



BALANCE DE LO REALIZADO Y PERSPECTIVA DE LA SECRETARÍA HACIA EL XV CONGRESO NACIONAL PIT-CNT.

**SECRETARIA DE SALUD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE PITCNT**

Resumen de lo actuado Secretaria Salud Laboral y Medio Ambiente

La Secretaría tuvo dificultades para funcionar de manera coordinada con el Secretariado Ejecutivo desde el último congreso debido a que los sindicatos que asumieron la responsabilidad no dieron continuidad a su trabajo en la secretaria. La alta demanda constante de los diferentes sindicatos sobre la situación de acefalia de responsable político en la Secretaria y la débil coordinación con el SE, llevaron a que varios sindicatos que participan de la Secretaria, resuelvan elevar una nota al SE transmitiendo la necesidad de resolver la situación.

En septiembre de 2022 asume el vicepresidente del PITCNT, compañero Joselo López, como responsable político y se designan compañeros para la tarea de coordinar la Secretaria y delegatura al CONASSAT.

Actividades desarrolladas desde la Secretaria:

- Se organizó y realizó una actividad central en el marco del día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La actividad se realizó presencial y se transmitió por YouTube, con la colaboración del Instituto Cuesta Duarte el 26/04/2023. En la actividad de formación que se desarrolló participaron más de 120 compañeros y compañeras de los siguientes sindicatos/Federaciones AEBU, AUTE, COFE, COT, FANCAP, FOEYMA, FUECYS, FUM-TEP, FUS, O.TRA.S, SAG, SIMA, SOFRIM, SUNCA, STIQ, SUPRA, SURA, UNTMRA, UTC.

En esta instancia se realizó un relevamiento entre todos los asistentes para contar con insumos para el trabajo de la Secretaria, de dicho relevamiento se señalan algunos temas que se consideran necesario abordar desde el PITCNT los más relevantes indicados por los participantes: Acoso Moral Laboral, Riesgos Psicosociales, Seguridad y Salud Laboral, uso de sustancias químicas, Violencia, uso de los Equipos de Protección Personal, entre otros. Así mismo se centralizó la consulta en el cumplimiento de los ámbitos de participación en las bipartitas de salud y seguridad, de acuerdo al Decreto 291/007, encontrándose que en un 20% aproximadamente no se cumple normativa. Otro tema relevado es sobre la existencia de los Servicios de Prevención Salud y Seguridad de acuerdo al Decreto 127/014 la respuesta de los participantes es que en 55% No se cumple normativa.

Se puntualizan los principales temas abordados durante el año 2023, en los que aportó trabajo la Secretaria en los diferentes espacios de participación (CONASSAT, Consulta Tripartita al PITCNT, envío de Memorias OIT, COTAMA, Comisión de Trabajo, Políticas de Empleo, Seguridad Social y Economía Social del PARLASUR).

- El 25 de abril de 2024 se realizó actividad central Conferencia de Prensa y lectura de un documento elaborado por la SSLYMA con la participación del Presidente y Secretaria General del PITCNT, por el día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del 28 abril de 2024.

En el CONASSAT

- Se participó de todas las reuniones en su mayoría con el temario propuesto por el Poder Ejecutivo en: Actualización Decreto 127/014, Protocolo Gripe aviar que no se aprobó, solicitud de suministro de agua ante la crisis hídrica (a solicitud de la delegación por el PITCNT), Propuesta OIT sobre Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. Se realizaron planteos por parte de la delegación del PITCNT que no fueron discutidos en el CONASSAT ante la negativa por parte del Poder Ejecutivo como es la actualización del Decreto 210/011 sobre el listado de enfermedades profesionales incorporando las relacionadas a la salud mental tal como lo recomienda OIT. Tampoco se encontró respuesta en CONASSAT por parte del Poder Ejecutivo a los cometidos surgidos del art 16 del Decreto 291/007 que establece que el CONASSAT debe funcionar como órgano de alzada a petición de cualquier tripartita sectorial cuando así lo solicite. Se valora como preocupante por parte de la delegación del PITCNT el ámbito de Dialogo Social donde Poder Ejecutivo y Patronales no demuestran interés en dar cumplimiento cabal a los cometidos establecidos en su creación.
- Se trabajó en la redacción y aprobación del Decreto 246/2024 sobre la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo acordado con la participación de toda la Secretaria de SLYMA.

Es de destacar que en este período el Poder Ejecutivo eludió la consulta a los trabajadores en los ámbitos de dialogo social y negociación colectiva en temas que incluyen la seguridad y salud en el trabajo como son: el Teletrabajo tanto en el sector público como privado, la regulación de trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, entre otros.

Participación de la secretaría en la Consulta Tripartita al PITCNT

- ·Ratificación Convenio Internacional del Trabajo 187 sobre el Marco Promocional de Salud y Seguridad. Se analizó en la Secretaria la pertinencia de que el PITCNT acompañe.
- ·Ante lo propuesto por el MTSS para modificación del Decreto 291/007 se trabajó rápidamente y en coordinación con Asesores Legales del PITCNT y Secretariado Ejecutivo, lográndose por el momento la suspensión de la modificación propuesta. El proyecto planteaba la no participación de las y los delegados en las capacitaciones, la incorporación de trabajadores no afiliados en la Bipartita y que los delegados NO los designe el sindicato (artículo 5° Bis).
- ·Se trabajó con Asesores Legales del PITCNT para dar respuesta a la propuesta presentada por IGTSS sobre el Plan Estratégico Inspección General del Trabajo 2023 - 2025.
- ·Se trabajó junto a asesores Legales del PITCNT y Secretaria de Género en la respuesta del PITCNT ante propuesta de Reglamentación por Ley del Convenio 190 sobre la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. La propuesta del Poder Ejecutivo era sacar una nueva ley superponiendo la Ley de ratificación del CIT 190, eludiendo la consulta Tripartita. Se logró al momento que no fuera votada la norma.

Participación en el envío de Memorias OIT

- Se trabajó junto a Asesores Legales PITCNT en la Memoria de los Convenios 81 y 129 de la IGTSS, así como en los insumos para respuesta del PITCNT en el envío del Formulario sobre riesgos biológicos en el trabajo.
- Se trabajó en elaborar un informe sobre la aplicación del Convenio 190 en el marco de la presentación del proyecto de Ley al Parlamento por parte del MTSS, realizando una nota a la Comisión de Expertos de OIT.

Participación en el PARLASUR:

- Se preparó y realizó informe a la Comisión de trabajo, políticas de empleo, seguridad social y economía social del PARLASUR sobre la implementación del Convenio 190 en Uruguay. Se trabajó en conjunto con Asesora Legal Vanessa Bustamante y Secretaría de Género.

Formación:

- Los compañeros que integran la coordinación por designación del Secretariado Ejecutivo, participaron de dos Cursos sobre Salud y Seguridad en el Trabajo organizados por ACTRAV OIT. Se valoró productivamente las instancias, logrando a través de las mismas, colectivizar materiales de formación, estrategia sindical regional y global en el marco de los nuevos pronunciamientos de OIT sobre elevar el estatus de los convenios 155 y 187 a Convenios Fundamentales. Se entregó biblioteca de Salud y Seguridad en el Trabajo de OIT a los Asesores Legales del PITCNT. A través de la participación del PITCNT en estos cursos se consiguió cupos para 17 compañeros y compañeras para un curso de Salud y Seguridad centrado en la Violencia y el Acoso, brindado por ACTRAV OIT en forma virtual y se consiguió que ACTRAV OIT proporcione al Instituto Cuesta Duarte los módulos de dicho curso a los efectos de poder brindarlo en Uruguay para todo el movimiento sindical, lo que espera implementar en cuanto ICUDU lo disponibilice.
- Se participó en reuniones de Intercambio con el Instituto Cuesta Duarte sobre capacitación. En particular sobre los cursos de Salud y Seguridad a principio de año se proporcionó al Instituto un listado actualizado de las y los compañeros integrantes de la Secretaría con formación para conformar a la lista de formadores de ICUDU en estos temas. Esta acción tiene como finalidad multiplicar la experiencia de formación y las capacidades de más compañeros y compañeras ya que la oferta estaba reducida a la participación de dos o tres compañeros únicamente. Se pretende que en el próximo año, desde el Instituto pueda instrumentarse.
- Se mantuvo reunión con UNIT y se coordinó que asistiera ICUDU a los efectos de vincular ese contacto con formación directamente. A su vez generamos un contacto institucional con UNIT como Secretaría y recibimos mensualmente oferta de cursos con becas que se dio continuidad asignando los cupos a diferentes sindicatos que participan en la Secretaría.

- Se recibió institucionalmente por parte del Departamento de Salud Ocupacional la oferta de cupos para PITCNT en el Curso de Promotores de Salud, se asignaron un total de 15 cupos atendiendo el interés de todos los sindicatos que participan. (Poner el total de cada año y los del interior por zoom)
- Se realizaron diferentes cursos de Seguridad y Salud en el Trabajo convocados desde el ICUDU.

Se mantuvo reunión con Representante del Centro Internacional para la Promoción de los DDHH de UNESCO Argentina y se traslada por parte del responsable político de la secretaria a ICUDU para la coordinación institucional a los efectos de aprovechar la formación en DDHH y derechos laborales que nos ofrecen.

Funcionamiento:

- Se debió solicitar la creación del correo institucional de la Secretaría, llevándose acta de todas las reuniones con asistencia, informes, documentos elaborados y temas tratados. En este punto se valora la importancia de contar con la memoria del trabajo de la secretaria dentro del PITCNT que permita democratizar la información a todos los sindicatos.
- Se conformaron varios grupos de trabajo para hacer más ejecutivas las reuniones de la Secretaría donde se analizaron temas como:
- Se trabajó en el análisis de los datos del Monitor BSE, Decreto 371/022 de la IGTSS, Proyecto de Ley sobre Violencia y Acoso, Consulta de OIT sobre nuevo Instrumento para abordar los Riesgos Biológicos, Convenios sobre la IGTSS, el Plan Estratégico IGTSS, entre otros.
- Se resolvió convocar a las reuniones cada 15 días, lo que se mantiene al momento del presente documento.

Se citaron a todos los sindicatos desde PITCNT a las reuniones de la SSLYMA.

Se anexan informes de las Sub Comisiones: Acoso Moral Laboral y Ambiente.

Perspectivas de trabajo de la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente:

Funcionamiento:

- Se deben resolver las dificultades en la participación por parte del PITCNT de las reglamentaciones debido a la falta de coordinación de CONASSAT con órganos asesores técnicos, envío de memorias a OIT, respuestas a las consultas del C144 y comparecencias al parlamento.
- Utilizar las herramientas de seguimiento y control de OIT sobre la aplicación de los Convenios Internacionales en particular los PDFT y de Gobernanza. Memorias observaciones, reportar incumplimientos, informe comisión de expertos.
- Asegurar que el trabajo de las comisiones para temas específicos y sus referentes cuente con una estructura institucional que promueva la participación de los sindicatos.
- Revisar y asegurar participación institucional del PITCNT en ámbitos como ser: CETI, Comité de Erradicación del Trabajo Infantil, Comisiones técnicas UNIT, RENEA red nacional de educación ambiental, CONASIDA, entre otros.

Formación:

- Privilegiar la formación y sensibilización sobre el concepto ambientes de trabajo seguros y saludables como principios y derechos fundamentales C 155 y C 187 y su aplicación efectiva a escala nacional, con el Objetivo de conocer el Nuevo Marco de Principios y Derechos Fundamentales con la inclusión de la SST como tal y reforzar el papel de las organizaciones de trabajadores a la hora de apoyar la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables y las implicaciones que de ello se derivan para los programas de los sindicatos.
- Planificar y realizar capacitación con la colaboración de ACTRAV OIT a realizar en tres niveles; Básico, Medio y Superior (formación de formadores) para delegados de salud laboral, dirigentes y trabajadores, que incluya CIT 155, 158 (promoviendo ratificación) 161, 187 y 190 (promoviendo aplicación).
- Revisar y actualizar en conjunto con el Instituto Cuesta Duarte los programas y contenidos de los cursos de formación en SST que estén desactualizados en el marco de los nuevos pronunciamientos de OIT. Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, incluyendo los Convenios de Gobernanza.
- Incorporar a los cursos la difusión del Decreto 246/2024 sobre la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por el CONASSAT con asistencia técnica de OIT.

Programático:

- Lograr la efectiva ejecución de la Política Nacional de SST, trabajar en el perfil, programa y sistema de SST en el seno del CONASSAT. Promover la incorporación en la legislación nacional, los acuerdos regionales MERCOSUR en materia de SST: Resolución 4/15 del MERCADO COMUN sobre el Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores del MERCOSUR que establece el derecho de que todo trabajador ejerza sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve la salud física y mental del trabajador y estimule su desarrollo y desempeño profesional y RECOMENDACIÓN 4/23 del MERCOSUR sobre la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en la misma se establece la NECESARIA adopción de medidas apropiadas y acordes para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, de acuerdo a las legislaciones nacionales.
 - Retomar en el CONASSAT el tratamiento de un protocolo ante la Gripe Aviar que no fue aprobado al momento de su discusión en dicho ámbito. Actualizar la ordenanza 145 del MSP que obliga a realizar los controles médicos ante la presencia de los factores de riesgos físicos, químicos y biológicos y efectivizar el control de la misma. Actualizar el Decreto 210/011 en consonancia con la recomendación R194 - Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) de OIT incorporando el apartado 2.4. Trastornos mentales y del comportamiento que incluyen: 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático y 2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador
 - Elaborar materiales de sensibilización e información sobre el CIT 190 promoviendo cláusulas en los convenios colectivos y la aplicación de la recomendación 206.
 - Elaborar materiales de información sobre el pronunciamiento de la OIT “la salud y seguridad un derecho fundamental” y la importancia que le da al dialogo social y el respeto por las organizaciones sindicales para el logro del objetivo de la política nacional de prevención.
 - Promover la incorporación de preguntas relacionadas a la actividad laboral en todas las consultas médicas.
- Promover el fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo, asegurando el cumplimiento del convenio internacional de gobernanza, que permita el efectivo rol de fiscalización y control de la normativa laboral. En los servicios públicos, el gobierno en su doble rol de patrón y contralor, pone en evidencia la vulnerabilidad de los trabajadores a la hora de reclamar las condiciones de trabajo, evitando arbitrar sobre las denuncias por condiciones generales del trabajo y derechos fundamentales. Esto genera en los funcionarios públicos una situación que los discrimina y da por tanto peor calidad en el trabajo al ser considerados trabajadores particularmente distintos en el goce de sus derechos a un entorno saludable en sus lugares de trabajo.

- Sobre este punto entendemos que se está en falta con varios convenios que el país ha suscrito y por los que está obligado. Se debe revisar el Decreto 371/2022 que reglamenta la actuación de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.
- ·Control de los rechazos del BSE.
- ·Jerarquizar CONASSAT, y TRIPARTITAS sectoriales en SST como organismos de alzada vinculantes (no como hasta el momento que son de recomendaciones)
- ·Garantizar la correcta aplicación de la Ley 16.074 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, incorporando a los trabajadores del sector público a su cobertura. Revisar la definición de criterios en materia de rechazos médicos y administrativos. Asegurar el jornal completo a los trabajadores accidentados. Convenio 121 de OIT.
- ·Trabajar en CONASSAT para mejorar el tratamiento de las denuncias y contar con registro de estadísticas actualizados. Promover herramienta que evalúe los factores de riesgos psicosociales.
- ·Exigir un papel más activo del Ministerio de Salud Pública y el Sistema Nacional Integrado de Salud privilegiando las políticas de prevención, el estudio de la relación entre el deterioro de nuestro estado de salud y el trabajo y la forma como se realizan las prestaciones de salud y económicas.
- ·Cumplimiento del rol controlador de las funciones del servicio de prevención y salud (Decreto 127/014)
- ·Contar con registro obligatorio de los servicios de prevención y salud por empresa incluidas las de 5 a 50 trabajadores.
- ·Incorporar seguimiento a la salud y plan de prevención en empresas con 4 trabajadores y menos.

Priorizar el abordaje de la Salud Mental en relación al Trabajo: El Trabajo nos atraviesa en todas sus formas como sociedad, tanto por su ausencia como por su exceso, a su vez para a la mayoría de las personas, es una obligación necesaria para sobrevivir. En nuestro país, particularmente en el periodo de gobierno que culminó, se ha profundizado la desigualdad social. Existe un preocupante crecimiento de la economía informal y la precarización laboral que afecta a un número en aumento de trabajadores, con condiciones laborales inadecuadas y falta de derechos, creando un entorno de vulnerabilidad y riesgo para la salud mental. Todo esto en el marco de una sociedad que se presenta cada vez más violenta. Tenemos un envejecimiento de la población activa trabajadora y niveles altos de desocupación en los jóvenes. A su vez, quienes están empleados trabajan más, Incluido el trabajo no remunerado de cuidados que mayormente lo hace la mujer. Esta situación no solo limita la capacidad de la mujer para participar en el mercado laboral, sino que también, genera agotamiento y estrés mental. La vida y la salud de los trabajadores están fuertemente condicionados e incluso determinados por las condiciones y medio ambiente de trabajo. Los informes de OIT han venido alertando que el mayor riesgo del futuro del trabajo son los riesgos psicosociales.

Los Factores de Riesgos Psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que se presentan con la capacidad de afectar el desarrollo del mismo, y la salud de las y los trabajadores. Es necesario medir para categorizar cuales son las dimensiones de los riesgos psicosociales en relación al trabajo que impactan en la salud o podrían impactar, para poder adoptar medidas correctivas y trabajar en prevención. Observamos con preocupación que las y los trabajadores que transitan un trastorno mental en su vida laboral activa, lo hacen en soledad, muchas veces siendo estigmatizados y evaluados en la individualidad y no en lo colectivo y en relación al trabajo.

- Trabajar para incorporar el tema salud y seguridad en todos los niveles de la educación tal como está dispuesto en la PNSST Decreto 246/2024.

El documento de trabajo inicial se presentó el 11 de febrero de 2025 a los integrantes de la coordinación y se discutió en todas las reuniones posteriores de la Secretaría con el fin de enriquecerlo con los aportes de todos sus integrantes, siendo aprobada la presente versión final en la reunión del 2 de abril de 2025.

Por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PITCNT
Carolina Arcuri

**Comisión de Acoso Moral Laboral
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
Informe al XV Congreso del PIT-CNT**

Asistimos en estos últimos años a un incremento de las manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Esto acompañado de una injerencia más directa de la administración que finalizó de representantes de la desregulación en los organismos del Estado. Así se facilitó la utilización de la organización del trabajo para imponer condiciones que incrementaron ganancias, a la vez que se impulsó naturalizar el deterioro de la salud, los accidentes, la pérdida de derechos y la pérdida salarial. El ejemplo más claro y reciente lo tenemos en la última normativa de esa administración, sobre el trabajo en plataformas.

La Comisión de Acoso Moral Laboral es un colectivo de trabajo creado en el año 2004 dentro de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.

Su objetivo es abordar este flagelo que sufren los colectivos de trabajadores, violando sus derechos y afectando gravemente su salud.

Nuestra tarea incluye desarrollar varios aspectos:

1. Estudiar a fondo las causas del problema, examinarlas a la luz de la experiencia acumulada por el movimiento sindical y el conocimiento académico, y así definir las metodologías a aplicar.
2. Difundir, sensibilizar y brindar formación sobre la materia a sindicatos y trabajadores en vínculo estrecho con la S.S.L.M.A. y el Instituto Cuesta Duarte.
3. Elaboración de material para su distribución (en forma impresa o digital) entre quienes participan en los cursos, talleres o encuentros, coordinados por iniciativa del, o, con el ICUDU.
4. Asesorar y orientar a los sindicatos ante consultas sobre denuncias de casos específicos.
5. Conjuntamente con lo anterior se propone a los sindicatos cómo preparar la discusión del tema para tratarlos en los ámbitos bipartitos, haciendo énfasis en la acción preventiva, así como, también, en la apropiada elaboración en el sindicato para presentar en la bipartita, de protocolos de actuación sobre acoso moral laboral.

Es imprescindible lograr una acción sindical coherente, asumiendo el sindicato su rol central sin delegarlo a nadie, entendiendo que hay otros actores necesarios que aportarán aspectos también imprescindibles para evitar juntos, las violaciones de derechos, las enfermedades, accidentes, que incluyen el aumento de muertes en el trabajo. Ninguno de los actores, sea el Estado, los empleadores o los sindicatos debe sustituir a ningún actor, sin olvidar que el rol de los técnicos es el de asesorar. La garantía para que sea así, está en las normas de la Negociación Colectiva, usémosla.

La aprobación del Convenio Internacional 190 en OIT, al que adhiere Uruguay en el año 2019, favoreció a que se trabajara para evidenciar estas violencias expresándose con denuncias, pedidos de asesoramientos y aumento del interés en aprender, ante la Comisión de Acoso Moral Laboral.

El vínculo y trabajo coordinado con otras comisiones también ocurre. Esto sucede cuando es necesario analizar temas específicos e intercambiar experiencias y puntos de vista de cómo abordarlos, produciendo opiniones y documentos para asesorar al Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT.

El último ejemplo de ello es el grupo que se formó para analizar el borrador de proyecto de ley sobre acoso moral invocando el CIT 190 de la OIT, integrado por compañeros y compañeras de las comisiones de Género, Equidad y Diversidad, la de Acoso Moral Laboral, la de Alcohol y otras Drogas, de Discapacidad y el Instituto Cuesta Duarte. La compañera responsable de la Secretaría de Género, que participó de las reuniones desde el comienzo, quedó encargada de informar al Secretariado sobre la opinión del equipo y su fundamentación. Así se pudo lograr que el PIT-CNT denunciara en OIT este nefasto Proyecto de Ley, evitando su aprobación y las consecuencias que acarrearía. Tener siempre presente que el CIT 190 es la Ley Nacional 19849, vigente desde su ratificación.

Capacitación y sensibilización.

Entendemos que el papel de la capacitación sindical que brindamos, debe contener conocimiento técnico y experiencia acumulada en el intercambio con los sindicatos, lo que posibilita dar claridad y certezas sobre los objetivos sindicales, para la protección de quien trabaja.

En el año 2022, después de levantada la emergencia sanitaria por pandemia, se brindaron doce cursos, los que culminaron 234 participantes.

En el año 2023 se ofrecieron 7 cursos, de los cuales culminaron los mismos 134 compañeras/os.

En el año 2024 se hicieron 8 cursos que culminaron 178 compañeras y compañeros.

Registro de actividades de formación en acoso moral laboral 2024					
Mes	Fecha inicio	Fecha cierre	Actividad	Modalidad	Participant
Abr	1-Abr	5-Abr	1ºCurso básico Acoso Laboral	Presencial	18
	18-Abr	9-May	Curso básico Acoso Laboral AFCASMU	Presencial	4
May	7-May	28-May	Curso a distancia Riesgos Psicosociales	Aula virtual	31
Jun	3-Jun	7-Jun	Taller Acoso Laboral	Zoom	46
Jul	29-Jul	2-Ago	2º Curso básico acoso moral laboral	Presencial	23
Set	11-set	11-set	Taller Acoso moral laboral SUTIGA	Presencial	11
	19-set	27-set	Curso básico Acoso moral laboral APMU	Presencial	23
Oct	7-Oct	11-Oct	3º Curso básico acoso moral laboral	Presencial	22

Se puede apreciar en la planilla del año 2024 que los cursos fueron brindados con diferentes modalidades, presencial, zoom, aula virtual (asincrónica), pudiéndose realizar en forma mixta. Debemos decir que lo más productivo es el modo presencial que permite mayor participación e intercambio enriqueciéndonos todos/as. En casos de sindicatos nacionales ayuda mucho el modo mixto que permite llegar a quienes viven en otros departamentos.

En el 2024 priorizamos los cursos presenciales y atendimos las solicitudes de sindicatos como AFCASMU que lo pidió para los integrantes de su Comisión de Salud Laboral, SUTIGA que lo hizo para delegados, y APMU para su Comisión de Salud Laboral y trabajadores interesados/as en el tema.

En esta tarea de capacitación, lo central es lograr convicción en que el origen de la violencia y el acoso se encuentra siempre en el modo de organizar el trabajo, o sea, es un problema colectivo, donde el papel del sindicato es insustituible y el derecho colectivo es determinante.

Para el curso de junio se anotaron 120 pero lo terminaron 46, en general se anotan más de los que terminan el curso, el interés en el tema es alto, aunque también crecen las dificultades que impiden la participación. Esto está vinculado al aumento de la demanda de más y más tiempo que surge de estas formas de organizar el trabajo.

Cuando en los cursos presentamos los 8 factores de riesgos psicosociales vinculados estrechamente con la violencia, siempre se genera gran entusiasmo porque identifican claramente lo que viven cotidianamente en su trabajo, a la vez que ven con claridad cómo se puede solucionar su problema.

Cuando acuden a la IGTSS con sus denuncias constatan que en el procedimiento no se analizan los factores de riesgos psicosociales, no está establecido que se deba hacer. Hay que considerar que los derechos violados a causa de violencia y acoso son los Derechos Humanos, Fundamentales o Inespecíficos, lo que determina la gravedad de las violaciones. Esto debería reforzar la prioridad de evitar la presencia de formas de organizar el trabajo que crean las condiciones para que esa violencia pueda ejercerse. Cuando se analizan los factores de riesgos psicosociales nos muestran como dejan indefensos/as a quienes trabajan frente a diversas formas de violencia, a la vez que se restringe la posibilidad de ejercer el derecho de la Negociación Colectiva y de asociación sindical, quedando en evidencia la responsabilidad directa del empleador por ser quien aplica esa forma de organización del trabajo.

Es imprescindible que quede establecido claramente, la necesidad de actuar en prevención, en el marco establecido por el CIT 155, Decretos 291/007 y 244/016 en los ámbitos tripartitos, bipartitos y con la participación del delegado obrero de seguridad.

Fue muy importante la participación de varios integrantes de la Secretaría de Salud Laboral del PIT-CNT en el curso sobre el CIT 190, organizado por ACTRAV de OIT (Oficina de Actividades Para los Trabajadores), donde en su contenido queda claro que el abordaje debe comenzar por la prevención evaluando los factores de riesgo psicosociales para poder corregir esa organización del trabajo que los contiene; reflejando a su vez, lo abarcativo y la amplitud del Convenio. Este enfoque reafirma el contenido del trabajo realizado por la comisión de AML.

En el 2024 se contactaron con el equipo de trabajo desde el CIPDH-UNESCO (Centro Internacional para la promoción de los DD.HH.), con la intención de tratar el tema de los DD.HH. en el trabajo; haciendo una propuesta de cursos cuyos contenidos tratan sobre el CIT 190 abarcando los DD.HH. así como los Factores de Riesgos Psicosociales.

Se puede apreciar lo realizado en la etapa que se cierra, sin embargo, no se puede ocultar las dificultades en la participación permanente en el trabajo de delegados de los sindicatos, algo que se deberá superar.

Propuestas de trabajo a futuro

- Realizar un proceso de profundización en el conocimiento de todo el contenido del CIT 190, para estar en condiciones de elaborar una propuesta sindical con el fin de establecer procedimientos para que en su aplicación se refleje su contenido. Este proceso de elaboración debe incluir a compañeros y compañeras de otras áreas de trabajo de nuestra Central; partiendo de la experiencia realizada para preparar la denuncia que realizó el PIT-CNT en la OIT sobre este convenio.
- Sugerir crear un equipo de trabajo en la Secretaría para elaborar propuestas de modificaciones normativas, entre ellas las que establecen procedimientos de la IGTSS que no están contribuyendo hasta ahora, en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.
- Nos proponemos continuar actualizando los materiales de difusión de la Comisión, incorporando el conocimiento y la experiencia adquirida en la tarea, los cambios técnicos, científicos y organizacionales, que dan lugar a que surjan nuevas normativas que debemos comprender, para poder transmitir y aplicar, dando respuestas a las necesidades que surgen, en una realidad de cambios permanentes.

- En la próxima etapa debemos planificar nuevos cursos ampliando sus contenidos acompañando los cambios de la realidad.
- Consolidar el vínculo con ACTRAV-OIT y CIPDH-UNESCO con el objetivo de profundizar el conocimiento sobre el tema, y el intercambio con experiencias internacionales promovidas por estos organismos.
- Por último, considerando todos los desafíos que tenemos planteados para la próxima etapa, necesitamos un mayor compromiso de los sindicatos para asegurar una adecuada participación en el trabajo de la comisión.

Montevideo, 5 de abril de 2025

Comisión de Acoso Moral Laboral
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

Comisión de Ambiente - SSLyMA -PIT CNT Informe al XV Congreso del PIT-CNT

1. Informe de lo actuado

La Comisión de Ambiente se ha reunido regularmente desde el anterior Congreso, con frecuencia de quincenal a mensual, con participación de los siguientes sindicatos: ADEOM, ADUR, AFGAP, AFINCO, AFMIT, AOEC, ATES, FFOSE, FUECYS, FUS, SIMA, STIQ, SUTCRA, UCRUS, UNATRA, UNOTT. Como invitados participaron en varias reuniones los compañeros de FUNCONABE (Apicultores). Se han establecido además relaciones con otras organizaciones preocupadas por los temas ambientales (Redes-AT, Red de Agroecología, Red Nacional de Semillas y organizaciones zonales del interior del país). Se mantuvo la participación en la Comisión Técnica Asesora de Medio Ambiente (COTAMA) y en grupos de trabajo derivados (Residuos de Obras de Construcción, Pérdidas y Desperdicios de Alimentos, elaboración de Plan Nacional de Residuos). Se siguió trabajando en el Grupo de Trabajo por Implementación de la Ley de Residuos, junto a la Universidad, FUCVAM y organizaciones vinculadas a temas ambientales, generando varias reuniones con autoridades nacionales y municipales. Además de las reuniones de discusión y elaboración de documentos, se organizaron instancias de difusión a los sindicatos y a público en general.

En noviembre de 2022 hubo 3 instancias de trabajo:

- El día 4 se realizó un conversatorio en PIT-CNT, sobre agua, residuos y agrotóxicos y su relación con el mundo del trabajo, con tres ejes de discusión: salud, protección ambiental y distribución de la riqueza. Como preparación, se había hecho el 19 de octubre una presentación del informe 2022 del Observatorio Cuestión Agraria Uruguay (OCAU).
- Se colaboró con la preparación del Encuentro Nacional de Clasificadores previsto para el día 19.
- Se preparó, en conjunto con el Grupo de Trabajo por Residuos, un conversatorio para el día 22, en respuesta a la Cumbre del Plástico reunida en Punta del Este a fin de mes.

En el año 2023:

- Se trabajó en coordinación con el DPP en la elaboración de informes para el Congreso del Pueblo. Entre ellos, se elaboró un informe sobre los proyectos de Hidrógeno Verde.
- También en 2023 hubo varias actividades de apoyo a UCRUS: visitas a planta 5 bis, apoyo a formación de cooperativa en Ciudad del Plata, reunión con Intendencia de Río Negro, visita a cooperativa Las Gaviotas, de Salto.
- Se colaboró con el ICD en la elaboración de un Proyecto RIDE (Respuestas Innovadoras a Desafíos Estratégicos) a presentar a INEFOP para un plan de apoyo a los trabajadores del vertedero de Felipe Cardozo (Planta 5bis).
- El 23 de octubre se participó en la Mesa: “Transiciones ecosociales en América Latina y Uruguay”, a invitación de la Red Temática de Medio ambiente (RETEMA) de la Universidad de la República.

En el año 2024:

- Con compañeros de otros ámbitos del PIT-CNT y UDELAR se conformó un grupo de trabajo en “Justicia Ambiental”, que organizó una actividad llamada “Ambiente y Salud en la Agenda Sindical” (17.04.24). En la preparación de esta actividad, se participó de una jornada sobre el agua, organizada por Redes-AT, con participación de varios académicos de UDELAR.
- Para la difusión a los sindicatos del documento elaborado para el Congreso del Pueblo, se realizaron talleres en STIQ, FUECYS y AEBU. En febrero de 2025, se participó en reuniones con autoridades designadas: del Ministerio de Salud, que nos convocó junto con el DDP para promover instancias de coordinación en el control de temas ambientales y de salud; y con Inspector General y Sub-inspectora de Trabajo para promover la inclusión de los temas ambientales en las instancias paritarias y tripartitas de salud y seguridad.

2.- Enfoque teórico

2.1.- La cuestión ambiental en la óptica sindical – “Ha sido tradición del movimiento sindical uruguayo la preocupación por los grandes temas nacionales y de los trabajadores de todo el mundo, trascendiendo lo que son reclamos meramente económicos o sectoriales” (del informe al XII Congreso). La cuestión ambiental se plantea hoy como crisis civilizatoria, que tiene fuertes consecuencias negativas en la salud de la población y afecta especialmente a los trabajadores y los sectores más sumergidos; debemos considerarla desde una visión de clase.

Entre otras cosas, rechazar la visión de que el cuidado del ambiente va en contra de la generación de puestos de trabajo, sino que es posible y necesario generar puestos de trabajo de calidad dentro de procesos productivos que respeten el ambiente. De ahí la consigna: mejor ambiente con más trabajo.

2.2.- La relación entre el modo de producción capitalista y el deterioro del ambiente – El ambiente no es algo externo al ser humano, sino que lo incluye, en su relación con la naturaleza y por tanto no se lo puede analizar haciendo abstracción del modo de producción dominante. La necesidad de asegurar la reproducción ampliada del capital, la aceleración de los ritmos de producción y cambio, que aumentan la extracción de recursos y generación de desechos, están en la base de las manifestaciones más graves de afectación al ambiente, como el cambio climático, el deterioro de la calidad del agua, el aire y los suelos, o la acumulación de residuos. Todo como consecuencia de procesos productivos extractivistas, poco regulados, que son a la vez contaminantes, concentradores y excluyentes, funcionales a la profundización del modo de producción. En Uruguay tenemos muchos ejemplos de esto: por un lado, el agronegocio, que lleva al uso indiscriminado y creciente de agrotóxicos, contaminando a los trabajadores y pobladores locales (escuelas, centros poblados, otros productores, etc.). Un modelo que, además de estos daños directos a la salud, genera concentración y deterioro de la tierra, expulsando población y limitando las oportunidades para el trabajo directo de trabajadores rurales y productores familiares, o para el desarrollo de la agroecología.

En el año 2024:

- Con compañeros de otros ámbitos del PIT-CNT y UDELAR se conformó un grupo de trabajo en “Justicia Ambiental”, que organizó una actividad llamada “Ambiente y Salud en la Agenda Sindical” (17.04.24). En la preparación de esta actividad, se participó de una jornada sobre el agua, organizada por Redes-AT, con participación de varios académicos de UDELAR.
- Para la difusión a los sindicatos del documento elaborado para el Congreso del Pueblo, se realizaron talleres en STIQ, FUECYS y AEBU. En febrero de 2025, se participó en reuniones con autoridades designadas: del Ministerio de Salud, que nos convocó junto con el DDP para promover instancias de coordinación en el control de temas ambientales y de salud; y con Inspector General y Sub-inspectora de Trabajo para promover la inclusión de los temas ambientales en las instancias paritarias y tripartitas de salud y seguridad.

2.- Enfoque teórico

2.1.- La cuestión ambiental en la óptica sindical – “Ha sido tradición del movimiento sindical uruguayo la preocupación por los grandes temas nacionales y de los trabajadores de todo el mundo, trascendiendo lo que son reclamos meramente económicos o sectoriales” (del informe al XII Congreso). La cuestión ambiental se plantea hoy como crisis civilizatoria, que tiene fuertes consecuencias negativas en la salud de la población y afecta especialmente a los trabajadores y los sectores más sumergidos; debemos considerarla desde una visión de clase.

Entre otras cosas, rechazar la visión de que el cuidado del ambiente va en contra de la generación de puestos de trabajo, sino que es posible y necesario generar puestos de trabajo de calidad dentro de procesos productivos que respeten el ambiente. De ahí la consigna: mejor ambiente con más trabajo.

2.2.- La relación entre el modo de producción capitalista y el deterioro del ambiente – El ambiente no es algo externo al ser humano, sino que lo incluye, en su relación con la naturaleza y por tanto no se lo puede analizar haciendo abstracción del modo de producción dominante. La necesidad de asegurar la reproducción ampliada del capital, la aceleración de los ritmos de producción y cambio, que aumentan la extracción de recursos y generación de desechos, están en la base de las manifestaciones más graves de afectación al ambiente, como el cambio climático, el deterioro de la calidad del agua, el aire y los suelos, o la acumulación de residuos. Todo como consecuencia de procesos productivos extractivistas, poco regulados, que son a la vez contaminantes, concentradores y excluyentes, funcionales a la profundización del modo de producción. En Uruguay tenemos muchos ejemplos de esto: por un lado, el agronegocio, que lleva al uso indiscriminado y creciente de agrotóxicos, contaminando a los trabajadores y pobladores locales (escuelas, centros poblados, otros productores, etc.). Un modelo que, además de estos daños directos a la salud, genera concentración y deterioro de la tierra, expulsando población y limitando las oportunidades para el trabajo directo de trabajadores rurales y productores familiares, o para el desarrollo de la agroecología.

Directamente relacionado con lo anterior está la afectación a las fuentes y depósitos de agua, como ha ocurrido con el río Santa Lucía, encareciendo sostenidamente el tratamiento de agua para consumo humano y poniendo en riesgo la continuidad del abastecimiento de agua potable. Problema que se agrava con el intento del gobierno anterior de encarar el abastecimiento, poniendo los intereses de empresas constructoras por encima de las reales necesidades de la población.

Otro ejemplo es la promoción del consumo indiscriminado para sostener la aceleración de los ritmos productivos, derivando en una creciente acumulación de desechos, especialmente los de la industria plástica cada vez más presente en la presentación de alimentos en envases desechables; generando además residuos microplásticos que ingresan a nuestro organismo.

2.3.- Los ejes de trabajo – A partir de esas consideraciones hemos centrado nuestra preocupación en tres ejes de trabajo: agrotóxicos, agua y residuos. Allí se ven reflejados en nuestra realidad concreta los problemas derivados del modelo productivo y la afectación a la salud de los trabajadores y a la calidad del trabajo. Estos temas están desarrollados en el documento elaborado para el Congreso del Pueblo, que adjuntamos.

De ellos surgen como planteos en lo inmediato: descartar definitivamente el proyecto Neptuno-Arazatí; exigir el cumplimiento de la Ley de Gestión de Residuos, en especial aplicando los impuestos establecidos y generando condiciones de trabajo dignas para los clasificadores; promover una drástica disminución del uso de agrotóxicos, reforzando la fiscalización para controlar su aplicación.

3.- Perspectivas de trabajo

Se hace imprescindible incorporar más sindicatos al trabajo de la Comisión y especialmente aumentar la consideración de los temas ambientales en el interior de los sindicatos, en relación con los lugares de trabajo y en la perspectiva de aumentar la cantidad y calidad de puestos de trabajo. En apoyo a esto, entendemos que deben incluirse los temas ambientales en los programas de formación internos de los sindicatos y en los que elabora el ICD.

En esa línea proponemos generar a lo largo de este año instancias de discusión (talleres, conversatorios) en los sindicatos para analizar documentos de la Comisión, sobre la base del elaborado para el Congreso del Pueblo. Pero además de los 3 ejes allí planteados, entendemos necesario retomar otros temas, que ya se habían encarado con anterioridad, como ser la matriz energética y los productos químicos peligrosos.

Por todo esto, entendemos esencial continuar y profundizar relaciones con el Departamento de Desarrollo Productivo, para impulsar en conjunto con ellos y con otras instituciones interesadas en los temas ambientales, otro modelo de desarrollo que cuide simultáneamente al ambiente, a los trabajadores y a la salud de la población. Como ejemplo, tenemos a la UDELAR, Redes-AT, Red de Agroecología, etc., con los que el movimiento sindical tiene antecedentes de trabajo, como se hizo en la preparación del Congreso del Pueblo, cuyo funcionamiento deberíamos revitalizar

“La Seguridad y la Salud Laboral como demanda indeclinable”
“La Seguridad y la Salud Laboral en el XV Congreso del PIT-CNT”
saludlaboral@pitcnt.uy