin goce de sueldo los cuáles no se considerarán como falta. Los trabajadores que deseen hacer uso del beneficio deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 24 hs y su número en ningún caso podrá superar el 10% del total del personal del sector donde desempeñen sus tareas. Estas horas se otorgan sin goce de sueldo y no implicará la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador.

En el Grupo No. 2 Subgrupo No. 3 Avícola (Quinta Ronda) se establece el derecho a ausentarse dos días por año para atender asuntos de carácter particular. Estos días serán sin goce de sueldo y no implicarán la pérdida del presentismo u otras primas.

A nivel del Grupo No. 8 Subgrupo No. 1 Metalurgia e Industrias navales se otorgan 8 horas no pagas para trámites que podrán ser fraccionadas hasta en dos veces.

Nótese que en la mayoría de estos casos se trata de días u horas sin goce de sueldo lo cual puede actuar como un desestímulo para el usufructo de estos días.

3.7 Licencias por estudio

En el caso del Grupo N°10, Industria, Comercio y actividades en general, Subgrupo 04, se han previsto tres días de licencia por estudio adicional a los previstos en la normativa general vigente.

El Grupo N°16 Servicios de Enseñanza, Subgrupo 02, estableció que el trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador.

En otro orden existen previsiones específicas para el desarrollo de estudios relacionados con la actividad. En este sentido el Grupo N° 5, Subgrupo 01 Curtiembres ha definido 12 días para la preparación de exámenes más el día del examen para cursos en UTU o LATU sobre temas relacionados con la industria de la curtiembre. Incluso aquellos trabajadores que cursen estudios universitarios podrán adecuar sus horarios haciéndolos compatibles con las necesidades impuestas por sus estudios siempre que esto resulte posible de acuerdo a la organización de tareas de la empresa.

El Grupo N° 8, Subgrupo 06 Minerales, piedras preciosas, dispone de 120 horas de capacitación a ser utilizadas por 3 trabajadores designados por UNTMRA para cursos fuera de la empresa con un máximo de 40 horas por año. No pueden ser usadas por dos trabajadores de la misma empresa en simultáneo. A su vez, se prevé que el 50% de las horas deben destinarse a cursos en salud laboral.

Dentro de las regulaciones más beneficiosas se encuentra la del Grupo N°15 Grupo Madre Salud en general en el cual estableció que todo trabajador que se encuentre realizando estudios a nivel secundario (segundo ciclo), o UTU, Universitario Superior tiene derecho a una licencia extraordinaria (anual), con goce de sueldo de quince días hábiles según el régimen de trabajo de cada institución, fraccionables en el año. A su vez, se establece una licencia para eventos científicos de médicos y practicantes de medicina de diez días hábiles por año, a efectos de concurrir a estos eventos.

3.8 Otras facilidades

En caso del Grupo No. 1 Subgrupo No. 13 Tabaco (convenio colectivo 2021) se otorgan 10 días hábiles por única vez al cumplir 30 años en la empresa.

A nivel del Grupo No. 13 Subgrupo No. 8 Transporte de carga internacional (Quinta Ronda) se otorgan 2 días de licencia anual adicional a partir del segundo de antigüedad.

En el Grupo No. 15 Subgrupo No 1 Salud en general se prevé que el personal que desempeña sus tareas en régimen de trabajo rotativo gozará de una licencia de 10 días complementarios (Decreto No. 258/87).

Por su parte en el Grupo No. 16 Subgrupo No. 2 Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior (Séptima Ronda) se establece que los trabajadores de la enseñanza privada que, en su condición de empleados públicos, deban cumplir funciones establecidas por la Corte Electoral en las elecciones nacionales, departamentales y convocatoria a referéndum o plebiscito, podrán ausentarse al día siguiente, sin goce de sueldo, sin que esta falta implique una sanción disciplinaria, siempre que la justifique con la certificación correspondiente

Como puede apreciarse, existe un gran volumen de beneficios establecidos a efectos de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin perjuicio de ello, consideramos que existe un espacio importante para avanzar en el establecimiento de herramientas que tengan un impacto mayor en la vida cotidiana de los trabajadores.

En el caso de licencias para enfermedades de familiares, la gran mayoría están previstas para casos de enfermedades graves o terminales o situaciones de internación los cuales no son los más frecuentes. Mientras tanto, otras situaciones de enfermedad común de los hijos no están debidamente contempladas.

A su vez, como fuera señalado, existen múltiples acuerdos en los cuales los días u horas que se otorgan para trámites personales o a efectos de atender situaciones vinculadas a los hijos entre otros se otorgan sin goce de sueldo lo cual puede llevar a que los trabajadores opten por no solicitar el beneficio.

En otro orden, desde el punto de vista forense consideramos que no deberían establecerse en los acuerdos de Consejo de Salarios o convenios colectivos cláusulas con licencias especiales idénticas a lo que prevé la ley o incluso menos favorables como aún se observa actualmente en forma reiterada.

4. Reflexiones finales

En atención al relevamiento precedente, destacaremos los siguientes aspectos con relación a la ordenación del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva sectorial:

a) Omnipresencia

En la amplia mayoría de los instrumentos emergentes negociación colectiva sectorial existe alguna referencia o se aborda alguna arista de la ordenación del tiempo de trabajo, tanto contemplando aspectos adjetivos o de escasa entidad, como medulares, circunstancia que refrenda la trascendencia de la temática.

b) Ductilidad

La negociación colectiva a nivel sectorial es una herramienta muy útil para regular el ordenamiento del tiempo de trabajo en tanto permite adaptarse a las necesidades concretas de cada sector, contemplando sus especificidades.

c) Plasticidad

Existiendo acuerdo sus instrumentos se actualizan con mayor facilidad que la normativa heterónoma, resultando especialmente permeable a necesidades coyunturales.

d) Reafirmación

Es habitual que sus instrumentos reafirmen expresamente las normas generales. Tal circunstancia a priori podría parecer inocua, mas también admite otras lecturas, como ser el demostrar el interés actual de los actores sociales en la temática o suponer una suerte de “redescubrimiento” de la vigencia de la norma, ante incumplimientos frecuentes.

e) Impulso

En ciertos casos la negociación colectiva sectorial ha oficiado como inspirador de disposiciones heterónomas, tanto generales, tal el caso de la Ley No. 19.313 sobre nocturnidad o la ley No. 19.924 en materia de licencias especiales para el cuidado de hijos o familiares con discapacidad o enfermedad terminal, como sectoriales, a vía de ejemplo el Decreto No. 147/2012 en lo atinente a descansos al personal de centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y tele centros.

f) Potencial

Algunos tópicos atinentes a la ordenación del tiempo de trabajo se han abordado escasamente en este plano, como ser: bancos de horas, jornadas flexibles, teletrabajo, etc., lo cual puede que obedezca a la incertidumbre sobre cómo la justicia receptionará algunas soluciones alcanzadas a nivel autónomo. Sobre el particular, debería tenerse presente que siempre que sea para favorecer una mejor conciliación de los tiempos del trabajador, brindándole a este la opción de escoger regímenes más flexibles, se trataría de una negociación esperable y compatible.

En particular, sería deseable que en próximas rondas de negociación se profundice en aspectos atinentes al teletrabajo, así como se prevean nuevos supuestos de conciliación, tanto en la línea de una mejor articulación del plano profesional y el familiar, a vía de ejemplo, en la línea de facilitar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares propugnada por la Declaración del Centenario de la OIT de 2019, como contemplando aspectos que vayan más allá de la conciliación vida familiar con el trabajo, como ser permisos especiales para estudio a fin facilitar la asistencia a instancias de capacitación para subsanar los déficits de competencias existentes mejorando la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo y afrontar de mejor forma las transiciones a lo largo de su vida laboral, también propugnado por dicha declaración.

Nota

¹ OIT, El tiempo de trabajo en el Siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo 2011, Ginebra 2011, p. 15.