

CURSO DE MÓDULO BÁSICO FORMACION SINDICAL 2015

ESTATUTOS
FUEROS SINDICALES
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
SALUD LABORAL



13 AL 16 DE OCTUBRE, 2015

FORMACION
Sindical



ESTATUTOS FUEROS SINDICALES NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALUD LABORAL

CONTENIDOS

p4 / Estatutos de AFFUR

p13 / Convenio de Fueros Sindicales entre la UdelaR, AFFUR y UTHC

p15 / Guía de actuación gremial para instalar la negociación colectiva a nivel de los sindicatos de base de AFFUR

p19 / Guía para el deldelegado de seguridad y salud de la UdelaR

CURSO DE MÓDULO
BÁSICO
FORMACION
SINDICAL 2015

FORMACIÓN
Sindical



ESTATUTOS DE A.F.F.U.R.

CAPITULO I -DENOMINACIÓN

Art. 1- Con el nombre de AGREMIACIÓN FEDERAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (A.F.F.U.R.) créase la Federación gremial de funcionarios no-docentes de la Universidad de la República, con fecha trece de octubre de mil novecientos noventa y cinco, que pertenece orgánicamente a la convención de trabajadores PIT-CNT, que se regirá por los presentes estatutos.

Esta Federación es la continuación histórica de la Federación de Funcionarios Universitarios (F.F.U.R.) fundada el diez de julio de mil novecientos cincuenta y tres y que funcionó hasta octubre de mil novecientos setenta y cinco, y de la Asociación de Funcionarios de la Universidad de la República que funcionó desde el dieciocho de enero de mil novecientos ochenta y cuatro hasta el trece de octubre de mil novecientos noventa y cinco.

Art. 2- FINALIDADES: Esta Federación gremial tendrá los siguientes fines:

a) Su finalidad Fundamental será la defensa íntegra, incondicional y permanente de los derechos, las libertades sindicales y las reivindicaciones económicas, sociales, culturales y laborales de los trabajadores no-docentes de la Universidad.

b) Aunar esfuerzos y vincularse con otros gremios, movimientos y organizaciones populares en el ámbito nacional e internacional levantando las banderas de la solidaridad con la causa de los trabajadores a escala latinoamericana y mundial.

c) Defender la Universidad de la República, su autonomía y cogobierno en todos sus términos.

d) Defender y promover la enseñanza Pública, Laica y Gratuita en todos sus términos.

e) Defender la unidad del movimiento sindical bre-gando por el fortalecimiento del PIT- CNT en el marco de la más amplia democracia sindical, fomentando la participación y discusión periódica de todos los temas.

Art. 3- Para cumplir estos cometidos funcionará asegurando en todo momento la más amplia democracia sindical para todos sus integrantes, su independencia frente al Estado, los partidos políticos, así como creencias religiosas y filosóficas respetando las convicciones ideológicas, políticas y religiosas que personalmente sustenten sus integrantes.

CAPITULO II- INTEGRACIÓN

Art. 4- La Federación estará constituida por:

a) Las organizaciones gremiales que al presente integran AFFUR las que deberán cumplir con lo establecido en el presente Estatuto.

b) Aquellas Asociaciones que cumpliendo con los requisitos establecidos en el Art. 5) se apruebe su ingreso por el voto de la mayoría de los delegados al Congreso o del Plenario Federal.

Art. 5- Para integrar A.F.F.U.R. serán requisitos necesarios:

a) Constituir orgánicamente una agremiación en su lugar de trabajo, siempre que ésta no se sume o pretenda suplir al gremio de base ya constituido con afiliación mayoritaria, reflejando lo expresado en el literal c) del presente artículo.

b) Que la misma sea aceptada como tal en la forma establecida por el inciso b) del Art. 4)

c) Los Centros Universitarios que soliciten integración a la Federación y dependan de otros servicios universitarios ya representados, deberán fundamentar por escrito las razones que motivan la misma y deberá ser resuelta por la mayoría simple de delegados al Congreso o del Plenario Federal. Estos deben solicitar posición a sus Centros de base. El Centro al cual pertenece el solicitante deberá dar su aprobación, en caso contrario la mayoría para aprobar el ingreso será de dos tercios de delegados al Plenario Federal. De no obtener esta mayoría, el tema pasará a resolución del Congreso.

d) Tener estatutos aprobados y autoridades electas conforme a los mismos, luego de aprobado su ingreso, teniendo en cuenta el plazo estipulado por el literal e) del presente artículo.

e) A partir de la aprobación del presente estatuto, los centros integrantes de A.F.F.U.R. deberán cumplir al término de un año los requisitos estatuidos, en su totalidad.

CAPITULO III, DE LOS GREMIOS ASOCIADOS, SUS DERECHOS Y SUS DEBERES

Art. 6- Son derechos de los Centros asociados:

- a) Que todos sus afiliados tengan voz y voto en las Asambleas de la Federación.
- b) Que todos sus afiliados pueden ser electores y elegibles según el presente estatuto.
- c) Gozarán de todos los beneficios que otorgue la Federación.
- d) Tendrán derecho a integrar todos los organismos de la Federación según lo dispone el presente Estatuto.
- e) Solicitar informes en tiempo y forma a la Mesa Ejecutiva.

Art. 7- Son deberes de los Gremios asociados:

- a) No obrar en oposición o contradicción con los principios y fines de AFFUR, en especial los contenidos en los Artículos 2 y 3 de éste Estatuto
- b) Reconocer, respetar y hacer respetar los Estatutos y Reglamentos que se dicten, así como las resoluciones del Plenario Federal y de todos los órganos de conducción de la Federación, así como hacer conocer sus discrepancias en caso de considerarlo pertinente
- c) Tener al día el registro de afiliaciones y comunicar toda variación al Plenario Federal.
- d) Cumplir con los aportes que se establezcan.
- e) No obrar en oposición a los fines federales, y velar por la conservación de su patrimonio
- f) Efectuar elecciones de autoridades de su Centro según propio estatuto.
- g) Los afiliados no podrán hacer abandono de los cargos de conducción u otros que le fueran conferidos sin utilizar los mecanismos formales para poner en consideración de cada órgano su renuncia y fundamentación.

CAPÍTULO IV PATRIMONIO FEDERAL

Art. 8- El Patrimonio de la Federación estará constituido por

- a) Los aportes ordinarios de cada Centro integrante según lo establezca la Federación.

b) Las contribuciones que reciba, siempre que las mismas sean aceptadas por mayoría simple del Plenario Federal.

c) Todo aporte extraordinario a cargo de los afiliados que el Congreso o el Plenario Federal establezcan de acuerdo con los fines de la Federación aprobado por mayoría de tres quintos (3/5) de sus integrantes.

d) Los bienes que la Federación adquiera o le sean donados y sean aceptados por la Federación.

e) Las cuentas bancarias, u otros compromisos que contraiga la Federación, deberán estar a nombre de Secretario General, del Secretario de Finanzas y otro integrante de la Mesa Ejecutiva avalado por el Plenario Federal, y cuyos fondos serán habilitados por la firma de uno de los responsables, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Art. 55 literal d).

CAPITULO V DE LOS ÓRGANOS DE LA FEDERACION

Art. 9- Los órganos los siguientes:

- a) CONGRESO
- b) PLENARIO FEDERAL
- c) ASAMBLEA GENERAL
- d) MESA EJECUTIVA
- e) COMISIÓN FISCAL
- f) COMISIÓN DE CANDIDATOS Y ELECTORAL
- g) COMISIONES DE TRABAJO
- h) COMISIÓN DE DISCIPLINA

Estos organismos tendrán un reglamento de funcionamiento interno aprobado por la mitad más uno de sus integrantes. Se establece que los integrantes de la Mesa Ejecutiva de AFFUR o del Plenario Federal, no podrán integrar órganos de cogobierno de la UdelaR por otros órdenes o gremios.

CAPITULO VI- DEL CONGRESO

Art. 10- El Congreso es la máxima autoridad de la Federación, sus resoluciones sólo podrán ser revocadas por otro Congreso. Será presidido por la Mesa Ejecutiva en ejercicio.

Art. 11- Sus reuniones serán ordinarias y extraordinarias:

Ordinariamente se reunirá por lo menos una vez cada dos años. Extraordinariamente cuando lo convoque: el Plenario Federal por tres quintos (3/5) de votos de los Centros Federados; por la Mesa Ejecutiva por

ocho de sus miembros titulares; con las firmas de un tercio (1/3) de los afiliados; a pedido de la Comisión Fiscal. Será convocado en todos los casos por el Plenario Federal en un plazo no mayor de treinta días a la presentación formal de la solicitud.

Art. 12- El quórum del Congreso se constituirá con la representación de tres quintos (3/5) de los congresales, de no llegarse a este quórum pasados treinta minutos se realizará un segundo llamado, funcionando con la mitad mas uno de los congresales; de no llegarse al quórum previsto en el segundo llamado, se realizará una nueva convocatoria pasados treinta minutos mínimo y un máximo de siete días hábiles, funcionando con el número de congresales presentes, que no podrán representar menos de la mitad más uno de los Centros federados.

Art. 13- Será competencia del Congreso ordinario:

- a) Tratar la memoria, balance y presupuesto general de gastos que presentara la Mesa Ejecutiva.
- b) Determinar el programa y plan de acción de la Federación, los planes de trabajo gremiales y realizar la evaluación de lo actuado entre el período de uno a otro Congreso.
- c) Ratificar o anular medidas disciplinarias a los Centros Delegados que violen estos Estatutos.
- d) Proponer cambios o modificaciones del presente Estatuto.

Art. 14- Los Congresos Extraordinarios considerarán solamente los puntos que motivaron su convocatoria.

Art. 15- El Congreso estará integrado por un delegado cada diez afiliados o fracción mayor o igual de cinco, por cada gremio que compone la Federación, teniendo voz y voto todos los delegados. Los mismos serán electos por sus bases de acuerdo al que cada Centro determine.

Art. 16- La convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de quince días para los Congresos Extraordinarios, debiéndose distribuir la documentación pertinente con una antelación mínima de 10 (diez) días corridos a la realización del Congreso.

Art. 17- La Comisión de Poderes estará integrada por 3 delegados titulares y tres suplentes. Controlará que la documentación de cada delegado esté en orden y habilitado para participar en el Congreso.

DE LA ELECCIÓN DE LA MESA EJECUTIVA Y COMISION FISCAL

Art. 18- El Congreso propondrá a través de la Comisión de Candidatos y Electoral, la plancha de candidatos a la Mesa Ejecutiva y Comisión Fiscal.

Art. 19- Serán elegibles los candidatos congresales avalados por sus Centros en un máximo de dos proposiciones por Centro, los cuales serán presentados a la Comisión de Candidatos y Electoral del Congreso.

Art. 20- La Comisión de Candidatos y Electoral recibirá las nominaciones, organizará la elección y recepcionará las eventuales que luego presentará a la Presidencia del Congreso.

Art. 21- La plancha de candidatos avalada en el Congreso, será puesta a votación por el conjunto de los afiliados de la Federación y los cargos se obtendrán por los votos emitidos para las siguientes secretarías:

SECRETARÍA GENERAL; SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA; SECRETARÍA DE FINANZAS; SECRETARÍA DE ASUNTOS SOCIALES; CULTURALES Y DE ACTAS; SECRETARÍA DE ASUNTOS UNIVERSITARIOS; SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN; SECRETARÍA DEL INTERIOR; SECRETARÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES; SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS; SECRETARÍA DE CAPACITACIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; Y SECRETARÍA DE GESTIÓN.

El candidato más votado ocupará la SECRETARIA GENERAL. Las demás Secretarías serán ocupadas de común acuerdo, entre los restantes candidatos más votados, hasta completar la totalidad de los cargos, todos ellos con sus suplentes correlativos. En caso de vacancia temporal o definitiva del Secretario General lo suplen los integrantes de la Mesa Ejecutiva que le sigan en orden de votación

Art. 22- En el Congreso, los candidatos serán presentados a los congresales, acompañados de una reseña de su actuación gremial.

Art. 23- Los candidatos propuestos deben alcanzar para ser electos por el conjunto de los afiliados, veinte por ciento (20%) de los votos emitidos en el Congreso.

CAPITULO VII, DEL PLENARIO FEDERAL

Art. 24- El Plenario Federal es el órgano de conducción política de la Federación entre uno y otro Congreso.

Art. 25- Estará integrado por un delegado de cada centro que tendrá voz y voto en el Plenario y deberá contar con por lo menos un suplente.

Art. 26- Estarán habilitados a integrar el Plenario Federal con voz pero sin voto, representantes de unidades universitarias que integrando un centro, por sus particularidades y en acuerdo con el mismo así lo dispongan.

Art. 27- FUNCIONAMIENTO:

a) El Plenario Federal podrá sesionar en el primer llamado, con la mitad más uno del total de centros federados.

b) Pasada una hora de la primera convocatoria se hará un segundo llamado, para lo cual se exigirá la presencia de 1/3 del total de centros federados para que el mismo pueda funcionar

c) Convocatoria: El Plenario Federal podrá ser convocado por el propio Plenario Federal, por la Mesa Ejecutiva, por 1/3 de firmas de los centros, o por firmas que representen 1/10 de los afiliados a la Federación.

En todos los casos deberá indicar el o los asuntos que motivan el pedido de convocatoria bajando a los centros para su difusión.

Art. 28- COMPETENCIAS: Compete al Plenario Federal:

a) Ratificar o rectificar las Secretarías puestas a su consideración por la Mesa Ejecutiva.

b) Dirigir y coordinar las actividades

c) Informar permanentemente de las actividades cumplidas y la marcha de las distintas Comisiones de trabajo, trabajando junto a la Secretaría de Prensa y Propaganda.

d) Tomar resoluciones de emergencia, cuando citado en carácter de urgente y sesionando en forma extraordinaria, las circunstancias determinen esta necesidad.

e) Podrá solicitar la presencia de cualquier miembro de la Federación cuando a su juicio lo considere de especial interés.

f) Designar o cesar a los delegados de la Federación que la representen en las diferentes Comisiones de trabajo. Dichos delegados serán electos por mayoría simple de presentes en el Plenario Federal.

g) El Plenario Federal fijará la fecha de convocatoria de los Congresos Ordinarios de la Federación de acuerdo al Art.11).

h) Designar a la Comisión de Poderes para los Congresos.

i) Las resoluciones del Plenario Federal se adoptarán por mayoría simple de presentes debiendo las resoluciones afirmativas tener ocho votos mínimo. Sin perjuicio de lo expresado anteriormente requerirán mayorías especiales las resoluciones que versen sobre:

j) Convocatoria a Congreso Extraordinario, 3/5 del total de componentes del Plenario.

k) Convocatoria a la Asamblea General, 2/5 del total de componentes del Plenario Federal.

l) Adopción de medidas disciplinarias, mayoría simple, con un mínimo de 1/3 del total de componentes del Plenario que signifiquen votos afirmativos.

CAPITULO VIII, DE LA ASAMBLEA GENERAL

Art. 29- La Asamblea General de afiliados de todos los Centros integrantes de la Federación, será convocada por el Plenario Federal o la Mesa Ejecutiva, en los casos que considere necesario, a los efectos de dar mayor participación a la totalidad del gremio en temas de movilización, coyuntura y/o importancia general. La misma tendrá carácter consultivo o resolutorio por resolución expresa del Plenario Federal, sin perjuicio de que la Asamblea modifique ese carácter por mayoría simple de afiliados presentes, la que deberá representar 2/5 de afiliados del padrón general.

Art. 30- La Asamblea General será presidida por la Mesa Ejecutiva que tendrá voz y voto.

Art. 31- La Mesa Ejecutiva convocará a la Asamblea General por:

a) Resolución del Congreso.

b) Resolución de 1/5 de los gremios integrantes del Plenario Federal.

c) A solicitud de por los menos 1/3 de afiliados del padrón general.

d) Por unanimidad de la Mesa Ejecutiva.

En todos los casos se deberá indicar el o los asuntos que motivan el pedido de convocatoria bajando a los Centros para su difusión.

La fecha de concreción de la Asamblea General no podrá ser posterior a los quince días hábiles siguientes a la recepción por parte de la Mesa Ejecutiva de la solicitud.

Art. 32- En la Asamblea General no podrán tratarse otros asuntos que aquellos que figuren en el orden del día, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 38

Art. 33- El quórum de la Asamblea General será en la primera convocatoria de 3/5 de los afiliados habilitados. En la segunda media hora de fijada la hora de inicio, se pasará a sesionar con el veinte por ciento (20%) de los afiliados habilitados para votar.

Art. 34- La Asamblea General podrá suspender sus deliberaciones y continuar en sesiones sucesivas en los días y horas que la misma disponga sin nueva convocatoria.

Art. 35- En toda sesión se labrarán actas que serán firmadas por dos miembros de la Mesa Ejecutiva y dos asambleístas designados por la misma.

Art. 36- Estarán habilitados para votar en la Asamblea General todos los afiliados que tengan una antigüedad mínima de dos meses, que figuren en el padrón de la Federación y tengan su cuota gremial al día.

Art. 37- Todo afiliado que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo precedente tendrá derecho a presentar mociones.

Art. 38- Las mociones serán de tres clases: previas, de orden y de resolución.

Se considerarán mociones previas:

a) Alterar el orden del día;

b) Incluir nuevos asuntos en el mismo, lo cual requerirá el voto conforme de 2/3 de votos de afiliados presentes.

Se permitirá argumentar a un orador a favor y otro en contra de las mociones previas.

Se considerarán mociones de orden:

c) Pasar la Asamblea General a cuarto intermedio;

d) Cerrar la lista de oradores;

e) Dar un asunto por suficientemente discutido cortando la lista de oradores.

Luego de culminada la alocución del orador en uso de la palabra la Mesa hará votar de inmediato la moción de orden, sin debate, admitiéndose solamente argumentar un orador a favor y otro en contra.

Se considerarán mociones de resolución las que presenten por escrito los asambleístas respecto al punto que se debate y se votarán luego de terminada la discusión del mismo.

A los efectos de su debate y posterior votación, las declaraciones serán consideradas mociones de resolución.

Art. 39- Todas las mociones ya sean previas, de orden o de resolución, deberán ser presentadas a la Mesa por los asambleístas con su firma, aclaración de firma y el centro al que pertenecen. No se admitirá moción alguna que no cumpla estos requisitos.

Art. 40- Para ser aprobadas las mociones previas y de orden requerirán el voto conforme de la mayoría simple de afiliados presentes.

Art. 41- Las mociones de resolución se votarán por la afirmativa, la negativa, y se contabilizarán las abstenciones. Resultará aprobada la moción que obtenga la mayoría simple de votos de afiliados presentes, debiendo resultar que los votos válidos (afirmativos y negativos) representen, al menos, la mitad más uno de los afiliados presentes

Art. 42- Las resoluciones de la Asamblea General, sólo podrán ser revocadas por otra Asamblea General convocada a tales efectos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 10).

Art. 43- Todas las resoluciones de la Asamblea General entrarán a regir a partir del día siguiente al de su realización, salvo disposición expresa de la Asamblea General que podrá fijar una fecha posterior.

CAPITULO IX DE LA MESA EJECUTIVA

Art. 44- La Mesa Ejecutiva es el órgano de ejecución, administración y representación de la Federación.

Art. 45- Estará constituida por once miembros titulares y sus suplentes que serán electos de la forma que establece los Arts. 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.

La integración será la siguiente: SECRETARÍA GENERAL; SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA; SECRETARÍA DE FINANZAS; SECRETARÍA DE ASUNTOS SOCIALES; CULTURALES Y DE ACTAS; SECRETARÍA DE ASUNTOS UNIVERSITARIOS; SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN; SECRETARÍA DEL INTERIOR; SECRETARÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES; SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS; SECRETARÍA DE CAPACITACIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; Y SECRETARÍA DE GESTIÓN.

El desempeño de uno de estos cargos será incompatible con la de miembros de la Comisión Fiscal, Comisión Electoral, Delegado de Centro, Comisión de Disciplina.

Art. 46- Los suplentes serán electos conjuntamente con los titulares de la Mesa Ejecutiva, y deberán integrarse al funcionamiento de la misma en apoyo a su gestión. En el caso de vacancia permanente de miembros titulares de la Mesa Ejecutiva y agotada la lista de suplentes, se convocará a elección complementaria de acuerdo a lo establecido en este estatuto, a los efectos de cubrir los cargos vacantes. Los miembros electos en esta oportunidad completarán el mandato de la Mesa Ejecutiva.

Art. 47- Los integrantes de la Mesa Ejecutiva podrán ser separados preventivamente de sus cargos por el Plenario Federal, con el voto de tres quintos de sus miembros, si no cumplieran con las reglamentaciones establecidas en el presente Estatuto, o si a juicio del Plenario Federal observasen conductas que transgredieran la finalidad primordial de la Federación; lo que deberá ser posteriormente rectificado o ratificado por el Congreso Extraordinario.

Art. 48- FUNCIONAMIENTO: La Mesa Ejecutiva se reunirá ordinariamente en forma semanal y podrá sesionar con la presencia de cinco de sus miembros titulares como mínimo.

Art. 49- Todo miembro de la Mesa Ejecutiva que compute tres faltas consecutivas o seis alternadas, en forma injustificada, será amonestado sancionado de acuerdo al reglamento interno, por el Plenario Federal.

Art. 50- Mesa Ejecutiva cesará en sus funciones cuando:

a) Hubiera transcurrido el período para el cual fueron electos sus integrantes; el mismo será de dos años.

b) Por renuncia conjunta de todos sus miembros titulares.

c) Por resolución del Congreso ratificando una decisión del Plenario Federal según lo establece el Art. 46).

En los casos establecidos en los literales b) y c) el Plenario Federal deberá convocar a un Congreso Extraordinario en un plazo no mayor de quince días hábiles

Art. 51- A la Mesa Ejecutiva COMPETE:

a) Ejecutar las decisiones emanadas del Congreso y del Plenario Federal.

b) Preservar el patrimonio y documentación de la Federación.

c) Elaborar el orden del día del Congreso, la Asamblea General y el Plenario Federal.

d) Citar a reunión a todos los organismos de la Federación.

e) Presidir el Congreso, la Asamblea General y el Plenario Federal, levantando actas de todas las instancias.

f) Bajar a los Centros, por medio de los delegados al Plenario Federal, por escrito las resoluciones de los organismos de la Federación con la firma de la Secretaría General y Secretaría de Actas.

g) Convocar a los suplentes correlativos en el caso de vacancia permanente o temporal de los titulares de la Mesa Ejecutiva, comunicándolo a los Centros.

h) Redactar el reglamento de funcionamiento de la Mesa Ejecutiva para ser puesta a consideración del Plenario Federal

i) Propender por todos los medios a su alcance la mayor formación sindical posible de todos los afiliados.

Art. 52- Compete a la SECRETARÍA GENERAL:

a) Representar a la Federación por el período de su mandato, en la Mesa representativa del PIT-CNT, la CSEU y otros organismos del ámbito Universitario o extra-Universitario.

b) Presidir las sesiones del Congreso, la Asamblea General, Plenario Federal, y Mesa Ejecutiva.

c) Firmar conjuntamente con la Secretaría de Actas, las actas respectivas de cada organismo y toda la documentación necesaria de las distintas Secretarías.

d) Tener a su nombre conjuntamente con la Secretaría de Finanzas las cuentas bancarias de la Federación.

Art. 53- Compete a la SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

a) Presidir la delegación a la Comisión de Organización del PIT-CNT, y a todas aquellas instancias organizativas en que participe la Federación.

b) Controlar los Padrones de la Federación.

c) Velar por el funcionamiento de las Comisiones y de los organismos de base.

d) Tomar las medidas organizativas que aseguren el cumplimiento de las resoluciones de los organismos de la Federación.

e) Informar a los Centros sobre las comisiones, apoyándose en la Secretaría de Prensa y Propaganda.

Art. 54- Compete a la SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA:

a) Presidir la delegación a la Comisión de Prensa y Propaganda del PIT-CNT, y a todas aquellas que le encomiende el Plenario Federal o la Mesa Ejecutiva.

b) Ser responsable de la difusión de todos los pronunciamientos que en cualquier materia difunda la Federación.

c) Coordinará e instrumentará las publicaciones que efectúe la Federación.

d) Se responsabilizará de los contactos con todos los medios de prensa.

e) Transmitirá a los afiliados toda información de interés común a través de boletines aprobados por el Plenario Federal o Mesa Ejecutiva.

f) La confección de un boletín periódico con la información relativa a las diferentes comisiones y organismos de la Federación.

Art. 55- Compete a la SECRETARÍA DE FINANZAS:

a) Administrar el patrimonio de la Federación, responsabilizándose de todos los documentos inherentes al mismo.

b) Firmar los recibos y controlar las recaudaciones de las cuotas de los Centros Federados.

c) Llevar libros de contabilidad y tenerlos a disposición junto con el resto de los documentos de la Federación.

d) Realizar periódicamente balances y rendiciones de cuenta, en forma trimestral en ésta última y bajando los mismos a los centros para su consideración.

e) Responsabilizarse de los fondos existentes en su poder, los cuales serán establecidos por el Plenario Federal.

f) Elaborar un plan de finanzas para la Federación, aprobado por el Plenario Federal al asumir el cargo.

Art. 56- Compete a la SECRETARÍA DE ASUNTOS UNIVERSITARIOS

a) La representación del gremio en la Comisión Directiva de Bienestar Universitario.

b) Coordinar todas las comisiones centrales de la Universidad con representación permanente de los funcionarios no docentes.

c) Informar a los Centros sobre las comisiones centrales apoyándose en la de Prensa y Propaganda.

Art. 57- Compete a la SECRETARÍA DE ASUNTOS SOCIALES, CULTURALES Y DE ACTAS:

a) Llevar las actas de todos los organismos de la Federación.

b) Recibir y cursar las solicitudes de licencia de la Mesa Ejecutiva, teniendo en cuenta lo dispuesto por el 51) literal g).

c) Efectuar todas las citaciones de reunión de los organismos de la Federación.

d) La promoción de actividades sociales, culturales y recreativas para los afiliados de la Federación y su familia.

e) La búsqueda de convenios con instituciones culturales, deportivas y comerciales, tendientes al desarrollo integral del funcionario y su familia, sin comprometer el patrimonio de la Federación, aprobado por mayoría simple de la Mesa Ejecutiva, ad referendum del Plenario Federal.

Art. 58- Compete a la SECRETARÍA DEL INTERIOR:

a) El contacto y la asistencia permanente con los organismos de base y regionales del interior.

b) Comunicar espontáneamente (en cualquiera de sus formas posibles) las resoluciones y actuaciones del Plenario Federal y su Mesa Ejecutiva, en un plazo no mayor de veinticuatro horas.

c) Elevar al Plenario y Mesa Ejecutiva todas las inquietudes y necesidades de las bases de las diferentes dependencias.

d) Proporcionar a los centros del Interior todo material e información que emane de las distintas secretarías.

Art. 59- Compete a la SECRETARÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES:

a) La coordinación con las organizaciones Regionales, Latinoamericanas y Mundiales, con las cuales la Federación tenga relacionamiento.

b) Coordinar las delegaciones que representen a la Federación en eventos Internacionales.

c) Mantener contacto permanente con el Secretario de Relaciones Internacionales del PIT - CNT.

Art. 60- SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS:

a) Encargarse del funcionamiento de la Comisión de Derechos Humanos.

b) Realizar campañas de difusión y reivindicación de los DD. HH. desde un abordaje integral, apoyándose en la Prensa y la Propaganda de la Federación

c) Encargarse en forma particular del abordaje de la discriminación de Género y discriminación Racial

Art. 61- SECRETARÍA DE CAPACITACIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL:

a) Asistir a las Comisiones y sub Comisiones que estén ligadas a la Capacitación laboral, la Seguridad laboral, Salud Ocupacional y Condiciones de Trabajo

b) Coordinar las acciones de los delegados de salud y seguridad laboral de los diferentes Centros de Base

c) Apoyarse en Prensa y Propaganda para difundir los derechos y reivindicaciones que los trabajadores tenemos en este campo

Art. 62- Compete a la SECRETARIA de GESTION ADMINISTRATIVA:

a) Asistir a las Comisiones y sub Comisiones que estén ligadas a toda la parte de gestión.

b) Informar al Plenario Federal sobre todos los temas que estas traten

c) Proponer a los Centros de Base que tomen posición de los temas que exigen resolución inmediata.

CAPITULO X DE LA COMISIÓN FISCAL

Art. 63- La Comisión Fiscal estará integrada por tres miembros titulares y sus respectivos suplentes, quienes durarán en sus cargos el mismo período que la Mesa Ejecutiva, y serán electos simultáneamente con ésta.

Art. 64- Será incompatible la calidad de integrante de la Comisión Fiscal con la de integrantes de la Mesa Ejecutiva.

Art. 65- A la Comisión Fiscal COMPETE:

a) Fiscalizar los fondos gremiales y sus inversiones por el período de su mandato.

b) Emitir informes sobre el balance presentado por la Mesa Ejecutiva ante el Congreso.

c) Verificar el balance anual.

d) Asesorar a la Mesa Ejecutiva cuando esta lo requiera.

e) Cumplir otra función inspectiva o de control que entienda conveniente el Congreso, el Plenario Federal, o la Mesa Ejecutiva.

CAPÍTULO XI, DE LA COMISIÓN DE DISCIPLINA

Art. 66- La Comisión de Disciplina estará integrada por cinco miembros designados por el Congreso Ordinario conjuntamente con tres suplentes, y durarán en sus funciones dos años pudiendo ser reelectos. En caso de impedimentos insuperables para aplicar lo anterior, será designada por dos tercios del Plenario Federal. Es incompatible la integración de la Comisión de Disciplina con cualquier otro cargo electivo dentro de la Federación.

Art. 67- A la Comisión de Disciplina compete:

a) estudio y recabación de información a instancias de los órganos competentes (Plenario Federal y Congreso), en caso de actos u omisiones sancionables graduándolos en leves, medianos o graves; lo que será reglamentado por el Plenario Federal.

b) elevar informe al Plenario Federal.

c) La Comisión de Disciplina debe resolver en base al Reglamento aprobado por el Plenario Federal, previo el estudio y análisis correspondiente. De acuerdo a ello proponer la sanción disciplinaria que entienda conveniente, comunicando su propuesta al Plenario Federal, quien una vez recibida la misma de parte de la Comisión de Disciplina, tendrá 30 días hábiles para tomar resolución. Una vez que el afiliado o centro está en conocimiento de lo resuelto, tendrá 10 días hábiles para realizar la apelación correspondiente. Transcurrido dicho plazo si el afiliado o centro no presenta ninguna apelación, la sanción será irrevocable. Una vez que se presenta la apelación ante el Plenario Federal éste,

dispondrá de 15 días hábiles para su expedición, si pasado ese plazo el Plenario Federal no se expide queda firme la sanción aprobada. La resolución del Plenario Federal sólo será apelable ante el Congreso Ordinario de la Federación.

Sobre las Sanciones se resuelve:

De acuerdo al Reglamento aprobado por el Plenario Federal y teniendo en cuenta la falta de que se trate, la Comisión de Disciplina propondrá la sanción que entienda pertinente de acuerdo a las siguientes pautas:

- Leve: de uno hasta 90 días de suspensión de los derechos del afiliado o del centro en caso de corresponder.

- Mediana: de 90 hasta 180 días de suspensión de los derechos del afiliado o del centro en caso de corresponder.

- Grave: de 180 a 365 días de suspensión de los derechos del afiliado o del centro en caso de corresponder.

La reincidencia se pondrá a estudio de la Comisión de Disciplina de acuerdo a la gravedad de la falta cometida.

La Comisión de Disciplina actuará sobre integrantes de los organismos centrales de la Federación y en el caso de los agremiados de los centros federados podrá asesorarlos a solicitud de éstos

CAPITULO XII, DE LA COMISIÓN DE CANDIDATOS Y ELECTORAL

Art. 68- La Comisión de Candidatos y Electoral constará de tres miembros titulares y tres suplentes y será integrada por el Congreso.

Art. 69- Compete a la Comisión de Candidatos y Electoral la organización del acto eleccionario de la Mesa Ejecutiva y Comisión Fiscal apoyándose en el contralor de la Comisión de Poderes.

Art. 70- La Comisión funcionará hasta la proclamación de los candidatos electos para la Mesa Ejecutiva y Comisión Fiscal. En el caso de la elección prevista en el Art. 45 serán los encargados de organizar y supervisar la misma.

CONVENIO DE FUEROS SINDICALES ENTRE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA AFFUR Y UTHC

La Universidad de la República y las Agremiaciones de funcionarios AFFUR y UTHC celebran el presente convenio en el marco de lo dispuesto por la Constitución de la República y los Convenios Internacionales de la OIT, particularmente los Convenios 87, 98 y 151.

Artículo 1º. Este Convenio tiene como finalidad garantizar y promover la actividad sindical de AFFUR y UTHC en la Universidad de la República, así como formalizar y fortalecer aspectos de la relación laboral tendientes a fomentar y estimular el diálogo y la negociación entre las autoridades y las organizaciones sindicales.

Artículo 2º. Los integrantes de la Mesa Ejecutiva de AFFUR y la Mesa Representativa de la UTHC, serán eximidos del cumplimiento de sus responsabilidades funcionales en el lapso en que asuman sus tareas como representantes gremiales, hasta un 50% de su carga horaria anual.

Artículo 3º. Los miembros del Plenario de Delegados de la UTHC (60 personas) y un número similar de integrantes de AFFUR comunicado por la Mesa Ejecutiva, podrán usufructuar para licencia gremial hasta un 15% de su carga horaria anual, cuando las actividades así lo requieran.

Artículo 4º. Los afiliados designados para representar a AFFUR y UTHC, tendrán derecho a uso de licencia gremial hasta un 5% de su carga horaria anual. Esta cláusula se hace extensiva a aquellos afiliados designados por AFFUR-UTHC a cursos, seminarios nacionales e internacionales que se consideren de interés para el desarrollo de la organización sindical

Artículo 5º. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores, el Rector podrá conceder, a solicitud fundada del respectivo gremio, autorizaciones excepcionales que eximan del cumplimiento de las responsabilidades funcionales por un plazo determinado, a un máximo de dos dirigentes por gremio.

Artículo 6º. Las personas que actúan designadas por la Universidad de la República o en representación de los gremios en actividades de co-gobierno dentro del horario laboral, se considerará que lo hacen en cumplimiento de sus obligaciones funcionales.

Artículo 7º. Todos los dirigentes y afiliados que utilicen licencia gremial (según lo dispuesto en los Art. 2, 3 y 4), deberán comunicarlo al jefe correspondiente con la mayor antelación posible. La responsabilidad y certificación de la misma estará a cargo de AFFUR central o UTHC a través de un formulario común a convenir.

Artículo 8º. La Universidad de la República permitirá el desarrollo de asambleas en los centros de trabajo en los horarios en que la gremial lo determine.

Artículo 9º. Los dirigentes de AFFUR y UTHC incluidos en los artículos 2º y 3º, podrán desplazarse libremente por los diferentes Servicios en ocasión de cumplir las actividades gremiales.

Artículo 10º. Se permitirá la instalación de carteleros gremiales en todos los Servicios Universitarios, en lugares adecuados y por acuerdo de partes, siendo responsables AFFUR y UTHC del mantenimiento de las mismas así como de su contenido.

Artículo 11º. Ambas partes acuerdan que el desempeño de la actividad sindical al amparo del presente Convenio, se encuentra comprendido en la actividad promotora establecida en el artículo 57 de la Constitución de la República, y por tanto de ningún modo podrán implicar demérito de ninguna especie, tanto en el período en que actúe como delegado o en los sucesivos períodos.

Artículo 12º. Las personas designadas por AFFUR y UTHC en el desarrollo de las funciones gremiales, tienen derecho a comunicarse con las autoridades de la Universidad de la República y de los Servicios que la

integran, quienes pondrán a disposición de los mismos la información necesaria para el ejercicio de la actividad gremial.

Artículo 13º. La Universidad de la República efectuará el descuento de la cuota gremial correspondiente a los funcionarios afiliados a AFFUR-UTHC en forma automática, y se reconoce a los sindicatos que podrán realizar actividades destinadas a recaudar fondos en los locales universitarios con objetivos de carácter gremial, de acuerdo a la normativa universitaria vigente.

Artículo 14º. Durante los días de paralización de actividades por motivos gremiales, se acuerda mantener aquellos servicios cuya suspensión trae aparejado riesgo de vida a personas, animales o vegetales y/o riesgos para la seguridad de los bienes universitarios. De acuerdo a las actividades del servicio y/o las características del conflicto, podrá acordarse entre la Universidad de la República y las organizaciones gremiales la realización de otros servicios.

Artículo 15º. La responsabilidad sobre los servicios brindados será de las autoridades universitarias, por lo tanto los funcionarios que actúen bajo el régimen de guardia gremial lo harán bajo la supervisión de las autoridades.

Artículo 16º. Para canalizar el diálogo y resolver las diferencias existirán instancias de negociación entre las partes a nivel de los Servicios y a nivel general de la Universidad, de acuerdo a la naturaleza del tema. Cuando no se llegue a acuerdo a nivel de los Servicios, podrá solicitarse la convocatoria de la instancia a nivel general con la finalidad de procurar acuerdos.

Artículo 17º. El presente Convenio tendrá una vigencia de doce meses a partir de la fecha de la firma, renovándose automáticamente por igual período. La parte que pretenda reconsiderar el Convenio deberá comunicarlo a la otra, por medio auténtico, con una anticipación mínima de un mes a la fecha de vencimiento pactada o de sus prórrogas.

FECHA: 1º DE ABRIL DE 2004.
MESA REPRESENTATIVA DE UTHC
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
AFFUR

GUÍA DE ACTUACIÓN GREMIAL PARA INSTALAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL DE LOS SINDICATOS DE BASE DE AFFUR

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL, CONQUISTADO POR LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES Y RECONOCIDO A NIVEL INTERNACIONAL.

De acuerdo a las resoluciones del último congreso de AFFUR de julio de 2009 se decidió impulsar la negociación colectiva dentro de la Universidad. El presente instructivo es un insumo para que los sindicatos de base puedan comenzar a implementar dicho proceso.

1) ¿QUÉ ES LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

En julio de 2009 se aprobó la ley N° 18.508 “Negociación Colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público”. La ley establece que “El Estado promoverá de manera efectiva la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores públicos sobre las cuestiones de interés común que pudieran ser determinadas por las partes” (artículo 2). La ley consagra que la negociación colectiva es un derecho de los funcionarios públicos (art. 3).

2) ¿QUÉ TEMAS INCLUYE LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El artículo 4 de la ley 18.508 ejemplifica algunos temas que deben incluirse en la negociación colectiva:

- las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral.
- el diseño y la planificación de la capacitación y formación profesional de los empleados en la función pública.
- la estructura de la carrera funcional.

d) el sistema de la reforma de gestión del Estado, criterios de eficiencia, eficacia, calidad y profesionalización.

e) las relaciones entre empleadores y funcionarios.

f) las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de funcionarios públicos correspondientes y todo aquello que las partes acuerden en la agenda de negociación

Se aclara que: “las partes están obligadas a negociar, lo que no impone la obligación de concretar acuerdos”.

Si bien algunos temas que se incluyen en la negociación colectiva son de carácter general, y por lo tanto deben discutirse en la Mesa Central de Negociación Colectiva entre AFFUR y las autoridades universitarias (recordemos que somos funcionarios de la Universidad y no de cada servicio, porque hay circunscripción única), hay temas que por su naturaleza deben discutirse entre los gremios de cada servicio (instituto, facultad, etc.) con sus respectivas autoridades. Justamente esto último se acordó el 07/04/11 en la mesa central de negociación colectiva de la Universidad, llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo.

3) ¿QUÉ TEMAS PUEDEN DISCUTIRSE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LOS GREMIOS DE BASE Y LAS AUTORIDADES DE LOS RESPECTIVOS SERVICIOS (DIRECTOR, DECANO, ETC.)?

Solamente a modo de ejemplo, señalamos:

a) las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral:

Incluye todo lo vinculado por ejemplo a:

- los elementos con los que se trabaja: máquinas, herramientas, materiales, elementos de protección, ropa de trabajo, ergonomía, mobiliario, etc.
- cómo se trabaja: cantidad de personal necesario, organización del trabajo, de forma de hacer el trabajo saludable o no.
- ambiente laboral: ruidos, temperatura, humedad, ventilación, polvos, vapores, líquidos agresivos, vibraciones, radiaciones, contaminantes biológicos, etc.
- lo relacionado a la salud mental: acoso laboral, discriminación, etc., son temas que deben ser abordados por el gremio de base (en este, como en todos los casos, se puede pedir apoyo a las comisiones centra-

les de AFFUR – Derechos Humanos, Salud Laboral, etc. – y al propio abogado del gremio.

- comisiones bipartitas de salud: en cada lugar de trabajo es obligatoria su existencia de acuerdo al Decreto 291/07.

Todos los temas señalados precedentemente, y todos los que el gremio de base quiera plantear, deben ser negociados con las autoridades del servicio, para lograr, por ejemplo, que se cumplan efectivamente las normativas de salud ocupacional vigentes, etc. Recordemos que son los gremios de base los que deben ser los custodios de que las condiciones de salud ocupacional se cumplan efectivamente en cada lugar de trabajo.

b) el acceso a la capacitación:

Si bien hay cursos de capacitación que la Universidad brinda centralmente, en cada servicio universitario, el gremio de base puede negociar con sus autoridades, por ejemplo:

- la planificación del trabajo para que los funcionarios puedan asistir a las instancias de capacitación de la Universidad. Debe planificarse el trabajo en cada lugar para permitir que los funcionarios puedan capacitarse, y no se les niegue este derecho por “necesidades del servicio”.
- la implementación de instancias de capacitación específicas, de acuerdo a las especificidades y particularidades de cada servicio, cuando éstas no sean implementadas a nivel central por la Universidad, o también para complementar dicha capacitación brindada a nivel central. Cada servicio, de acuerdo a su autonomía y al principio de la descentralización universitaria, puede implementar cursos de capacitación para sus funcionarios, en temas específicos del servicio que se consideren pertinentes.

c) la estructura de la carrera funcional:

Si bien la estructura de la carrera se define a nivel central, son los gremios de base los que deben participar, por ejemplo, en:

- la elaboración y el cumplimiento del organigrama en cada servicio.
- el seguimiento de los distintos cargos necesarios en las secciones: definir cuántos cargos se necesitan, evitar que los mismos se pierdan, hacer el seguimiento de los rubros presupuestales, etc.

d) la mejora de la gestión de cada servicio:

e) las relaciones entre empleadores y funcionarios: o sea la relación entre las autoridades de cada servicio y los trabajadores

f) las relaciones entre las autoridades del servicio y el gremio de base respectivo

g) todo aquello que el gremio de base y las autoridades del servicio acuerden en la agenda de negociación:

Acá se deja abierta la puerta a que los gremios puedan plantear cuestiones no señaladas anteriormente pero que sean de relevancia para los trabajadores del servicio. Lógicamente los planteos deberán referirse a las cuestiones internas de cada servicio.

4) ¿QUÉ DERECHOS CONSAGRA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El art. 5 de la ley establece la “obligación de negociar de buena fe”, lo cual obliga a:

a) la concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma

b) la realización entre las partes de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas

c) la designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata

d) el intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate

e) la realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Lo anteriormente expuesto implica que las autoridades de cada servicio o Facultad deben nombrar negociadores (uno o varios) que sean verdaderamente “representativos” de la autoridad del servicio o Facultad, el gremio de base también debe nombrar negociadores “representativos” del gremio, y ambas partes están obligadas a concurrir a las reuniones que se citen.

El artículo 6 de la ley, “derecho a la información”, establece que “las partes tienen la obligación de proporcionar, en forma previa y recíproca, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa”.

Las autoridades de cada servicio o Facultad deberán suministrar al gremio de base la información de:

- a) los avances de los proyectos de presupuesto
- b) la situación económica del servicio (unidad ejecutora) y la situación social de los funcionarios
- c) los cambios tecnológicos y reestructuras funcionales a realizar
- d) los planes de formación y capacitación para los trabajadores
- e) posibles cambios en las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral.

5) ¿LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EN QUÉ HORARIO SE REALIZA?

Las instancias de negociación colectiva, si así lo pide el gremio, deben ser dentro del horario de trabajo. Los trabajadores designados por sus sindicatos para negociar con las autoridades, cuando lo hagan dentro del horario laboral, se considerará que lo hacen como parte de sus obligaciones funcionales. Ello surge de la Ley de Libertad Sindical N° 17.940, que en su artículo 4° establece: “Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical”.

6) ¿ES LO MISMO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE LA PARTICIPACIÓN EN COMISIONES DE COGOBIERNO?

La negociación colectiva y las comisiones de cogobierno son dos ámbitos totalmente distintos. La negociación colectiva consagra una negociación bipartita, o sea entre dos partes: empleados y empleadores (funcionarios y autoridades).

La negociación colectiva bipartita puede convertirse en “tripartita” cuando se negocia con la participación de representantes del Poder Ejecutivo (por ej. del Ministerio de Trabajo).

En las comisiones de cogobierno los funcionarios somos un actor más entre varios (docentes, estudiantes, egresados, autoridades, etc.), y cuando podemos participar, a veces lo hacemos con voz y voto y en otras tan sólo con voz.

La negociación colectiva implica la existencia de dos partes, cada una con un voto. Si bien cada parte puede incluir la cantidad de negociadores que considere, sólo tendrá un voto.

7) ¿CÓMO DEBEN ACTUAR LOS GREMIOS DE BASE PARA INICIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Cada gremio de base debe solicitar por nota a la máxima autoridad de su servicio o Facultad (Consejo o Comisión Directiva), la instalación del ámbito de negociación colectiva.

Se sugiere que cada gremio tenga resuelto quienes van a ser sus delegados y cual va a ser su plataforma reivindicativa. El fin de la negociación colectiva con las autoridades debe ser el de concretar las reivindicaciones del gremio de base, y como forma de trabajo es importante que se logre alcanzar la firma de un convenio colectivo entre el gremio de base y las autoridades del servicio o Facultad. Los convenios colectivos son compromisos escritos que asumen las autoridades con el gremio de trabajadores.

8) ¿QUÉ HACER EN CASO DE ESTABLECERSE DISCREPANCIAS CON LAS AUTORIDADES DEL SERVICIO O FACULTAD?

En caso de que no se llegue a acuerdo con las autoridades de un servicio, o las autoridades incumplan los acuerdos, o simplemente prometan soluciones que luego no las concreten, se puede proceder de la siguiente manera:

- Pedir que se aplique el artículo 16 del convenio de Fueros Sindicales vigente. Dicho convenio establece que “cuando no se llegue a acuerdo a nivel de los Servicios, podrá solicitarse la convocatoria de la instancia a nivel general, con la finalidad de procurar acuerdos”. Recordemos que hay instancias de negociación colectiva por Servicio, y otra a nivel Central. Cuando no se llegue a acuerdo con las autoridades del Servicio, el gremio de base deberá enviar una nota al Secretariado Ejecutivo de AFFUR, o presentarla al Plenario Federal, solicitando el apoyo de AFFUR para hacer el reclamo a nivel central.
- Solicitar el apoyo de AFFUR. El último Congreso de AFFUR resolvió apoyar centralmente los conflictos que se desarrollen en los servicios por condiciones de trabajo.
- Desarrollar las medidas de lucha gremial que el gremio de base entienda pertinentes. Estas pueden ir desde hacer la denuncia y pedir inspecciones ante organismos del Estado, como por ejemplo el Ministerio de Trabajo - Inspección del Trabajo, Ministerio de Salud Pública, Intendencias Municipales, etc.;

otra forma de lucha es hacer denuncias públicas, y finalmente también realizar movilizaciones o tomar medidas gremiales como por ejemplo hacer paros, generales o específicos en algunos sectores, u otras medidas que el gremio de base estime conveniente.

9) ¿PARA QUE SE PUEDA EJERCER EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUÉ CONDICIONES SE TIENEN QUE DAR?

Debemos recordar que el sistema de negociación colectiva es un sistema de derechos que para que pueda ejercerse necesita necesariamente que se den tres condiciones:

1) **ORGANIZACIÓN SINDICAL:** que exista organización sindical y que los trabajadores/as puedan organizarse y desarrollar libremente la actividad sindical (este derecho actualmente está regulado en la ley de libertad sindical 17940 y por el convenio de fueros sindicales entre la UDELAR y AFFUR – UTHC).

2) **DIÁLOGO:** que exista diálogo entre las patronales y los sindicatos. En nuestro caso las autoridades universitarias están obligadas, por la ley 18508, a dialogar con los sindicatos.

3) **MEDIDAS DE LUCHA:** que exista la posibilidad de que los sindicatos puedan tomar medidas de lucha, las cuales deben ser respetadas por las autoridades.

Por ejemplo, cuando en 2015 el Gobierno declaró la esencialidad de la enseñanza, lo que estaba haciendo era violar el derecho a la libertad sindical y a la efectiva negociación colectiva reconocida por la Organización Internacional del Trabajo.

10) ¿ES LO MISMO DIÁLOGO QUE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Para que haya negociación colectiva es imprescindible que haya diálogo, pero solamente con el diálogo no alcanza para que exista un verdadero proceso de negociación colectiva.

Puede darse el caso de que haya diálogo pero no haya negociación colectiva verdadera. Pongamos dos ejemplos:

a) que la patronal no respete a la organización sindical, y dialogue con los trabajadores pero sin re-

conocer al sindicato y a sus representantes gremiales legítimos. Esta es una vieja táctica usada por las patronales, las cuales dicen que están abiertas al diálogo “con todos”, pero en realidad dialogan con los interlocutores que a ellos les conviene porque tienen intereses creados, y de esta forma no reconoce a los representantes del sindicato como los interlocutores válidos o diluye su representatividad como “una voz más entre varias”.

b) que la patronal dialogue con los sindicatos pero los gremios no puedan tomar medidas de lucha. Si los gremios no pueden tomar medidas de lucha el diálogo se torna en algo totalmente efímero y no se convierte nunca en una verdadera negociación, ya que bastaría simplemente con que las patronales cumplieran con la formalidad de concurrir a las instancias de diálogo y decir “no”. La negociación colectiva es una herramienta para llevar adelante los procesos de lucha en los lugares de trabajo (en términos sociológicos es una herramienta para procesar, en el nivel micro de cada lugar de trabajo, la lucha de clases que se da en el proceso social universal). Por lo tanto hay que diferenciar “diálogo social” de “negociación colectiva”, ya que la negociación lleva implícita y latente la posibilidad de luchar para defender o conquistar derechos en esta sociedad capitalista.

GUÍA PARA EL DELDELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA UDELAR

Esta guía está dirigida a las/os delegadas/os tanto de seguridad y salud como sindicales para orientar y apoyar su acción en lo que respecta a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Estos problemas afectan a la salud de los trabajadores y a las relaciones laborales, de ahí la importancia de articular medidas preventivas y de defensa de los derechos que asisten a la persona afectada, tanto de tratamiento como de mantenimiento de su puesto de trabajo.

La Udelar debe cumplir con una serie de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales como: La Ley 16.074 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Ley 15.965 que rectificó el convenio N° 155 de la OIT, el Decreto N° 291/07 Reglamentario de dicha Ley y el Decreto 406/88, entre otros.

El decreto 291/007, de reciente aprobación, que reglamenta el Convenio N° 155 de OIT habilita la exigencia de la conformación de Bipartitas de Seguridad y Salud Laboral en todas las empresas del país, tanto públicas como privadas.

En cada centro de trabajo se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores.

Será por medio de reuniones, cuya frecuencia y duración se determinará de común acuerdo entre las partes.

Las mismas serán acreditadas por medio de actas firmadas por los presentes en cada reunión, en las cuales deberán registrarse los temas tratados, acuerdos alcanzados, responsabilidades adoptadas y fecha de la próxima reunión.

Es en el marco de este Decreto y de las recomendaciones de OIT es que se conforman las COSSET (Comisiones de Salud y Seguridad de Estudiantes y Trabajadores) en los centros de trabajo.

DECRETO 291/007.

+ SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

SE REGLAMENTA CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO N° 155.

VISTO: El Convenio Internacional del Trabajo N° 155 ratificado por la Ley N° 15.965 del 28/6/1988

RESULTANDO: Que dicho Convenio obliga a que los países que lo ratifiquen deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Para ello establece que deberán tomarse medidas tanto a nivel nacional como a nivel de las empresas.

CONSIDERANDO: I) Que en el seno del Consejo Nacional Consultivo Asesor en políticas de Inspección del Trabajo se decidió elaborar un proyecto de reglamentación del CIT nro. 155, esta vez de carácter general, teniendo como referencia el Decreto 306/2005 de fecha 14 de setiembre de 2005, que regula este mismo tema pero específicamente para la Industria Química.

II) Que el presente decreto establece los derechos, principios y obligaciones de trabajadores y empleadores, la creación de órganos de participación a nivel de la empresa y a nivel nacional las Comisiones Tripartitas Sectoriales así como la intervención del Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo como órgano de alzada en las materias vinculadas a la promoción y prevención de la salud y seguridad en el trabajo.

III) En algunos sectores ya existen ámbitos de participación (Construcción y Química).

ATENCIÓN: A lo precedentemente expuesto

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DECRETA

CAPÍTULO I - AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1 La presente reglamentación establece las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado.

CAPÍTULO II - PRINCIPIOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTICULO 2.- Los empleadores deberán garantizar, en los términos previstos por el convenio que se reglamenta, la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

ARTICULO 3.- El costo de las medidas directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores. El trabajador deberá cuidar que los medios de protección personal se conserven en condiciones satisfactorias de uso y buen funcionamiento, siendo de cargo del empleador el mantenimiento, reparación o reposición de dichos elementos. En caso de uso indebido o extravío, el empleador podrá exigir la reposición de dichos elementos.

ARTICULO.4- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a consultar y efectuar las recomendaciones que consideren oportunas y adecuadas que afecten o puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo tanto al empleador como a los órganos de participación previstos en el presente decreto.

CAPÍTULO III - GESTION DE LAS ACCIONES PREVENTIVAS DE RIESGOS LABORALES A NIVEL DE EMPRESAS

ARTICULO 5.- En cada empresa, se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores y cualquiera sea la forma de cooperación acordada (Delegado obrero de Seguridad, Comisión de Seguridad), la labor de la misma estará orientada a

asegurar el logro de los siguientes cometidos:

a) Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen y actuando de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

- fuente del riesgo;
- medio de difusión,
- el trabajador.

b) En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de los sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre – máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud.

El espacio, los medios y las herramientas de trabajo deben ser adaptadas tanto a las medidas antropométricas del trabajador medio uruguayo, como a la naturaleza del trabajo a realizar.

c) Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.

d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales.

e) Llevar un registro de todos los incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa, como asimismo de las actuaciones de consulta realizadas.

f) Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.

g) Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal de que sea posible:

- asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma.
- asegurar la retroalimentación a los empleados de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad;
- suministrar la información que los empleados requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.

ARTICULO 6.- En las empresas, que por Convenio Colectivo ya disponen de Comisiones Bipartitas con los cometidos específicos de Seguridad y Salud en el trabajo, las mismas continuarán funcionando tal cual lo determina el Convenio Colectivo vigente a la fecha.

ARTICULO 7.- En aquellas empresas en que, de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores, ya funcione un sistema establecido para cumplir los cometidos ya señalados, se mantendrá funcionando como hasta la fecha.

ARTICULO 8.- Los empleadores y los trabajadores podrán establecer, de común acuerdo, otras formas de información, consulta y cooperación tendientes a implementar las medidas que contribuyan a limitar y erradicar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

ARTICULO 9.- En todos los casos se determinará de común acuerdo la forma, método, fechas y frecuencia de trabajo en función de las características de cada empresa.

ARTICULO 10.- La forma de cooperación y funcionamiento acordada entre empleadores y trabajadores será comunicada a la Comisión Tripartita Sectorial, una vez definida. En caso de no arribarse a un acuerdo, se comunicará de inmediato a dicha Comisión, para su intervención.

ARTICULO 11.- El tiempo ocupado por los representantes de los trabajadores en tareas inherentes a estas instancias se computará como tiempo trabajado y en los casos en que ello ocurra fuera de la jornada habitual de trabajo no se computará como hora extraordinaria. Dichos representantes no podrán ser objeto de sanciones a causa de su actividad como tales.

CAPÍTULO IV - COMISION TRIPARTITA SECTORIAL

ARTICULO 12.- A efectos de la aplicación del Convenio OIT No. 155, en cada sector o rama de actividad, se crea una Comisión Tripartita Sectorial para la formulación, puesta en práctica y examen evaluatorio y periódico, de una política nacional y sus medios de aplicación en materia de salud, seguridad y medio ambiente laboral.

ARTICULO 13.- Esta Comisión Tripartita Sectorial estará integrada por el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social que la presidirá y

un representante titular con su respectivo alterno, del sector empleador y trabajador respectivamente, y hasta 2 asesores por cada parte.

ARTICULO 14.- La política a que refiere el Art. 12 del presente decreto deberá tener en cuenta:

a) Diseño, ensayo, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas y maquinaria y equipo, substancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

b) Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

c) Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

d) Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

e) La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 5 inciso e) y Art. No. 13 del Convenio No. 155.

CIT 155. Art.5 e) la protección de los trabajadores y sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el Art.4 del presente Convenio.

Art.4. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

CIT 155 - Art.13. De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer,

por motivos razonables, que este entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

CAPÍTULO V - FUNCIONES DE LA COMISION TRIPARTITA SECTORIAL

ARTICULO 15.- La Comisión Tripartita Sectorial tendrá entre otras las siguientes funciones:

a. Promover y verificar el funcionamiento de las instancias de gestión que se definen en el capítulo III.

b. Informar a la IGTSS, aquellas operaciones y procesos de los que pueda tomar conocimiento y que deberán estar prohibidos o sujetos a controles especiales, así como las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo debería estar prohibida o especialmente limitada.

c. Analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales u otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo, a los efectos de contribuir a la elaboración de políticas de prevención.

d. Promover la investigación acerca de los riesgos que los agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos utilizados puedan entrañar para la salud de los trabajadores.

e. Promover la elaboración de planes y programas de formación para los trabajadores involucrados en tareas de prevención y para el personal en general de las diferentes empresas abarcadas en el presente decreto.

f. Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.

CAPÍTULO VI - CONSEJO NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 16.- El Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, creado por Decreto N°. 83/96 de fecha 7 de marzo de 1996, actuará como órgano de alzada a petición de cualquier Comisión Tripartita Sectorial cuando así lo solicite.

CAPÍTULO VII – DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 17.- En aquellos sectores donde ya existen ámbitos de participación tripartitos (Construcción y Química) los mismos seguirán autoregulándose como hasta el presente.

ARTICULO 18.- Las infracciones a las disposiciones del presente Decreto serán sancionadas de acuerdo a lo dispuesto por el Art. No. 289 de la Ley No. 15.903 de fecha 10 de noviembre de 1987 en la redacción dada por el Art. No. 412 de la Ley No. 16.736 de fecha 05 de enero de 1996.