

RETENCIÓN DE HABERES POR EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

(Normas).

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- Las disposiciones de la presente ley se aplicarán a todos los trabajadores del sector público y privado, es de orden público y regirá a falta de normas que establezcan condiciones más favorables para los trabajadores.

Artículo 2º.- Las retenciones de haberes -si correspondieren- por el ejercicio del derecho de huelga en ningún caso hará caer el derecho al cobro de primas por asiduidad independientemente de su denominación, siendo de aplicación la Ley N° 19.051, de 4 de enero de 2013.

Artículo 3º.- El monto de los haberes retenidos por jornada no trabajada no podrá ser mayor en ningún caso al equivalente de una falta sin justificar. Quedan prohibidas las multas y cualquier pena o sanción pecuniaria que no establezcan la ley o los decretos.

Artículo 4º.- El descuento efectivo mensual por ejercicio del derecho de huelga no será superior al 10 % (diez por ciento) del salario líquido mensual, entendiéndose por tal el salario nominal menos los impuestos y las contribuciones especiales a la seguridad social. En los casos de trabajadores que cobran salarios por hora trabajada, se tendrá por salario nominal la cantidad mensual de horas pactadas. En caso de jornaleros o destajistas, el tope máximo equivaldrá al salario líquido de 2 jornadas y media por mes. En el caso de los trabajadores que cobran sueldo por quincena, el tope máximo será del 10 % (diez por ciento) sobre el salario líquido de la quincena. En caso de que el total de los descuentos superen dicho porcentaje, se acordarán tantas cuotas mensuales o quincenales como sean necesarias.

Artículo 5º.- Las disposiciones del artículo anterior rigen sin perjuicio de lo establecido por los artículos 1º a 3º de la Ley N° 17.829, de 18 de setiembre del 2004 en redacción dada por los artículos 32 a 34 de la Ley N° 19.210, de 29 de abril del 2014. Los descuentos por ejercicio del derecho de huelga son posteriores a todos los rubros establecidos en los artículo 1º a 3º de la Ley N° 17.829, de 18 de setiembre del 2004. Se aplicará a los descuentos por ejercicio del derecho de huelga lo establecido en la Ley N° 18.091, de 7 de enero de 2007.

Artículo 6º.- A quienes entre el 1º de julio del 2015 y la fecha de vigencia de la presente ley, se les haya aplicado descuentos por ejercicio del derecho de huelga y hayan sobrepasado el límite mensual establecido por el artículo 4º, tendrán derecho a una bonificación por el exceso por concepto de daños y perjuicios. Dicha suma será considerada parte del salario a los solos efectos de la conformación del sueldo anual complementario. Dicha bonificación estará libre de todo gravamen.

Montevideo, 7 de diciembre de 2015 EDUARDO JOSÉ RUBIO, Representante por Montevideo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El ejercicio del derecho de huelga y la polémica de los descuentos por los días no trabajados por días de paro, lejos de ser una disquisición académica debe empezar a ser tomada desde el ámbito de la legislatura.

La huelga es un derecho humano colectivo de segunda generación (colocado entre los derechos sociales, económicos y culturales) y al mismo tiempo, el acaecimiento de la misma es responsabilidad y culpa del empleador. Esto que parece una obviedad, no parece ser tomado en cuenta a la hora de la liquidación de haberes.

Este proyecto sólo busca poner arriba de la mesa el problema y no es la solución definitiva, ya que ésta sería el ejercicio libre y pleno de la huelga libre de todo descuento y gravamen.

El primer ajuste de cuentas contra la clase obrera, es el descuento por días de paro o por horas no trabajadas si se adoptan otras medidas gremiales (medidas distorsivas, etc.). Que de hacerse de una sola vez, compromete la economía familiar del trabajador y además busca amedrentarlo para no volver a parar, ya que el trabajador y su familia no resistirían que su presupuesto se resintiera tanto en el tiempo dificultando el acceso a la alimentación, al pago de servicios públicos, el alquiler de la vivienda y el propio transporte para ir a trabajar entre otros gastos.

Desde esta iniciativa, reivindicamos el carácter alimentario del salario, por lo tanto los descuentos por ejercicio del derecho de huelga deben estar legalmente topeados y sin preferencia alguna respecto de otros adeudos a los que hace frente y que están estipulados en la Ley N° 17.829. Mal podríamos hablar de ese carácter alimentario si no imponemos límites a los descuentos por medidas gremiales. La Ley N° 19.210 "Ley de Inclusión Financiera", establece los topes de intangibilidad del salario (35 % en 2015), los cuales no deben ser tomados como un límite hasta donde se pueda llegar, sino como un margen del cual hay que alejarse lo más posible ya que ese porcentaje igualmente es muy escaso en cuanto a cubrir las mínimas necesidades alimentarias del trabajador y su familia.

Esta situación demuestra una vez más el papel del trabajo y de la fuerza de trabajo como mercancía, contraprestación tomada como equivalente al salario, lo que lleva a razonamientos tales como "si los trabajadores no hacen paros en cuotas, no les vamos a descontar en cuotas", lo cual en el fondo es una represalia que termina debilitando el ejercicio futuro del derecho de huelga, transformándose por su magnitud en una medida ejemplarizante. Toda medida ejemplarizante en este sistema, busca la disminución o la aniquilación del "infractor" y el principal y trascendente efecto de amedrentamiento de los demás para que no sigan su ejemplo. En el caso de los descuentos por paro es la reacción ante el ejercicio

organizado de un derecho fundamental, que se ve amenazado por las consecuencias económicas injustas de su ejercicio. En el artículo primero del proyecto se establece la universalidad y obligatoriedad de esta ley por ser de orden público. En el segundo se reafirma lo establecido en la Ley N° 19.051 sobre las primas por asiduidad, en el tercero se establece el monto máximo para descontar que no puede ser mayor que al de una falta sin sanción, ya que de lo contrario se estaría sancionando la huelga con una pena pecuniaria.

El artículo 4° establece el monto máximo mensual de los descuentos del 10 % y del 10 % de la quincena, así como de dos jornadas y media para el jornalero. En todos los casos se toma el salario líquido (salario nominal menos impuestos y contribuciones a la seguridad social). Si por ejemplo tomamos un trabajador que percibe \$ 15.000 mensuales y un líquido de \$ 11.850 (le restamos el 21 % por concepto de contribuciones especiales a la seguridad social incluyendo FONASA con hijos y dejando fuera el 0,125 % del Fondo de Reconversion Laboral a los solos efectos del cálculo), el descuento mensual será de \$ 1.185. Si ese mismo trabajador que percibe \$ 15.000 por mes pero cobra por quincena y con las salvedades del párrafo anterior, el descuento se toma de la siguiente forma: Si gana \$ 15.000 por mes, entonces por quincena son \$ 7.500 menos el 21 %, su salario líquido quincenal será de \$ 5.925 y su descuento será de \$ 592.50. Si ganara exactamente lo mismo en la otra quincena, y con las mismas cuentas, abonará en el mes \$ 1.185. En el caso del jornalero o destajista, y con el mismo salario en el mes y las mismas salvedades, ganará por 25 jornadas (200 horas) un salario nominal de \$ 600 por jornada, con un líquido de \$ 474 y multiplicado por 2,5 (dos jornadas y media en el mes), da por descuento mensual \$ 1.185. Con este caso de laboratorio buscamos exemplificar un criterio igualitario de aplicación del artículo 4° según cómo percibe el salario. Si el trabajador, por la entidad de la medida de lucha, sobrepasa ese 10 % de sus remuneraciones en el mes, se deberán fijar las cuotas necesarias que no deberán sobrepasar cada una de ellas el 10 % del salario líquido mensual.

El artículo 5° reconoce que estos descuentos por paro no tienen preferencia y son posteriores a los rubros del artículo 3° de la Ley N° 17.829. Ello significa que primero están las retenciones allí mencionadas y por último los descuentos de haberes por paro, a fin de no perjudicar a los acreedores (principalmente los alimentarios), ni agravar la situación del trabajador en cuanto deudor, ya que de no poder cubrir con la retención la deuda anteriormente adquirida, debería complementar esas sumas de su bolsillo, lo cual generalmente lo obligaría a refinanciar sus deudas o bien contraer nuevas deudas para ir cancelando las anteriores. Además se reafirma la obligación de cuidar la porción intangible del salario y se fija el plazo de prescripción por el mismo tiempo que los créditos laborales.

El artículo final dispone la bonificación equivalente al excedente cobrado por concepto de descuento por ejercer el derecho de huelga, se busca el resarcimiento a causa de un descuento oneroso que afecta la economía familiar del trabajador.

Montevideo, 7 de diciembre de 2015 EDUARDO JOSÉ RUBIO, Representante por Montevideo".