



Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
Universidad de la República

**UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
DE ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

**RÉGIMEN LABORAL, DE SEGURIDAD SOCIAL E
INCENTIVOS A LA PRODUCTIVIDAD EN LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

Autores:

MANUEL LOPEZ FERREIRA

MARCELO MEDINA SENA

FACUNDO QUIRÓ SALDAÑA ZUNINO

Tutor:

CR. GERARDO GERVASIO

Coordinador:

CR. GERARDO GERVASIO

MONTEVIDEO - Uruguay

Noviembre de 2011

Página de Aprobación

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRACION

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Monografía:

Título:

“Régimen laboral, de seguridad social e incentivos a la productividad en la industria de la construcción.”

Autores

Manuel López, Marcelo Medina, Facundo Quiró Saldaña

Tutor

Cr. Gerardo Gervasio

Coordinador

Cr. Gerardo Gervasio

Carrera

Contador Público – Plan 1990

Cátedra

Relaciones Laborales

Puntaje

.....

Tribunal

Profesor:

Profesor:

Profesor:

FECHA:

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de la República, por la infraestructura que nos brindó.

Al Tutor por guiarnos en el proceso de esta investigación y por compartir sus conocimientos.

A familiares y amigos por el apoyo constante brindado e intercambio de conocimientos.

Especial reconocimiento a todos los que colaboraron otorgándonos parte de su valioso tiempo sin ser retribuidos por ello, entre los que destacamos: Ing. Gustavo Errecart, Dr. Ernesto Gravier, Faustino Rodríguez, Pablo Argenzio, Dr. Julio Dranuta, Ing. Guillermo Loza, Arq. Gustavo Peirano, Sr. Rodrigo Muñoz, Cr. Luis Alberto Zunini.

A quienes nos han incentivado a introducir y comprender este valiosísimo tema y sector, Cra. Natalia Sisto y Cra. Cecilia Bernatzky.

A las empresas que colaboraron compartiendo información para la realización de esta Monografía.

A todas aquellas personas que no habiendo sido citadas colaboraron de alguna forma u otra para la realización de este trabajo.

RESUMEN

El siguiente trabajo fue realizado con el objetivo de elaborar una guía de referencia, para los usuarios interesados en el régimen laboral de la construcción y los incentivos a la productividad, sin que sea necesario contar con amplios conocimientos del rubro.

El trabajo se divide en nueve capítulos, comenzando con una introducción teórica, para orientar al lector hacia donde apunta el contenido. Seguido de esto se detalla el marco conceptual y la normativa vigente del sector.

Se realizaron entrevistas a los diferentes actores del rubro para conocer sus opiniones. La muestra fue selectiva, se entrevistaron a dos de las empresas más grandes del país citas en Montevideo, además una de Punta del Este debido a la importante actividad que se presenta en dicha localidad, otra del interior, a un docente de la Facultad de Arquitectura, a la Cámara de la Construcción del Uruguay y al Sindicato Único de la Construcción y Anexos.

También se realizó una comparación a nivel internacional, entrevistando dos empresarios de Argentina y Chile.

Finalmente se exponen las conclusiones más relevantes del análisis, en el capítulo 9.

DESCRIPTORES

Construcción. Productividad. Seguridad social. Régimen Laboral. Aporte Unificado. Sunca. Focer. Fosvoc. Focap. Cámara de la construcción. Sacemm. Laudo.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.....	iv
DESCRIPTORES.....	iv
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	1
1.2. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.....	2
2. MARCO CONCEPTUAL	3
2.1. DEFINICIONES.	3
2.2. ANTECEDENTES.....	6
2.3. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL URUGUAYO.....	6
2.4. BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.....	8
2.5. CONSEJO DE SALARIOS.....	9
2.5.1. Introducción	9
2.5.2. Reseña histórica	9
2.5.3. Definición.....	10
2.5.4. Clasificación.....	10
2.5.5. Problemas prácticos	12
3. MARCO LEGAL.....	14
3.1. LEYES Y DECRETOS	14
3.1.1. Ley 13.893	14
3.1.2. Ley 14.411	15
3.1.3. Decreto 951/975	16
4. RELEVANCIA DEL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL URUGUAY.....	17
4.1. CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR.	17
4.1.1. Evolución de dependientes del sector	17
4.1.2. Dependientes diferenciados por sexo.....	18
4.1.3. Empleados por rango de edad	19
4.1.4. Evolución salarial.....	20
4.2. ACTORES DEL SISTEMA.....	21

4.2.1.	Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU).....	21
4.2.2.	Asociación de promotores privados de la Construcción del Uruguay (APPCU).....	22
4.2.3.	Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA)	22
4.2.4.	Empresas de referencia en el medio.....	24
4.3.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA.	25
4.3.1.	Producto Interno Bruto.....	25
4.3.2.	Número de permisos otorgados por la IMM	29
4.4.	COYUNTURA ACTUAL.....	32
4.5.	PROYECCIONES.....	33
5.	MATERIA GRAVADA	34
5.1.	INTRODUCCIÓN.....	34
5.2.	SUJETOS PASIVOS DE APORTACIÓN.....	34
5.3.	APORTE UNIFICADO.	34
5.3.1.	Complemento de cuota mutual	35
5.3.2.	Determinación del monto gravado.	37
5.3.3.	Partidas no gravadas.....	37
5.3.4.	Impuesto a la renta de las personas físicas y fondo de reconversión laboral	39
5.3.5.	Topes a la aportación	40
5.4.	TASAS ESPECIALES DE APORTACIÓN, REDUCCIONES Y EXONERACIONES	40
5.4.1.	Viviendas permanentes de interés social.....	40
5.4.2.	Ampliaciones de núcleos básicos.....	41
5.4.3.	Autoconstrucción y mano de obra benévola	41
5.4.4.	Plan de obras municipales.....	41
5.4.5.	Construcción en medio rural	41
5.5.	FONDOS EXISTENTES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y PARTICULARIDADES.	42
5.5.1.	Fondo Social (FSC).....	42
5.5.2.	Fondo de Vivienda (FOSVOC).....	43
5.5.3.	Fondo de Cesantía y Retiro (FOCER)	43

5.5.4.	Fundación de Capacitación (FOCAP).....	44
5.5.5.	Feridos y licencias especiales.....	45
5.5.6.	Licencia sindical.....	45
5.5.7.	Licencias Especiales.....	46
5.5.8.	Compensaciones.....	46
5.5.9.	Presentismo por trabajo ininterrumpido semanal.....	47
5.5.10.	Presentismo por trabajo ininterrumpido y completo en el mes.....	48
5.5.11.	Viático Especial	48
5.5.12.	Afiliación al sindicato	49
6.	ANÁLISIS DE LOS COMPONENTES Y MODELOS DE PRODUCTIVIDAD.....	51
6.1.	INTRODUCCIÓN.....	51
6.1.1.	Productividad	51
6.1.2.	Otros conceptos de productividad.....	52
6.1.3.	Medición de la productividad.....	52
6.1.4.	Mejoras de la productividad.....	53
6.1.5.	Comparaciones con conceptos relacionados.....	53
6.2.	MODALIDADES DE REMUNERACIÓN EXISTENTES EN URUGUAY.....	54
6.2.1.	Salario	54
6.2.2.	Salario por tiempo fijo	54
6.2.3.	Salario a destajo	55
6.2.4.	Salario por producción o pago por productividad.....	59
6.3.	COMPARACIÓN ECONÓMICA.....	65
6.4.	RÉGIMEN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN A NIVEL INTERNACIONAL - ARGENTINA.....	68
6.4.1.	Entrevista al Ingeniero Civil Guillermo Loza - Régimen Argentino de la Construcción	69
6.5.	RÉGIMEN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN A NIVEL INTERNACIONAL - CHILE	71
6.5.1.	Remuneraciones	71
6.5.2.	Incentivos económicos a la productividad	72

6.5.3.	Incentivos no económicos	73
6.5.4.	Regulación de los subcontratos	74
6.5.5.	Seguridad e higiene en el trabajo	74
6.5.6.	Entrevista al Sr. Rodrigo Muñoz, Gerente de Operaciones, empresa Chilena	75
6.6.	RESUMEN ENTREVISTAS CASOS INTERNACIONALES	81
7.	OPINION DE LOS ACTORES DEL RUBRO	82
7.1.	INTRODUCCIÓN.....	82
7.2.	ENTREVISTA A FAUSTINO RODRÍGUEZ Y PABLO ARGENZIO, REPRESENTANTES, SINDICATO ÚNICO DE LA CONSTRUCCIÓN Y ANEXOS (SUNCA).....	82
7.3.	ENTREVISTA AL DR. ERNESTO GRAVIER, REPRESENTANTE EJECUTIVO, CÁMARA DE LA CONSTRUCCIÓN DEL URUGUAY (CCU)	90
7.4.	ENTREVISTA AL DR. JULIO DRANUTA, GERENTE DE GESTIÓN HUMANA, SACEEM.....	95
7.5.	ENTREVISTA AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, EMPRESA CONSTRUCTORA RECONOCIDA EN EL SECTOR.....	101
7.6.	ENTREVISTA AL ING. GUILLERMO LOZA, GERENTE DE PRODUCCIÓN, EMPRESA MULTINACIONAL ARGENTINA ESTABLECIDA EN MALDONADO	106
7.7.	ENTREVISTA AL ARQ. GUSTAVO PEIRANO, PROFESOR DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA Y EMPRESARIO DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE SALTO.....	111
7.8.	RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS	116
8.	COMPARACION DE REGIMEN DE LA CONSTRUCCION CON OTROS SECTORES.....	118
8.1.	INTRODUCCIÓN.....	118
8.2.	CASO PRÁCTICO.....	118
8.2.1.	Industria de la Construcción	119
8.2.2.	Industria y Comercio.....	123
8.2.3.	Sector Rural.....	125
8.2.4.	Análisis comparativo tres regímenes	127

9. CONCLUSION.....	133
BIBLIOGRAFÍA	140

1. INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVOS DEL TRABAJO.

En Uruguay existen distintos tipos de regímenes de seguridad social. Cada uno tiene particularidades que lo diferencia del resto, así como puntos en común.

Este ensayo apunta a desarrollar el régimen laboral y de seguridad social en el sector de la construcción. Para ser eficiente en este rubro es necesario lograr una combinación de muchos factores, pero sin lugar a dudas el factor mano de obra tiene un alto costo y juega un papel importante en la búsqueda del éxito, tanto para el empleador como para el empleado, por lo que interesa profundizar en los incentivos a la productividad que existen actualmente para lograr la eficiencia y verificar que estos logren su objetivo.

La productividad ha adquirido relevancia en los últimos tiempos, enmarcado en un auge que ha tenido la industria en la economía de nuestro país, y a esto se adiciona que la negociación colectiva se volvió a instalar de forma obligatoria desde los últimos períodos de gobierno.

Partiendo de la base que en otros países se ha aplicado con éxito la remuneración por productividad y que en Uruguay se ha dificultado llevar a cabo esta modalidad por distintas razones, entre las que se esgrime que el trabajador podría desconfiar sobre la doble función que tiene el patrón, midiendo productividad y pagando en base a ésta. Al medir el rendimiento de un trabajador se involucran elementos subjetivos, que llevan a controversias al procurar medir ese desempeño de forma objetiva y precisa.

Por otra parte, algo interesante de analizar es la particularidad que presenta este régimen de seguridad social, un claro ejemplo son las partidas especiales que allí surgen y los aportes que deben realizarse con normas propias que lo regulan. Es en base a ello que se pretende realizar un análisis desde un enfoque económico, identificando los componentes particulares y los costos asociados a la industria de la construcción, analizando su impacto, y comparando en algunos aspectos con el régimen de industria y comercio, por ser el más aplicado en nuestro sistema y con el régimen rural por la relevancia en la economía de nuestro país.

1.2. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.

Para lograr el objetivo propuesto, la metodología utilizada consiste en la investigación, recopilación de información, entrevistas con los actores involucrados y sistematización de todo lo recabado para generar un artículo informativo sobre el tema.

El fin será agregar conocimiento sobre el tema en cuestión y lograr un material que pueda ser tomado como punto de referencia.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. DEFINICIONES.

Para el desarrollo del trabajo monográfico es importante definir tres conceptos esenciales en el cual se enfocará nuestro ensayo: Seguridad Social, Productividad y Costo de la mano de obra.

La Organización Internacional de Trabajo define Seguridad Social (Documento OIT, 1991) como: “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”

“La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida.” (Ertola R., y otros, 2011).

El propósito es poder relacionar ambos conceptos, muchas veces contrapuestos y así lograr un consenso, para que la propuesta de incluir la productividad en el sistema remuneratorio de esta industria pueda prosperar.

En relación al costo de la mano de obra, está afectado por el precio que se paga por la misma y el tiempo que se dedica en la ejecución de una estructura determinada (Chandías, y otros, 2005). El primer aspecto es lo que se denomina Salario y el segundo es el rendimiento, aspecto relevante para el trabajo en cuestión. El segundo se encuentra muy vinculado al desarrollo de los métodos de construcción, el perfeccionamiento de los equipos y al porcentaje de obreros calificados empleados. Según entienden los autores citados, el rendimiento es más elevado cuando se encuentra dentro de la modalidad a destajo que la modalidad jornalero. Por otro lado en relación al costo de la mano de obra en sí, se señala que el mismo es superior a su precio. Con esto se refiere que el salario del obrero resulta ser solo una parte del costo, ya que es necesario sumar otros gastos como viáticos, feriados pagos, aportes a la seguridad social, seguros. En resumen el costo de la mano de obra estará formado por:

- El jornal básico
- Viáticos y premios
- Cargas sociales
- El seguro obrero

En relación al rendimiento de la mano de obra o producción, otro elemento que influye en el costo total de una obra, suele medirse de dos maneras. Por la cantidad de obra hecha en una unidad de tiempo o por el tiempo necesario para hacer una unidad de obra. Es común también que se analice el rendimiento de forma grupal, por grupo de operarios ocupados simultáneamente en la misma

tarea, o sea producción por cuadrilla. La dificultad que acarrea este método es que existen en el sector una gran cantidad de operaciones de calificación indefinida que hace que éste método resulte poco adecuado.

Por otra parte haciendo referencia a un autor español, (Sánchez Rodríguez, 1968), coincide con lo expresado por Mario E. Chandías y José Martín Ramos en relación a que el factor mano de obra es un elemento muy importante en el costo. En la construcción el mismo asciende entre un 28% a 40% del gasto total, según se trate de obras con más o menos predominio de maquinaria y otros componentes. Se hace énfasis en la problemática de la inestabilidad de la mano de obra en el sector, que como se observa es un hecho que viene ocurriendo hace mucho tiempo y que aún es un problema relevante. Este problema trae consigo considerables inconvenientes, entre ellos el hecho de que disminuye considerablemente la productividad en obra. Entre alguno de los factores que explican este hecho se encuentran: el carácter temporal de las obras, los medios de traslado desde y hacia la obra, paralización de obras y por ende despidos por falta de créditos, condiciones climatológicas adversas. Es así que se emplean medidas que tienden a estabilizarla como seguros de vida, pensiones suplementarias, primas progresivas, días de vacaciones adicionales, facilitan la vivienda a los obreros, se conceden gratificaciones a los obreros que permanecen, premios por asiduidad.

Con respecto a las diferentes formas de retribución e incentivos existentes, se ven explicadas muchas veces por la problemática explicada anteriormente. En general son muchos los sistemas de retribución y tarifas que se emplean para estimular la

producción. Cada obra marca sus propias retribuciones aunque sigan en líneas generales las retribuciones marcadas por su dirección central. Los resultados de aplicar estos incentivos son diversos, y en muchas ocasiones contradictorios.

2.2. ANTECEDENTES.

Vastas son las teorías acerca del momento en la historia en el que nace la seguridad social a nivel mundial. A pesar de ello hay un momento que se repite en varios autores. Ese momento es fijado como el año 1883, en el país de Alemania, con el canciller Otto Von Bismarck y la ley de seguro de enfermedad. Luego de esto se comienza a popularizar en otros países tales como los Estados Unidos, Francia, España, entre otros, la promulgación de leyes que promuevan la creación de subsidios por distintos conceptos, así como de institutos responsables de seguridad social.

2.3. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL URUGUAYO.

La constitución de la república como órgano jurídico máximo de nuestro país, establece en distintos artículos, referencias directas a la seguridad social y a la igualdad entre sus habitantes, así como la importancia que le debe asignar el estado a la misma, que a continuación se exponen.

“Artículo 7.- Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general.”

“Artículo 46.- El Estado dará asilo a los indigentes o carentes de recursos suficientes que, por su inferioridad física o mental de carácter crónico, estén inhabilitados para el trabajo.

El Estado combatirá por medio de la ley y de las Convenciones Internacionales, los vicios sociales.”

“Artículo 67.- Las jubilaciones generales y seguros sociales se organizarán en forma de garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc.; y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente. La pensión a la vejez constituye un derecho para el que llegue al límite de la edad productiva, después de larga permanencia en el país y carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales.

Los ajustes de las asignaciones de jubilación y pensión no podrán ser inferiores a la variación del Índice Medio de Salarios, y se efectuarán en las mismas oportunidades en que se establezcan ajustes o aumentos en las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central.

Las prestaciones previstas en el inciso anterior se financiarán sobre la base de:

A) Contribuciones obreras y patronales y demás tributos establecidos por ley.

Dichos recursos no podrán ser afectados a fines ajenos a los precedentemente mencionados, y

B) La asistencia financiera que deberá proporcionar el Estado, si fuera necesario.”

“Artículo 195.- Créase el Banco de Previsión Social, con carácter de Ente Autónomo, con el cometido de coordinar los servicios estatales de previsión social

y organizar la seguridad social, ajustándose dentro de las normas que establecerá la ley que deberá dictarse en el plazo de un año.

Sus Directores no podrán ser candidatos a ningún cargo electivo hasta transcurrido un período de gobierno desde su cese, siendo de aplicación para el caso lo dispuesto por el artículo 201, inciso tercero.” (Constitución de la República Poder Legislativo, 2011)

2.4. BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.

El B.P.S. es la institución de seguridad social más importante que tiene nuestro país y que como se mencionó anteriormente está prevista su creación en el artículo 195 de nuestra constitución.

Como toda institución posee una misión y una visión bien definida, que apuntan a una cobertura universal en lo que respecta a seguridad social para la población uruguaya.

“MISIÓN

La Misión del Banco de Previsión Social, como Instituto de seguridad social, es brindar servicios para asegurar la cobertura de las contingencias sociales a la comunidad en su conjunto y la recaudación de los recursos, en forma eficaz, eficiente y equitativa, promoviendo políticas e iniciativas en materia de seguridad social, aplicando los principios rectores de la misma en el marco de las competencias que le asigna la Constitución y las Leyes.

VISIÓN

Se aspira a un modelo:

- Con inclusión y cobertura universal y prestaciones suficientes.

- Fortalecido en su rol de recaudador de las contribuciones especiales de seguridad social.
- Orientado a la ciudadanía, apuntando a la mejora permanente de los niveles de servicio.
- Descentralizado en sus servicios e integrado en la gestión.
- Soportado por una estructura organizacional adecuada y flexible.
- Profesionalizado, dinámico y actualizado, apuntando al compromiso de y con su personal.
- Que utilice herramientas avanzadas, especialmente Tecnologías de la Información.
- Que transite el camino de la investigación y evaluación de políticas sociales.
- Participativo y con diálogo social.”

2.5. CONSEJO DE SALARIOS.

2.5.1. Introducción

Existen innumerables formas de definir la expresión diálogo social, en diversos ámbitos y con distintos alcances; los consejos de Salarios constituyen un claro ejemplo de una de ellas. En nuestro país, dicho diálogo es llevado a cabo por tres actores, las organizaciones de trabajadores, representantes de los empleadores y el gobierno.

2.5.2. Reseña histórica

El régimen de los Consejos de Salarios, como expresión de la formación tripartita y de diálogo social ha perdurado en el tiempo con algunos altibajos, que van

desde la aplicación de la ley 1.943 obligatoria, a una desaplicación total, para volver en la década de los ochenta a aplicarse en forma paralela a la ley, interrumpiéndose en 1992 y volviéndose a convocar a principios del 2005. Durante este período, la fijación de los salarios y los ajustes de los mismos, quedaron librados a los acuerdos que los trabajadores podrían lograr con sus empleadores. Es recién el 7 de marzo de 2005 por decreto 105/005, que se vuelve a convocar a los Consejos de Salarios, los cuales comenzaron a funcionar el 2 de mayo del mismo año.

Algo destacable de la rama de la construcción, es que los consejos de salarios se siguieron desarrollando a pesar de los altibajos que se sucedieron e interrumpieron el dialogo social obligatorio.

2.5.3. Definición

Los Consejos de Salarios son órganos administrativos, previstos en la ley 10.449, constituyendo asimismo organismos colegiados de integración tripartita, compuesta por siete miembros, tres designados por el Poder Ejecutivo, dos delegados de los trabajadores y dos delegados de los empleadores.

Tienen como función principal la de establecer salarios mínimos, determinar categorías y tareas para cada uno de los grupos de actividades, tanto en la actividad pública como privada. Para una mejor práctica, el Poder Ejecutivo ha creado grupos, y dentro de ellos también creó subgrupos, con el fin de facilitar llevar a cabo una negociación más específica y comprensiva.

2.5.4. Clasificación

Según lo que surge del decreto 326/08, en el que se establece el funcionamiento y constitución de los grupos de Consejos de Salarios, dentro de lo que es Grupos de Industria, Comercio y actividades en general es que encontramos la definición de las actividades que integran el complejo de la construcción. El Grupo 9 corresponde a lo que es Industria de Construcción y afines. Se detallan a continuación las actividades que estarían comprendidas dentro del régimen:

Sub grupo 01: Industria e Instalaciones de la Construcción.

- a) Preparación del terreno, demolición, excavaciones, fundaciones con pilotes, construcción de edificios, obras de ingeniería civil, acondicionamiento y terminación de edificios, alquiler de equipos de construcción y demolición con operarios;
- b) Albañilería y afines;
- c) Yeseros;
- d) Estucadores;
- e) Saneamiento y pavimento;
- f) Mosaicos, monolíticos, afines;
- g) Talleres de granito y marmolería, aserraderos y molienda;
- h) Pintura de obra;
- i) Impermeabilización;
- j) Montaje electromecánico de obra;
- k) Herrerías de obra;
- l) Instalaciones Sanitarias y de agua corriente (plomeros y cloaquistas);
- m) Instalaciones eléctricas;

- n) Instalaciones de calefacción y aire acondicionado;
- o) Colocación de vidrio y sus productos en obra, tareas preparatorias (cortado, biselado, etc);
- p) Instalación de moldeadores y galponeros;
- q) Ascensores: fábricas, talleres, depósitos, instalación y mantenimiento;
- r) Fábricas de mezcla.

Subgrupo 02 y 03: Actividades Complementarias

- a) Canteras en general, caleras, balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla, cementos y sus canteras, perforaciones en búsqueda de agua;
- b) Hormigón premezclado y prefabricado;
- c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo;
- d) Operación de puestos de peajes ubicados en rutas nacionales;
- e) Cerámica artesanal y productos de yeso.

2.5.5. Problemas prácticos

La ley 10.449 que regula los Consejos de Salarios, enumera las facultadas que éstos tienen, dentro de las cuales se encuentra las ya mencionadas anteriormente, determinar categorías y establecer salarios mínimos para cada una de ellas. En ningún momento hace referencia a las condiciones de trabajo, es aquí donde encontramos una violación al principio de legalidad. Cuando por Consejo de Salarios, se reglamentan otros aspectos ajenos a las funciones que por ley se le otorgan, se plantea la interrogante de si en materia laboral pueden existir decretos independientes de la ley. Por ejemplo, en el convenio colectivo celebrado el 3 de noviembre de 2010, para el grupo 9 (industria de la construcción y afines), existe

una partida que se les pagará a los empleados por concepto de tiempo perdido por lluvia, es decir, para aquellos empleados que se les imposibilite trabajar por condiciones climáticas adversas, y queden a disposición del patron, se le pagará una compensación. En dicho convenio se aclara además que la partida a que nos referimos no constituirá materia gravada y no se computará para el aguinaldo, licencia, salario vacacional e indemnización por despido. Estas consideraciones reflotan el cuestionamiento sobre la naturaleza jurídica de las disposiciones de los Consejos de Salarios ya que por medio de un decreto que ratifica lo que se decide en estos, se estipula que una partida no estará gravada.

Según lo que expresa el código tributario en su artículo 2, por el principio de legalidad, “Solo la ley puede crear tributos, modificarlos y suprimirlos, establecer las bases de cálculo y las alícuotas aplicables, establecer exoneraciones totales o parciales...”, este principio se estaría viendo lesionado y es uno de los conflictos más evidentes.

De lo expuesto surge que el producto normativo actual emergente del Consejo de Salarios, tendría un doble contenido, con un doble ámbito subjetivo de aplicación. Por un lado lo que es de aplicación obligatoria por ley, y por otro simplemente un acuerdo entre trabajadores y empleadores, que se cumplirá en función de la voluntad de las partes, sin obligación alguna.

3. MARCO LEGAL

3.1. LEYES Y DECRETOS

A continuación se presentan los principales aspectos regulatorios del sector bajo estudio, en la industria nacional. Será de mucha utilidad para todos los actores a la hora de decidir embarcarse en una actividad de la industria de la construcción y a nivel teórico, poder conocer claramente con qué recursos contar y que requerimientos legales se deben cumplir. Es por ello que seguidamente se resume la normativa más relevante en lo que a la industria de la construcción se refiere, así como también los principales aspectos regulatorios.

3.1.1. Ley 13.893

Ésta ley especifica con claridad, cómo se debe proceder con respecto a las aportaciones patronales y personales en el sector de la industria de la construcción tal como se expresa en ella: “Las aportaciones patronales y obreras correspondientes a la industria de la construcción... .. quedarán sometidas al régimen creado por la presente ley”.

Otro aspecto importante que se detalla en la presente ley es la obligación de afiliación de todas las empresas de la construcción a los siguientes organismos:

- Banco de Previsión Social
- Consejo central de asignaciones familiares
- Banco de Seguros del Estado

De ello se desprende que la regulación de las actividades desarrolladas por las empresas consideradas de la construcción, quedarán sometidas al control de los organismos previamente mencionados.

En la presente ley se dilucida cualquier duda que pudiera existir acerca de cuáles serían las empresas que se consideran de la construcción, y las define tal como se transcribe a continuación: “serán actividades de la industria de la construcción a los efectos de esta ley las que desarrolle cualquier persona física o jurídica, destinadas a la construcción, refacción, reforma o demolición, para sí o para terceros, sea como constructor, subcontratista o fabricante de material o artículos de construcción”, y se detalla además una lista de actividades que quedarán comprendidas en este régimen.

Un aspecto relevante a tener en cuenta es la responsabilidad en el cargo de las aportaciones, desde un punto de vista netamente económico, se establece claramente que las mismas estarán a cargo del propietario o titular, de un derecho real o del comprador de un inmueble que se construya.

3.1.2. Ley 14.411

Esta ley constituyó un punto de quiebre y se volvió una norma de referencia en relación a la industria de la construcción, ya que la misma define entre otras cosas quiénes estarán comprendidos en este régimen y quiénes quedarán excluidos del mismo. Ya en la ley 13.893 se había hecho referencia al régimen de aportación, pero aquí se vuelve a hacer referencia a ese tema, derogando dicha ley y ampliando los conceptos allí planteados.

En relación a los organismos a los que deben afiliarse, se expresa nuevamente:

- Banco de Previsión Social
- Consejo Central de Asignaciones Familiares
- Banco de Seguros del Estado
- Dirección General Impositiva.

En relación a las actividades que quedarán comprendidas en el régimen de la construcción se vuelve a detallar lo que se expresó en la ley 13.893, actividades que “...desarrolle cualquier persona física o jurídica, destinadas a la construcción, refacción, reforma o demolición, para sí o para terceros, sea como constructor, subcontratista o fabricante de material o artículos de construcción...”

Carácter temporal: Se aclara que las aportaciones deberán ser pagas en cuotas mensuales y consecutivas.

Empresas comprendidas: se aclara que las empresas que presten servicios a empresas que se encuentran en el régimen de la ley 14.411, no se registrarán por la ley de la construcción.

3.1.3. Decreto 951/975

De los aspectos que no fueron nombrados en la ley, es interesante destacar que en este decreto se establecen aspectos objetivos para poder determinar el giro principal de una empresa, y así ver si la misma queda comprendida dentro del régimen de la construcción. Se expresa que el mismo se determinará en base al porcentaje de mano de obra utilizada. Para que el giro de una empresa sea de la construcción, el 51 % de la mano de obra empleada debe pertenecer a dicho giro.

4. RELEVANCIA DEL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL URUGUAY

4.1. CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR.

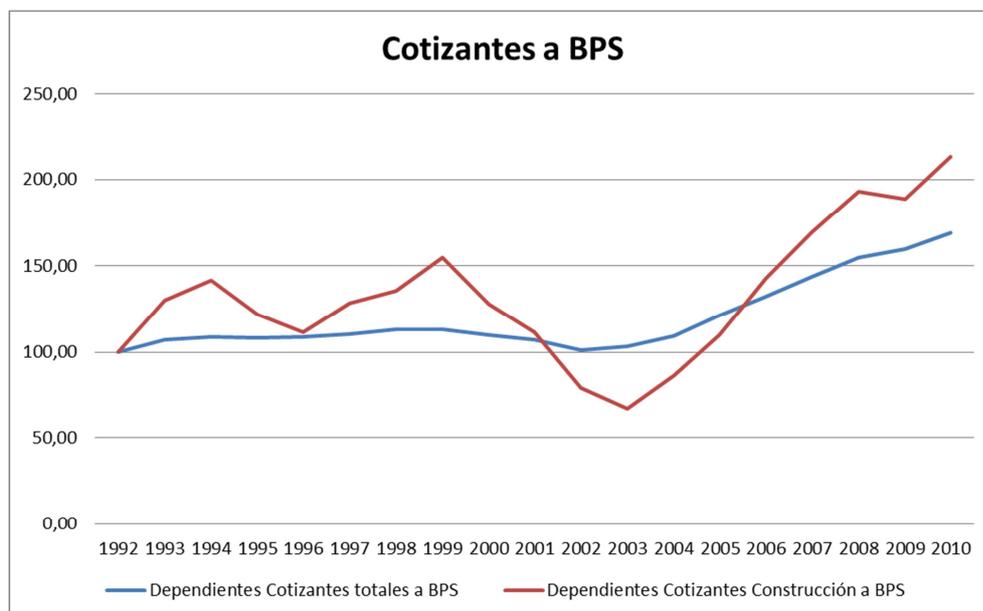
Utilizando el informe publicado en la página web del BPS, llamado “Evolución de los cotizantes 2011” de la Asesoría General en Seguridad Social, se puede arribar a una visión macro del rubro de la construcción que permite conocer las características, evolución y diferencias con el resto de los sectores.

4.1.1. Evolución de dependientes del sector

En 2010 el total de puestos cotizantes dependientes al Banco de Previsión Social fueron 1:155.494, mientras que los puestos cotizantes dependientes de la actividad privada según afiliación construcción fueron 59.227, lo que representa un 5% del total.

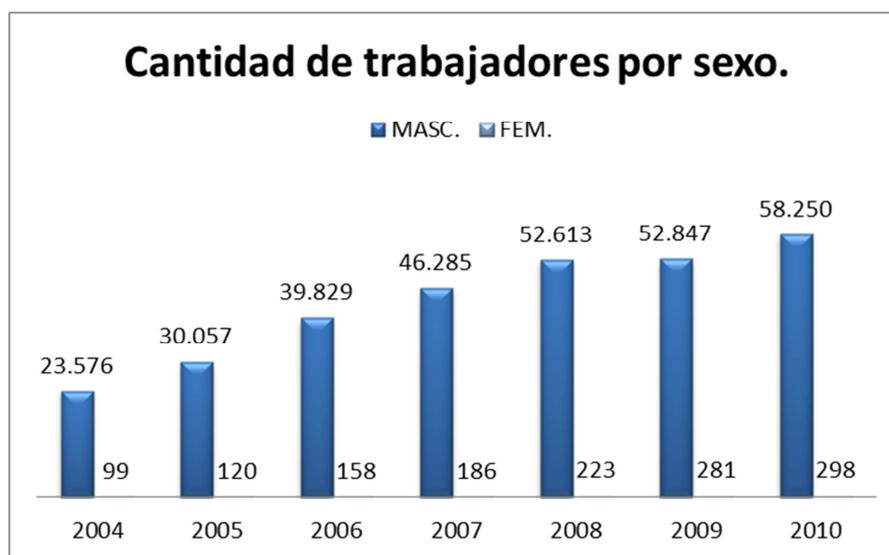
A continuación se muestra un gráfico donde se compara la cantidad de cotizantes a BPS de todos los sectores, incluido la construcción, y por otro lado los cotizantes a BPS únicamente del sector mencionado. El fin es poder visualizar la evolución de ambos indicadores y la potencial relación existente. Para poder realizar la comparación se toma base 100 en ambas variables en el año 1992.

Año	Total Cotizantes BPS	Índice	Total Cotizantes Construcción	Índice
1992	683.476	100,0	27.750	100,0
1993	732.849	107,2	36.119	130,2
1994	745.034	109,0	39.326	141,7
1995	740.829	108,4	33.808	121,8
1996	744.010	108,9	30.945	111,5
1997	756.686	110,7	35.670	128,5
1998	775.003	113,4	37.598	135,5
1999	773.292	113,1	42.959	154,8
2000	751.282	109,9	35.527	128,0
2001	734.087	107,4	30.897	111,3
2002	691.767	101,2	21.950	79,1
2003	705.809	103,3	18.674	67,3
2004	749.457	109,7	23.976	86,4
2005	831.566	121,7	30.573	110,2
2006	904.969	132,4	39.641	142,9
2007	983.166	143,8	46.997	169,4
2008	1.059.457	155,0	53.579	193,1
2009	1.090.743	159,6	52.314	188,5
2010	1.155.494	169,1	59.227	213,4



4.1.2. Dependientes diferenciados por sexo

En lo que respecta a la diferenciación por sexo de los empleados del sector, según total de puestos cotizantes de la actividad privada, según afiliación dependientes construcción declarados en nómina por mes de cargo, se visualiza que la brecha es muy amplia, se emplea menos del 1% de trabajadores de sexo femenino, esto parece ser algo normal en el rubro y difiere totalmente de otros sectores.



4.1.3. Empleados por rango de edad

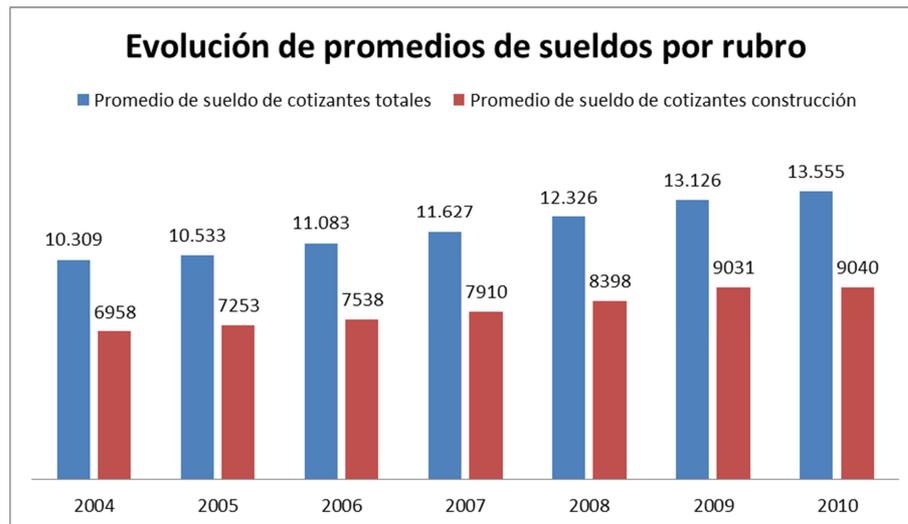
Tomando el promedio anual de puestos cotizantes por edad y sexo declarados en nómina, promedio anual en base a mes de cargo, en el sector de la construcción, podemos observar que la mayor cantidad de dependientes se concentra en rango etario de 30 a 39 totalizando 18.895 trabajadores, lo que representa un 32% del total. Cabe destacar que las franjas que dividen los años, planteadas por el informe no son iguales entre sí lo que no las hace comparables.

AÑO	0-15	16-18	19-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-más	Total
2010	1	597	7.714	8.184	18.895	13.922	7.531	1.630	75	58.549



4.1.4. Evolución salarial

Analizando remuneración promedio de puestos cotizantes dependientes y comparándolo con la remuneración promedio de la actividad privada según afiliación construcción, ambas medidas a valores constantes por mes de cargo (base IPC dic 10), se puede concluir que los sueldos del total de cotizantes aumentó desde 2004 a 2010, 31% en términos reales, mientras que los sueldos de los cotizantes del rubro de la construcción en el mismo período aumentaron 30% también en términos reales.



4.2. ACTORES DEL SISTEMA.

4.2.1. Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU)

Según reza su portal web, la Cámara de la Construcción de Uruguay se formó hace más de 90 años para defender el prestigio de la profesión y velar por los intereses generales de sus asociados. Cuando se fundó, el 25 de junio de 1919, el nombre de la gremial era Centro de Empresarios de Obras, pero desde el 23 de julio de 1952 se llama Cámara de la Construcción del Uruguay. Desde esta gremial profesional, se convoca a personas y entidades jurídicas vinculadas al sector para trabajar en conjunto por el desarrollo y el crecimiento de la industria de la construcción.

Intenta, por todos los medios disponibles, promover ante los poderes públicos la sanción o modificación de normas legales o administrativas, que fomenten el desarrollo de la construcción. También cooperan con los poderes públicos para estudiar, redactar, aplicar leyes, decretos, resoluciones, disposiciones y ordenanzas relacionados con la industria. Procura mantener una relación armónica

entre el capital y el trabajo y promueve ámbitos de solución efectiva de los conflictos laborales. Promueve congresos, reuniones a nivel nacional e internacional para mejorar el desarrollo del sector. En la Cámara se trabaja por el régimen de licitaciones, adjudicaciones y ejecuciones tanto públicas como privadas.

4.2.2. Asociación de promotores privados de la Construcción del Uruguay (APPCU)

La Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay nació en setiembre de 1990 al influjo de algunas empresas constructoras y arquitectos promotores, que consideraron imprescindible asociarse para encarar en forma mancomunada la adopción de soluciones para una problemática que, en muchos casos, es común.

Más de 280 empresas son las que conforman el padrón de asociados. A partir del año 1992 se ampliaron sus cuadros sociales con el ingreso de firmas proveedoras de insumos de la industria de la construcción, prestigiosos estudios de arquitectos e ingenieros, con categoría de socios vinculantes, instituciones de intermediación financiera, organismos del Estado y privados. La Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, es una Institución sin fines de lucro, integrada por Desarrolladores Inmobiliarios, en cualquiera de sus áreas, como así también por profesionales universitarios, Instituciones públicas y privadas y empresas vinculadas al sector.

4.2.3. Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA)

Según surge de sus estatutos, el SUNCA se encuentra avocado a:

- Agrupar a todos los trabajadores de la construcción, sin hacer distinciones de sexo, nacionalidad, ideas políticas, religiosas o filosóficas.
- Luchar por el mejoramiento ininterrumpido de las condiciones de vida y de trabajo, en base a una amplia legislación social y económica, que garantice los intereses morales, materiales e intelectuales de todos los trabajadores de la industria.
- Luchar por el cumplimiento fiel de las leyes y reglamentaciones que amparen los derechos de todos los afiliados y su organización gremial.
- Desarrollar la unidad entre los trabajadores de la construcción en el ámbito nacional e internacional, logrando hacer pactos de solidaridad mutua.
- Luchar por el respeto del libre ejercicio de los derechos de organización, de reunión, de expresión y de huelga.
- Luchar por desarrollo y defensa de la industria, por el progreso del país, por la defensa de la independencia y por la paz entre los pueblos.

El organismo en cuestión ha estado presente en la creación de fondos solidarios, permitiendo el acceso de trabajadores y sus familiares a la salud, vivienda, recreación, estudio, formación profesional entre otros. Asimismo ha impulsado diferentes normas relacionadas con inversión pública, así como también negociaciones tripartitas generando normativa en materia de Seguridad Social, Salud Laboral y Seguridad e Higiene en la Construcción.

La estructura del SUNCA está compuesta de la siguiente manera:

Congreso Nacional: es la autoridad máxima y se encarga de realizar la memoria, el balance, presupuesto de gastos, programa del sindicato, medidas disciplinarias, entre otros.

Asamblea General Nacional: compuesta por todos los afiliados, se reúne ordinariamente a efectos de considerar la memoria, el balance y aprobar los planes de acción.

Consejo Directivo Nacional: responsable de rendir sus informes al Congreso y a la Asamblea General.

Comité Ejecutivo Nacional: Ejerce la dirección sindical en Montevideo, sus principales tareas consisten en hacer cumplir los planes de organismo superiores, designar funcionarios administrativos, autorizar compra y venta de los bienes del SUNCA.

4.2.4. Empresas de referencia en el medio

Entre los actores del rubro, se destacan dos grandes empresas, SACEEM y TEYMA, que por la cantidad de personal que ocupan y la magnitud de sus obras, seguidamente se exponen sus características.

4.2.4.1. SACEEM

Es una empresa de construcción cuyo accionista es el grupo Brasileiro Neocorp y con accionistas minoritarios uruguayos. Hoy en día está establecida únicamente en Uruguay pero está en sus planes expandirse a Latinoamérica. Cuenta con una plantilla de 2700 trabajadores en el régimen del decreto-ley 14.411 y 300 trabajadores por el régimen de industria y comercio.

4.2.4.2. TEYMA

Es una empresa uruguaya cuyo accionista es la compañía multinacional Abengoa. Teyma está compuesta por distintas empresas que se especializan en distintos rubros: Teyma Construcción, Teyma Internacional y Teyma España son las empresas de Teyma que se dedican a la creación de infraestructuras, la primera a nivel nacional, la segunda a nivel internacional y la última centrando sus actividades en España. Por otro lado, Teyma Medioambiente centra sus actividades en el manejo de residuos, mientras que Teyma Forestal, es la empresa que brinda servicios forestales.

Teyma construcción es una sociedad uruguaya constituida en el año 1980, es básicamente una empresa contratista que desarrolla sus actividades principales en la industria de la construcción, abarcando variadas líneas de trabajo. Brinda recursos y soluciones técnicas en las siguientes áreas: hidráulica, eléctrica, civil, arquitectura, servicios urbanos e industrial.

4.3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

Para estudiar la evolución histórica de la construcción en nuestro país, se analizaron tres indicadores emitidos por dos órganos gubernamentales muy reconocidos e independientes, como lo son el Banco Central del Uruguay y el Instituto Nacional de Estadística.

4.3.1. Producto Interno Bruto

Es el primer indicador que se analiza, segmentado por industrias, elaborado en serie trimestral, tomando como referencia el Índice de volumen físico referencia 2005 por empalme, serie desestacionalizada, expresado en miles de pesos a

precios de 2005. Este índice es elaborado periódicamente por el BCU y la labor consiste en recopilar la información y realizar análisis de la misma.

Se utilizó un índice de Cuentas Nacionales que se inicia en 1997, dado que fue cuando se realizó la última revisión del mismo por parte del BCU y en consecuencia a partir de ese momento hasta 2010, es en el que se basará nuestro análisis.

El producto interno bruto (PIB) es uno de los principales índices cuando se hace referencia a la macroeconomía y representa el valor en moneda de la producción de una nación de bienes y servicios, enmarcado en un período de tiempo. El mismo se encuentra dentro del Sistema de Cuentas Nacionales de un País y demuestra el bienestar material que alcanza el mismo.

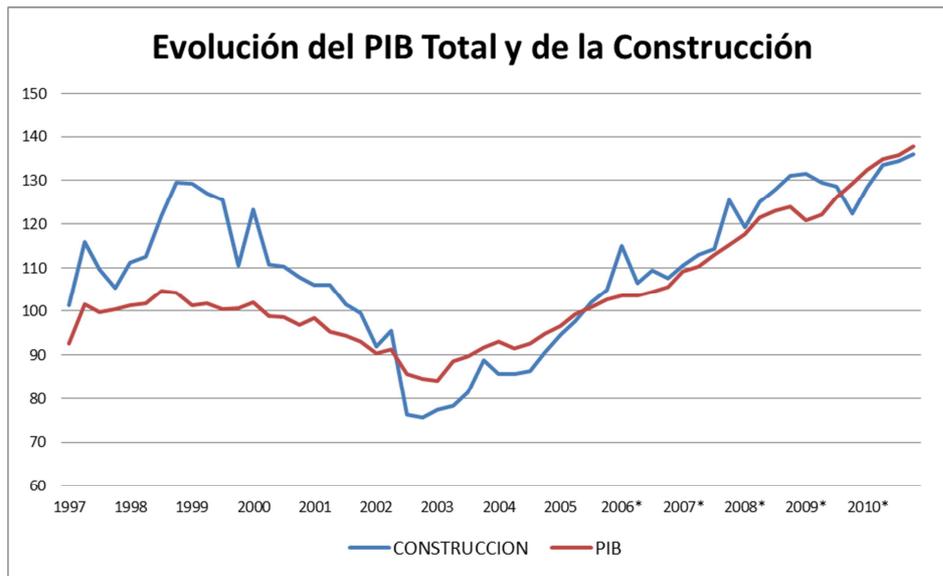
La construcción es uno de los factores productivos preponderantes de las economías y es por esto que evaluamos su comportamiento y su aporte al producto interno bruto.

A continuación se expone un cuadro que resume el índice antes mencionado en el que figuran las cifras oficiales que publicó el BCU y un gráfico que ilustra la evolución de las mismas a lo largo del período.

AÑO	TRIMESTRE	CONSTRUCCION	PIB
1997	I	101,4	92,6
	II	116,0	101,4
	III	109,7	99,7
	IV	105,4	100,5
1998	I	111,1	101,3
	II	112,5	101,8
	III	122,0	104,7
	IV	129,6	104,3
1999	I	129,2	101,2
	II	127,0	101,8
	III	125,5	100,5
	IV	110,4	100,7

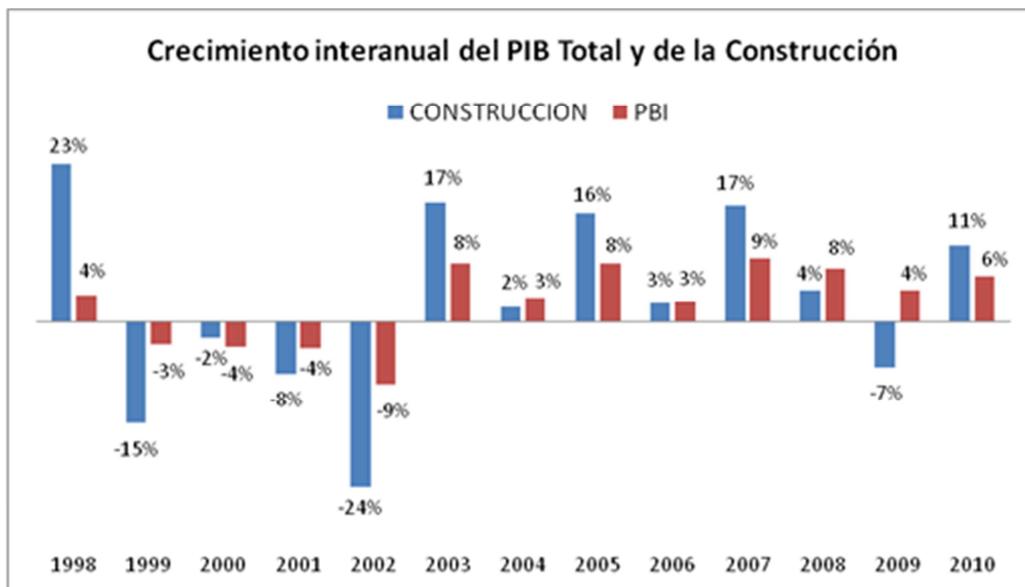
2000	I	123,2	102,0
	II	110,8	98,9
	III	110,2	98,7
	IV	107,7	96,9
2001	I	106,0	98,5
	II	106,0	95,3
	III	101,6	94,4
	IV	99,6	93,1
2002	I	91,9	90,3
	II	95,4	91,2
	III	76,3	85,8
	IV	75,7	84,5
2003	I	77,4	84,1
	II	78,4	88,5
	III	81,4	89,8
	IV	88,8	91,7
2004	I	85,6	93,0
	II	85,8	91,6
	III	86,4	92,7
	IV	90,7	94,7
2005	I	94,6	96,6
	II	97,8	99,4
	III	102,0	100,9
	IV	104,9	102,7
2006*	I	115,0	103,5
	II	106,5	103,7
	III	109,3	104,4
	IV	107,6	105,6
2007*	I	110,5	109,2
	II	112,9	110,4
	III	114,4	112,9
	IV	125,6	115,1
2008*	I	119,1	117,6
	II	125,1	121,5
	III	128,0	123,1
	IV	131,1	124,0
2009*	I	131,5	120,8
	II	129,6	122,2
	III	128,7	126,2
	IV	122,4	129,4
2010*	I	128,4	132,5
	II	133,5	135,0
	III	134,5	135,8
	IV	135,9	137,8

(*) Datos Preliminares



Tal como se observa en el gráfico, el PIB viene mostrando un crecimiento sostenido en estos últimos años, desde la crisis de 2002, en donde se observó la caída más grande, con un leve decrecimiento en 2009. Sin hacer un análisis muy profundo, se podría afirmar que casi siempre el índice de aporte de la construcción al PIB estuvo por encima del PIB total, con la excepción de la caída que sufrió el mismo, donde el PIB de la construcción se ubicó por debajo, esto guiaría a pensar que el PIB de la construcción individualmente es más volátil que el PIB total, dado que en momentos de auge económico el primero está sobre el segundo, y viceversa en casos de depresión como lo fue 2002 y 2009.

De la tabla que se exhibió anteriormente se creyó pertinente elaborar el siguiente gráfico, de modo de observar de forma más didáctica, el crecimiento interanual que sufrieron estos dos índices en el período antes indicado. El cálculo se realizó comparando dos años consecutivos, calculando la variación simple ($X1$ dividido $X0$, menos uno por cien).



De este gráfico se confirma que en la mayoría de los crecimientos interanuales, la industria de la construcción aporta agregando valor al PIB, creciendo a tasas más altas en términos absolutos que el PIB en sí mismo, así como del resto de los productos o servicios que lo componen aunque esto no esté expuesto en el gráfico.

4.3.2. Número de permisos otorgados por la IMM

El segundo indicador que se analizó publicado por el Instituto Nacional de Estadística, mide el número de permisos de construcción otorgados por la Intendencia Municipal de Montevideo y la superficie comprendida en los mismos, en el período comprendido entre los años 1997 y 2009.

La gráfica que se expone a continuación resume la cantidad de permisos en cifras absolutas, en el mismo período en el que analizamos el PIB, pero sin contener el año 2010 dado que dicha información aún no está disponible.



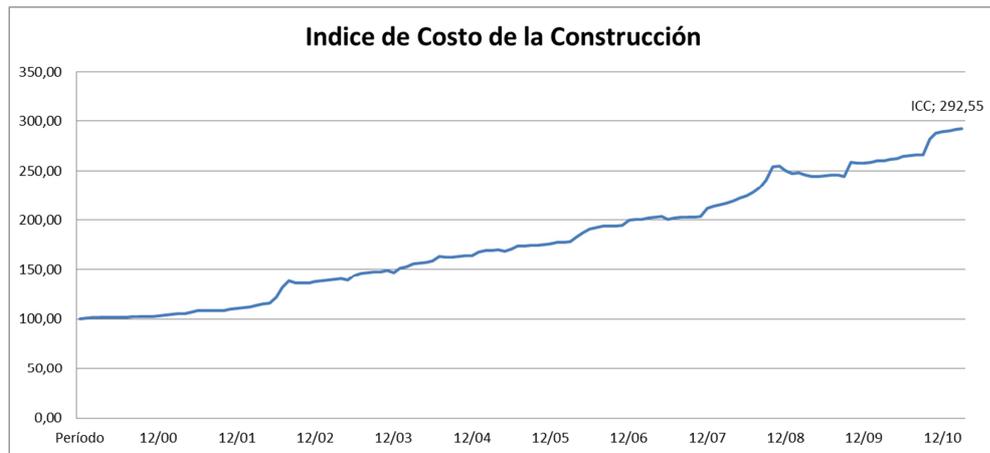
Tal como sucedía en el análisis del PIB, en la crisis de 2002 disminuyeron los permisos otorgados por la IMM para la construcción, y en 2009 se volvieron a duplicar a pesar de que se notaba un leve decrecimiento con respecto a 2008.

4.3.3. Índice del costo de la construcción

Mide el costo de construir según el Instituto Nacional de Estadística. Este índice tiene base 100 en 1999 y ha evolucionado en estos 11 años hasta llegar al nivel de 292,55, lo que refleja un aumento de los costos de producción en casi un 200% en el período referido.

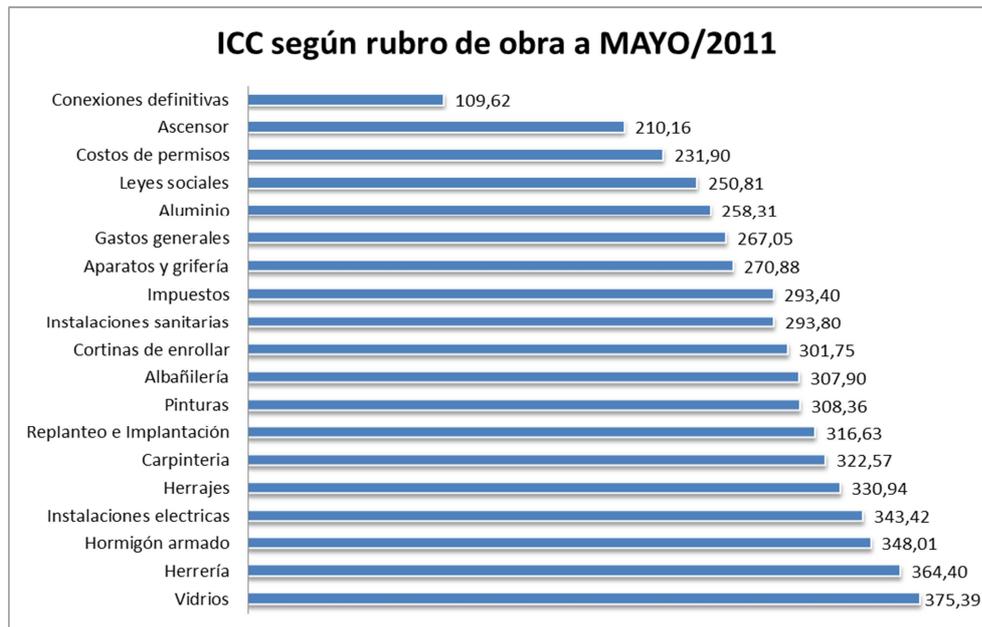
Los rubros contemplados por este índice son: replanteo e implantación, hormigón armado, albañilería, carpintería, herrajes, herrería, aluminio, cortinas de enrollar, instalaciones eléctricas, instalaciones sanitarias, aparatos y grifería, ascensores, vidrios, pinturas, gastos generales, impuestos, leyes sociales, conexiones definitivas y costos de permisos.

Se representa gráficamente la evolución de dicho índice.



Existe una relación de este índice con los analizados anteriormente, en ambos momentos en que la industria sufrió un decrecimiento tanto en el año 2002 como en 2009, coincide con que el costo de construir aumentó, esto puede deberse a la crisis que se vivió en ambos años.

Es importante mostrar la incidencia que tiene cada componente del índice del costo de la construcción, sobre el ICC total. El Período que se tomó para el análisis es el mes de abril de 2011 que es el más recientemente publicado por el INE.



La gráfica expuesta anteriormente, refleja la incidencia que ha tenido cada rubro en el aumento del 200% antes mencionado estratificando los costos según rubro de obra. Como se puede observar, algunos rubros aumentaron casi un 300%, como es el caso de Vidrios y otros aumentaron 100% o menos, como sucedió con los ascensores.

4.4. COYUNTURA ACTUAL

Tal como se observa en cada uno de los índices en los que se basó el análisis, el crecimiento que viene mostrando la industria de la construcción en nuestro país, está demostrando ser sostenido en el tiempo desde el año 2002 y está acompañado de una coyuntura económica y política muy favorable. Si a lo antedicho, le sumamos un precio del dólar bajo, tasas internacionales también bajas, descreimiento en el sector bancario y otros indicadores que hacen que la

inversión inmobiliaria sea una muy buena opción, esto redundará en mayores obras para el sector lo que conlleva a un mayor crecimiento.

4.5. PROYECCIONES.

Es dable esperar, que el crecimiento que viene mostrando la industria de la construcción, tienda en un mediano o largo plazo a estabilizarse y luego a decrecer, dado que ninguna economía resiste un crecimiento sostenido, tan bueno y por tanto tiempo como viene mostrando este sector. Así como las monedas fluctúan, también lo hacen los valores de las propiedades inmobiliarias y es probable que ante un decrecimiento de la economía en su conjunto, con un ICC que tiende a permanecer en crecimiento o mantenerse, los precios de las inversiones en inmuebles decaerán, y con ello la industria.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que el crecimiento del sector se ve favorecido por el hecho de que las inversiones en inmuebles han demostrado ser las más seguras y estables de las inversiones.

5. MATERIA GRAVADA

5.1. INTRODUCCIÓN

El Decreto-ley 14.411 de 07/08/1975, reglamentado por el decreto 951/75 de 11/12/1975, estableció un régimen especial de aportes para la Industria de la Construcción.

5.2. SUJETOS PASIVOS DE APORTACIÓN.

Este régimen especial comprende exclusivamente al personal de la industria antes mencionada, que trabaja directamente en obra, realizando actividades de construcción (albañilería, sanitaria, electricidad, pintura y acondicionamiento térmico), refacción, reforma o demolición. Incluye asimismo a pequeños empresarios que trabajen en la obra, que no tengan más de un contrato a la vez y empleen hasta seis obreros. Por lo tanto no están incluidos en el régimen especial, los propietarios de empresas de construcción, socios, directores, personal técnico (incluye por ejemplo arquitectos) y administrativo de las empresas y su personal obrero que no cumpla actividades directamente en obra.

Como ya se hizo referencia en el marco legal, la ley 14.411 estableció asimismo que las aportaciones son de cargo del propietario del inmueble o del titular de derechos reales o posesorios sobre el mismo.

5.3. APORTE UNIFICADO.

Las aportaciones se realizan mediante una única tasa global, que se denomina Aporte Unificado de la Construcción. Comprende las aportaciones patronales y

obreras por concepto de jubilación, seguro de enfermedad, seguro de accidentes de trabajo y cargas sociales: licencia, aguinaldo y salario vacacional, que son luego abonadas a los trabajadores por el B.P.S.

El Aporte Unificado de la Construcción se compone de la siguiente manera:

Cargas sociales	28,30%
Contribuciones especiales a la seguridad social:	
Aporte personal	17,80%
Aporte patronal	8,90%
F.O.N.A.S.A.	9,00%
B.S.E.	6,00%
TOTAL	70%

Conjuntamente con el aporte unificado de la construcción, las obras privadas deben aportar el tributo afectado a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de los Profesionales Universitarios. Actualmente está fijado en 4% para las obras de arquitectura y 2% para las obras de ingeniería.

Asimismo el B.P.S. efectúa el servicio de recaudación de aportes para:

- Fondo Social de la Construcción,
- Fundación de Capacitación Obreros de la Construcción, y
- Fondo Viviendas Obreros de la Construcción.

Estos fondos se forman con aportes a cargo de patronos y trabajadores de la construcción y son vertidos mensualmente por las empresas, en formulario separado del resto de las obligaciones ya que éstos no son fiscalizados por la Asesoría Tributaria y Recaudación (A.T. y R.), por cuanto son voluntarios y emanan de acuerdos establecidos en convenios colectivos de dicho sector.

5.3.1. Complemento de cuota mutual

Además se deberá efectuar, a cargo del empleador, los aportes complementarios por concepto de cuota mutual.

La cuota mutual de Construcción es fijada con un valor diferente a la general. Los trabajadores adquieren el beneficio de afiliación mutual cuando cumplen con las condiciones previstas por el Art. 338 de la Ley 16.320. El trabajador puede alcanzar asimismo el beneficio por su actividad en múltiples obras.

La problemática relacionada con la materia gravada en la Industria de la Construcción, ha merecido una interpretación por parte del Directorio del B.P.S., por lo que, en la R.D. 26-1/99 de 11/08/1999, se aprobaron los criterios para determinar la gravabilidad de las diferentes partidas que se pagan en la Industria de la Construcción, al personal comprendido en la ley 14.411.

De acuerdo al Instructivo aprobado por la Dirección Técnica de A. T. y R., que tiene vigencia desde el 01/12/1999, la materia gravada para el personal de obra incluido en la Ley 14.411, constituye un monto gravado mínimo que no impide que voluntariamente se realicen aportes por encima de dicho mínimo (R.D. 33-29/99 de 06/10/1999 y O. D. R. 3879/99 de 25/10/1999). La misma quedó definida de la siguiente manera:

Partidas fijadas por laudos - gravadas en un 100%.

- Jornales
- Horas extras comunes y especiales
- Feriados pagos
- Descansos o feriados trabajados
- Horario nocturno

- Incentivo por asistencia
- Suplemento balancín
- Destajo

Partidas que exceden el laudo - gravadas parcialmente.

- Jornales
- Horas extras comunes y especiales
- Feriados pagos
- Descansos o feriados trabajados
- Horario nocturno
- Viáticos (Decreto 290/82)
- Productividad

Estas partidas están gravadas parcialmente si exceden el 30% de las remuneraciones totales fijadas por laudo. El 50% de ese excedente es lo que se toma como monto imponible adicional.

5.3.2. Determinación del monto gravado.

Obtenida la remuneración total, gravada al 100%, se calcula el 30% del monto resultante y se compara con el total de las partidas gravadas parcialmente. Si esas partidas exceden el 30% calculado, se grava el 50% del excedente. No se gravarán en caso que sean menores o iguales al 30% calculado.

El monto imponible total será la suma de las partidas gravadas en un 100% más las obtenidas de la determinación de las gravadas parcialmente.

5.3.3. Partidas no gravadas.

No están gravadas las compensaciones por:

- Desgaste de ropa
- Herramientas
- Gasto de transporte establecido por laudo
- Media hora de descanso paga
- Viático por traslado (Reintegro de gastos)
- Día de lluvia no trabajado

Los viáticos por traslado se abonan a trabajadores por la realización de obras de todo tipo, fuera de los límites departamentales de Montevideo y Maldonado y fuera de la localidad sede de la empresa contratante. Tienen como finalidad resarcir los gastos de alimentación, estadía y/o locomoción que se originan como consecuencia de tal circunstancia. Si bien la calificación y tratamiento tributario como “reintegro de gastos”, los acerca a los “viáticos indemnizatorios” previstos genéricamente, se diferencian de estos últimos en que su admisibilidad como partida desgravada al 100% no se condiciona a la exigencia de la rendición de cuentas y/o prueba fehaciente de la calidad indemnizatoria (Decreto 414/85 de 01/08/1985).

Las empresas contratistas o titulares de las obras (en caso que sea por administración directa), deberán confeccionar los recibos de sueldos con la discriminación de las diversas partidas salariales y compensatorias, así como la determinación del monto gravado.

En las actuaciones de inspectores y evaluadores del B.P.S que no puedan identificar claramente en el recibo si una partida está gravada o no, la misma se

considerará gravada. Atento a que los aportes personales jubilatorios y por seguro de enfermedad de los trabajadores en obra, están incluidos en el Aporte Unificado de la Construcción, en los recibos de sueldos no se efectúan descuentos por estos conceptos; sí se realizan los descuentos correspondientes al Impuesto a la Renta de las Personas Físicas y al Fondo de Reversión Laboral.

5.3.4. Impuesto a la renta de las personas físicas y fondo de reversión laboral

Según instructivo elaborado por BPS les son aplicables las mismas tasas y en las mismas condiciones generales de aportación que para el régimen general. En este sentido, en relación al IRPF es necesario hacer una aclaración. La Resolución 662/007, expone sobre el IRPF en su numeral 44 para el sector construcción, determinando el monto imponible, que estará constituido por el importe líquido percibido por el trabajador. Esto significa que se debe tomar como monto imponible los jornales percibidos, las partidas exentas para seguridad social como compensaciones y se le restaría el adicional SNIS y el FRL personal. Aquí surge la duda si los Fondos Sociales de la Construcción deben ser tomados como deducciones a los efectos de determinar el monto líquido gravado para IRPF. Puede tomarse como referencia el hecho de que los fondos mencionados no surgen por disposiciones legales, tal como lo mencionamos anteriormente, los mismos surgen de acuerdos bipartitos entre el empleador y empleado, por lo tanto estarían incluidos entre las deducciones que menciona el decreto 662/007. Además la resolución establece que no se considerarán las deducciones detalladas en los literales A) y B) del artículo 56 del decreto 148/007, que son aportes

jubilatorios, FONASA y F.R.L. Se deduce entonces, que en el monto imponible de deducciones solo se considerarán las declaradas en el formulario 3100, como son las deducciones por hijo a cargo, por pago a la caja profesional entre otros. Por lo expresado anteriormente existe una cierta contradicción entre lo que establece la norma y lo que surge del instructivo de BPS.

5.3.5. Topes a la aportación

Es aplicable al personal de la construcción la normativa general dispuesta por el nuevo régimen creado por la Ley 16.713, en lo referente a topes de aportaciones. Según lo que se establece en el artículo 7° se determinan tres niveles de ingresos que constituyen asignaciones computables. Aquí se define si los ingresos del trabajador superan \$ 15.000 al 1° de abril de 1996, actualizado por el Índice Medio de Salarios, podrán optar por aportar o no al régimen jubilatorio por el excedente.

5.4. TASAS ESPECIALES DE APORTACIÓN, REDUCCIONES Y EXONERACIONES

Ley 17.296 del 21/02/2001, declaró determinadas exoneraciones al aporte unificado de la construcción, según se detalla a continuación:

5.4.1. Viviendas permanentes de interés social

Gozan de exoneración del aporte unificado de la construcción, las viviendas permanentes de interés social existentes a la fecha de promulgación de la Ley 17.296:

- Integrantes de asentamientos ocupados por personas que no sean propietarias del inmueble respectivo y cuyas regularizaciones estén a cargo del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.
- Las designadas por los Gobiernos Departamentales.

5.4.2. Ampliaciones de núcleos básicos

Gozan de exoneración del aporte unificado de la construcción, las ampliaciones de núcleos básicos que proporciona el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente y los Gobiernos Departamentales efectuadas hasta la fecha de vigencia de la Ley 17.296 mediante la modalidad de autoconstrucción y que se correspondan con las estrictamente permitidas por el Ministerio y los Gobiernos Departamentales (Art. 397 Ley 17.296).

5.4.3. Autoconstrucción y mano de obra benévola

Las obras realizadas en este régimen se encuentran desgravadas de los aportes establecidos por la ley N° 14.411. Para obtener dicha desgravación, los titulares deberán realizar la solicitud respectiva conjuntamente con la inscripción de las obras y en forma previa a la iniciación de los trabajos, sujeto a la resolución que se adopte por el B.P.S.

5.4.4. Plan de obras municipales

Este régimen se aplica a obras municipales, en las que la Intendencia respectiva determine su utilidad y prioridad, y en las que al menos exista un interesado en ser concesionario de la obra pública.

5.4.5. Construcción en medio rural

La ley 14.872, de 26/03/1979, estableció que la construcción, ampliación, modificación o refacción de vivienda y todo otro tipo de edificación destinados a la explotación agropecuaria en el medio rural, están exoneradas del pago de los aportes previstos en el art. 5° del decreto-ley 14.411.

Las empresas de construcciones que realicen las obras exoneradas deberán servir a sus trabajadores los beneficios salariales de licencia anual, sumas para el mejor goce de la licencia y sueldo anual complementario, conforme al régimen legal vigente para la actividad privada en general.

5.5. FONDOS EXISTENTES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y PARTICULARIDADES.

5.5.1. Fondo Social (FSC)

Surge de un acuerdo entre el trabajador y empresarios de la construcción creados para beneficiar a los trabajadores y familiares del sector. Los beneficios del mismo son los siguientes:

- Educación: cursos de informática, cursos de inglés y entrega de útiles escolares.
- Recreación.
- Salud: Odontología, Psicología y Óptica.
- Indemnización en caso de accidentes.

Aportación: Según lo que se establece en el decreto 466/008 del 06/10/2008, el mismo asciende al 0,3925 % del sueldo líquido del empleado y el aporte patronal corresponde al 0,8575 % del monto imponible del aporte unificado.

Por otra parte, de acuerdo a lo que se detalla en el consejo de salarios de 03/12/2010, se deja establecido el hecho de conformar una ley complementaria a la ley N° 18.236 y evaluar la posibilidad de aumentar hasta un 1%, el aporte personal para los trabajadores eventuales a partir del 01/01/2013.

5.5.2. Fondo de Vivienda (FOSVOC)

Según lo que se establece en el convenio celebrado el día 12 de setiembre de 2008, reglamentado por el decreto 466/008, antes mencionado, se ratifica la existencia del FOSVOC, y se establece que la aportación del mismo será: el 0,025 % de aporte a cargo del empleador y el 0,025 % a cargo del trabajador.

El mismo tiene la finalidad de resolver problemas de vivienda de los trabajadores del sector. Se han realizado convenios con distintas instituciones públicas y privadas que han permitido dar algunos beneficios por medio de subsidios en las cuotas para acceso a la vivienda. Actualmente, la Comisión Administradora podrá acceder a los ahorros para la ejecución de préstamos. Según lo que surge de la página del Fondo Social de la Construcción actualmente se ha presentado un proyecto que tiene como eje los siguientes temas:

- Elaborar programas para la prevención y tratamiento del uso problemático de drogas y sustancias nocivas para la salud.
- Elaborar y ejecutar programas de alojamiento transitorio para trabajadores y retirados que no cuenten con vivienda propia.
- Elaborar programas destinados a facilitar a los trabajadores una vivienda propia.

5.5.3. Fondo de Cesantía y Retiro (FOCER)

El mismo se detalla en el decreto de 23 de mayo de 2006 que ratifica lo acordado en el consejo de salarios celebrado el 12 de mayo de 2006.

Beneficiarios: Todos los trabajadores comprendidos en el grupo 09, subgrupo 01.

Financiamiento: Todas las partidas salariales sujetas a aportes al BPS.

La aportación estará a cargo del empleador y destinados al fondo solidario. El monto a aportar estará dado por las siguientes condiciones:

- Contratos a término incluidos y excluidos del decreto-ley 14.411, el 4%.
- Sin contrato a término, pero con menos de 100 jornales, trabajadores incluidos en el decreto ley 14.411, el 4%.
- Para trabajadores incluidos en el decreto-ley 14.411 que tuviesen derecho a indemnización por despido, el 0,5%.
- Para los trabajadores excluidos en el decreto-ley 14.411 sin contrato a término, el 0,5%.

Según surge del consejo de salario mencionado, el objetivo de este fondo es que aquellos empleados que no hayan generado indemnización, tengan un ingreso con el cual puedan contar para hacer frente a sus necesidades. La administración de dicho fondo será tripartito (empleador, trabajador y poder ejecutivo). El organismo que lo regula hoy en día es el FOCER, (Fondo de Cesantía y Retiro)

5.5.4. Fundación de Capacitación (FOCAP)

En el convenio reglamentado por el decreto de 23 de mayo de 2006, se ratifica la existencia de la fundación de capacitación. Luego en el consejo de salario del 3 de diciembre de 2010, se establece como un objetivo de alta prioridad la capacitación

y formación profesional de todos los recursos humanos de la industria de la construcción.

El mismo surge por un acuerdo bipartito, con la finalidad de promover el crecimiento del trabajo, de la productividad, mejoras en las condiciones de trabajo, de seguridad, de salario y la calidad del producto final.

5.5.5. Feridos y licencias especiales

En el acuerdo del 3 de diciembre de 2010, se ratifican dos días que tienen particularidades: feriado y feriado de la construcción.

Por un lado se ratifica que el 2 de noviembre de cada año tendrá carácter de feriado pago, según se establece en el decreto 30/991. Por otro lado se declara la existencia particular del feriado de la construcción. El mismo será el tercer lunes del mes de octubre de cada año y se deberá pagar al personal como día trabajado.

5.5.6. Licencia sindical

A partir de la aplicación del decreto de 16 de agosto de 2006, se reglamenta lo que establece el artículo 4° de la ley N° 17.940 de 2 de enero de 2006. Para este sector en particular, lo que rige a partir de este convenio es que en función de los empleados con que cuente cada centro de trabajo, va a determinar la cantidad de delegados que podrán gozar de una licencia sindical paga. A cada uno de los delegados titulares se le podrán conceder diez horas pagas por mes, para que puedan desarrollar su actividad sindical.

Nº Trabajadores	Delegados Titulares	Delegados Suplentes
1 a 29	1	1
30 a 49	2	1
50 a 99	3	1
100 a 149	4	0
más de 100	5	0

5.5.7. Licencias Especiales

Se establece en el decreto 466/008, la creación de una licencia especial para padres de hijos con discapacidad. La misma asciende a 96 horas de trabajo cada 12 meses calendario, de las cuales 64 serán pagas.

5.5.8. Compensaciones

- Desgaste de ropa: fue creada a partir de junio de 1985, por lo que surge del artículo 4º en su literal A, del decreto 414/985. Se le pagará a cada trabajador el 5% del valor del jornal básico del medio oficial albañil, Categoría V, del personal incluido en el decreto-ley 14.411. Por lo general en cada convenio se deja establecido el importe ficto a pagar.
- Desgaste de herramientas: Le corresponde a cada trabajador el 2% del jornal mínimo o básico del medio oficial albañil, categoría V, del personal incluido en el decreto-ley 14.411.
- Gastos de transporte: según decreto 466/008, se le pagará el 4,37% del jornal mínimo o básico del medio oficial albañil, categoría V, del personal incluido en el decreto-ley 14.411. Si el personal es mensual el reintegro equivale a 25 compensaciones diarias de jornaleros.
- Horas de tiempo perdido por lluvia: A partir del convenio celebrado el 3 de diciembre de 2010, se acuerda crear una compensación por horas de espera de

tiempo perdido por lluvia. Se estipula un máximo de 6 horas pagas por día, del valor del jornal mínimo o básico de cada categoría. Las condiciones para percibir esta partida son las siguientes:

- a) Que en el momento en que se interrumpe el trabajo o se impide su comienzo por lluvia, el trabajador debe encontrarse en su lugar de trabajo.
- b) El trabajador debe permanecer en su lugar de trabajo hasta que el empleador y/o su representante le indique.
- c) En caso de que el empleador entienda que hay personal que pueda comenzar o continuar desarrollando tareas en horas de lluvia, el mismo determinará quienes son los trabajadores que cumplirán tareas.

5.5.9. Presentismo por trabajo ininterrumpido semanal

Regulado por el decreto 30/991 que reglamenta el Convenio Salarial firmado el 30 de noviembre de 1990, donde en el primer literal se establece que, a los trabajadores que completen una semana de trabajo ininterrumpido, les corresponderá un adicional de 10,42% del salario básico o mínimo. Según se aclara en el mismo “el salario básico o mínimo es el que corresponde a cada trabajador, excluidas las horas extras, sobrelaudos, primas, viáticos, compensaciones o cualquier otra partida de carácter remuneratorio.” Se establece además que si el trabajo es interrumpido por, lluvia o falta de materiales, autorización de la empresa, feriados pagos, o inicio de la licencia, de todas maneras corresponderá el pago de la prima semanal.

El último Consejo de Salarios agrega a estas excepciones, la ausencia por enfermedad o accidente justificada en DISSE, ASSE o BSE.

Los incentivos por asistencia constituyen materia gravada para la seguridad social, por lo tanto el presentismo por trabajo ininterrumpido semanal estará gravado en un 100%.

5.5.10. Presentismo por trabajo ininterrumpido y completo en el mes

En el mismo consejo antes mencionado, realizado el 3 de diciembre de 2010, se acuerda un beneficio especial, mensual, equivalente al 5% del jornal básico o mínimo de la categoría correspondiente. Dicho porcentaje será de aplicación gradual, 2% a partir del 1 de noviembre de 2010, 4% a partir del 1 de octubre del 2011, hasta alcanzar el 5% definitivo el 1 de octubre de 2012. Las condiciones para generar este beneficio son las mismas que regulan la partida por presentismo semanal. Además no se computarán como faltas los días que no se trabaje debido a paro general total resuelto por la Central Obrera (PIT-CNT).

Al igual que la partida anterior, el presentismo por trabajo ininterrumpido mensual estará gravado en un 100% para la seguridad social.

5.5.11. Viático Especial

En primer lugar el decreto 71/007 de 21 de febrero de 2007, establece los siguientes aspectos.

Los trabajadores de la industria de la construcción tendrán el derecho de percibir un viático por traslado en las siguientes condiciones:

- Cuando la obra diste de más de 25 km del límite más cercano del área urbana más próxima. En este caso el viático equivale al 50% del valor del jornal básico del medio oficial albañil, categoría V del consejo de salarios vigente. El mismo estará compuesto por el 40% por concepto de alimentación, el cual será

descontado si la empresa lo suministra y un 40% por concepto de locomoción o vivienda, que también será descontado si la empresa lo suministra. El restante 20 % no será descontable.

- Cuando la obra diste más de 5 km del límite más cercano y menos de 25 km del área urbana más próxima, el reintegro será del 60% aplicado al 50% del valor del jornal básico, del medio oficial albañil categoría V del consejo de salario vigente. La composición de este viático es la siguiente:
 - El 40% aplicado al 50% corresponde al reintegro por locomoción, que será descontado si la misma la brinda el empleador y un 20% aplicado al 50% que no será descontable.

Por otra parte, en particular para lo que es el departamento de Maldonado, según lo que establece el decreto 71/007, se acuerda la integración de las obras que se encuentran en el departamento de Maldonado, al sistema de viático por traslado. El viático se aplica para todo el departamento de Maldonado desde 1° de noviembre de 2006. Se acuerda crear, para las zonas 1 y 2 definidas en el decreto antes mencionado, para los obreros de las empresas comprendidas en el Consejo de Salarios del Grupo 09 - Subgrupo 01, el derecho a la percepción del reintegro de gastos por vía de un viático por traslado, por día laborado. El reintegro corresponde a un 26,4 % del valor del viático para más de 25 kilómetros, el cual equivale al 50 % del valor del jornal básico del medio oficial albañil, categoría V, del actual consejo de salarios.

5.5.12. Afiliación al sindicato

El decreto 466/008, en su artículo 17, establece que los trabajadores podrán optar por que se le descuenta de su salario, el monto correspondiente de cuota de aporte sindical. Una vez que se le comunica la afiliación del trabajador a la empresa, ésta deberá efectuarle la retención desde el mes de la afiliación.

6. ANÁLISIS DE LOS COMPONENTES Y MODELOS DE PRODUCTIVIDAD.

6.1. INTRODUCCIÓN

6.1.1. Productividad

Existe una infinidad de conceptos y modalidades para definir productividad. A través de un conjunto de definiciones, elaboradas anteriormente por distintos autores de distintas épocas, se obtienen ideas y conceptos de una serie de ellas, para así lograr una definición precisa, contemporánea y relacionada al tema de análisis.

Productividad es la relación que existe entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos e insumos utilizados, jugando un papel esencial la calidad de los productos y servicios elaborados. Es lograr la mejora continua, ya sea reduciendo los recursos o mejorando la calidad.

La mayoría de los autores definen productividad como la simple relación entre la cantidad de bienes producidos y los recursos utilizados. Es necesario agregar el concepto de calidad, ya que hoy en día es requisito fundamental y común a todos los productos. Sin ella el éxito es inalcanzable.

En el caso de la construcción, la productividad está asociada al rendimiento de los obreros, el cual puede manifestarse de varias maneras: lograr el mismo producto en menor tiempo, en el mismo tiempo lograr mayor cantidad o un mejor

producto, o una combinación de ambas, ya sea para mejorar la calidad o disminuir los recursos (tiempo).

6.1.2. Otros conceptos de productividad

- OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico). Productividad es igual a producción dividida por cada uno de sus elementos de producción.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). Los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos a la producción es una medida de la productividad.
- EPA (Agencia Europea de Productividad). Productividad es el grado de utilización efectiva de cada elemento de producción. Es sobre todo una actitud mental. Busca la constante mejora de lo que ya existe.

6.1.3. Medición de la productividad

Solo aquello que se puede medir puede ser mejorado, la productividad no es la excepción. Medir es la obtención y registro de datos, bajo determinadas circunstancias, estableciendo un punto de referencia.

Existen varios niveles de medición, los más comunes son: macro (país), meso (sector), micro (empresa).

La forma más sencilla y conocida para medir la productividad, es dividir las salidas (bienes o servicios) entre las entradas (insumos).

$$\text{Productividad} = \text{Salidas} / \text{Entradas}$$

De acuerdo con el manual publicado por la OCDE las salidas pueden estar definidas por los ingresos brutos o el valor agregado, mientras que ejemplos de las entradas pueden ser los siguientes: mano de obra, capital, o materiales.

Para toda medición de la productividad también es importante definir un punto de referencia, ya sea un periodo o valor base, el cual debe de ser igual para todas las mediciones de tal manera que se puedan hacer comparaciones.

6.1.4. Mejoras de la productividad

La mejora de la productividad se obtiene innovando en:

- Tecnología
- Organización
- Recursos humanos
- Relaciones laborales
- Condiciones de trabajo
- Calidad

6.1.5. Comparaciones con conceptos relacionados

Existen tres conceptos que guardan directa relación en lo que refiere a la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están muy relacionados con la calidad y la productividad: eficiencia, efectividad y eficacia.

6.1.5.1. Eficiencia

Es la relación entre producir la mayor cantidad de bienes o servicios con la menor cantidad de recursos. Este concepto es el que más se acerca a ser un sinónimo de

productividad, pero al no hacer referencia a la calidad es donde radica su diferencia.

6.1.5.2. Efectividad

Es la relación entre lo presupuestado y lo real. Lo que importa es lograr el resultado sin importar el costo. Se vincula con la productividad en que ambos aspiran a lograr más y mejores productos pero dejando de lado la cantidad de recursos utilizados.

6.1.5.3. Eficacia

Es lograr satisfacer al cliente o impactar en el mercado, sin tener en cuenta la calidad y cantidad de lo producido, ni los recursos utilizados.

6.2. MODALIDADES DE REMUNERACIÓN EXISTENTES EN URUGUAY.

6.2.1. Salario

El salario o remuneración es una contraprestación en dinero, aunque a veces puede ser en especie valuable en términos monetarios, que percibe el trabajador por parte del empleador, en consecuencia de su actividad productiva enmarcado en una relación contractual. La legislación, exige necesariamente al menos una parte del salario en dinero.

En el sector de la construcción en Uruguay, existen tres modalidades diferentes de remunerar al trabajador, los cuales se detallan a continuación.

6.2.2. Salario por tiempo fijo

Es el más simple y conocido de todos. Se paga al personal de una organización una suma de dinero previamente acordada, independientemente de lo que se produzca y por el simple hecho de cumplir con el horario de trabajo. Muchas veces es denominado régimen mensual o por jornal, dependiendo del período de tiempo que se tome como referencia.

Como todo sistema ofrece ciertas ventajas, pero también desventajas. Entre las primeras, encontramos que es de sencilla aplicación, ya que la base de cálculo sería días o meses trabajados, multiplicado por el salario acordado. Por otro lado es positivo el hecho de que se ahorran muchos costos asociados a administración y control. Una de las principales desventajas, es la inexistencia de incentivos a la productividad y eficiencia, lo que en el rubro conlleva a, por ejemplo, obras que no se terminan en el plazo acordado.

6.2.3. Salario a destajo

Es el sistema de incentivo a la producción más antiguo. La remuneración está directamente vinculada a lo que el trabajador realiza, se paga un determinado importe por cada unidad de medida realizada cualquiera sea el tiempo empleado, pero respetando el jornal mínimo establecido en el laudo. Un ejemplo de esto sería el pago por metro cuadrado de revoque muro interior, grueso más fina, una vez terminada la tarea, el trabajador cobra por la obra. Para aplicar esta modalidad de pago el empleador debe ofrecer ciertas condiciones laborales. En la legislación uruguaya está regulado por el decreto 643/988. En su artículo 6º, el cual se expone a continuación, se establecen las diferencias con otras modalidades de pago y las compensaciones que se incluyen.

“ARTICULO 6°: Decláranse ajustados a derecho y aplicables en la industria de la construcción los regímenes de trabajo como “a destajo” que tienen, entre otras, las siguientes características:

6.1. El trabajo se ejecuta en relación de dependencia.

6.2. La retribución a percibir por el trabajador se cuantifica en proporción a la cantidad de unidades de medida realizadas, cualquiera fuera el tiempo empleado por el cual se incluye en esta retribución las horas extras.

6.3. El salario que se paga a los destajistas incluye:

6.3.1. Jornal básico.

6.3.2. Compensación por desgaste de herramientas y ropa.

6.3.3. Reintegro de gastos de transporte.

6.3.4. Compensación por descanso intermedio.

6.3.5. Incentivo por asistencia.”

De este artículo se desprenden conceptos importantes de esta forma de retribuir, como todo salario y tal como se establece en la ley 16.713, para que se genere el derecho a percibir la remuneración el mismo debe ser generado en relación de dependencia.

Un aspecto relevante, es que dentro del pago a destajo están incluidas las compensaciones que serían necesarias pagar adicionalmente al jornal por tiempo fijo, como por ejemplo desgaste de herramientas y ropa. Cuando el empleador establece un monto a pagar por unidad, no necesitará liquidarle además al empleado las demás compensaciones. De todas formas, se desprende de esta modalidad que el monto a pagar por destajo va a incluir esas compensaciones, y

como mínimo lo que percibirá el empleado será el salario establecido por laudo más partidas compensatorias.

En adición a lo antes mencionado, en el artículo 7° del mismo decreto, se establece la forma en que serán remunerados los empleados que se encuentran en este régimen. No se considera relevante citar dicho artículo ya que el mismo establece en forma taxativa los porcentajes a aplicar. En este artículo se fijan las unidades de medida y los porcentajes a aplicar a un jornal base, para calcular el monto de la remuneración a percibir por un empleado que cobra a destajo. Se toma el jornal básico del medio oficial albañil categoría V del personal incluido en el decreto-ley 14.411, y se le adiciona la compensación por ropa y herramientas, el reintegro de gastos de transporte y la compensación por descanso intermedio equivalente a $2,5/53$ por jornal básico, más incentivo de asistencia equivalente a $5/48$ por jornal básico. Vale aclarar que la unidad de medida resultante será objeto de redondeo a la unidad sin fracción más próximo. A este jornal base se le aplicarán los porcentajes mencionados dependiendo de la tarea específica de la que se trate, los que se muestran en la lista que contiene el artículo.

Por ejemplo, para el caso de revoque de cielorrasos hasta tres metros de altura, grueso a dos capas, se aplica al jornal base antes mencionado el 13,6% por metro cuadrado, es decir que el trabajador debería realizar más que 7,35 m², para ganar por encima del salario base.

El artículo 8 es importante ya que establece las condiciones para que se configure el pago a destajo, en él se establecen las condiciones tanto acerca de la provisión

de materiales, casos específicos que podrían plantear dudas acerca de las terminaciones o tareas que se incluyen dentro del monto gravado a efectos de aportación, así como el salario de la persona que ayuda al destajista.

“ARTICULO 8°: Los precios establecidos en el numeral anterior se han fijado sobre la base de las siguientes condiciones:

8.1. Los materiales necesarios para ejecutar los trabajos descriptos serán suministrados en el nivel de trabajo estando el acarreo, hasta una distancia promedio de 15 mts., comprendido en el precio del destajo.

8.2. Los trabajos de piso y revestimiento incluyen realizar la “lechada” y limpieza de los mismos.

8.3. Las terminaciones vistas incluyen el rejuntado y la limpieza con ácido.

8.4. La colocación de revestimientos de azulejos no incluye la colocación de aparatos de embutir.

8.5. El replanteo de los muros interiores es a cargo de la empresa.

8.6. La medición para el pago será por superficie neta de trabajo realizado salvo en los casos de aberturas hasta 1 m2. de superficie en los cuales se tomará el vacío por lleno.

8.7. El monto gravado a efectos de la aportación según el decreto-ley 14.411 será del 100% (cien por ciento) de la retribución percibida por el trabajador.

8.8. En la división de la paga establecida para los trabajadores a destajo (Art. 7°), la remuneración del trabajador que se encarga del acarreo y demás tareas de ayudantía del destajista, no podrá ser inferior a los valores establecidos para la

Categoría II del personal jornalero incluido en el Decreto-Ley 14.411, del presente Decreto, y este modo se encuentra incluido en la base de cálculo del artículo 6°.

Las ventajas que tiene el salario a destajo, es que es de fácil comprensión para el personal y es un sistema equitativo para todos los trabajadores dado que dos personas que producen lo mismo cobran lo mismo, es por esto que se afirma que la recompensa está directamente vinculada con el desempeño.

Entre las desventajas destacamos que, el obrero podría verse tentado a querer producir más, en menor tiempo y en consecuencia el producto final se vería afectado en calidad.

6.2.4. Salario por producción o pago por productividad

Es el pago de un salario donde se establecen previamente estándares o niveles de producción que el trabajador debe alcanzar. Al trabajador se le abona el salario correspondiente al tiempo trabajado, y si supera los estándares de producción preestablecidos se le gratifica con un porcentaje adicional al salario.

Para cada obra o tarea se determinará un valor económico que surja de un nivel de producción para cargas horarias máximas. Este valor económico debe incluir la totalidad de las remuneraciones salariales, compensaciones, reintegro de gastos, y otras partidas remuneratorias, excepto feriados y horas extras, las cuales deben liquidarse de acuerdo a la legislación vigente.

El acuerdo entre trabajadores y empleadores debe ser voluntario, y es muy común que se deje por escrito el contrato por el simple hecho de que en caso de reclamos posteriores, es la prueba del acuerdo entre las partes.

Fue regulado por el convenio colectivo que se celebró el 14 de setiembre de 1995, el cual fue dispuesto por el decreto N° 357/995 del 25 de setiembre de 1995. En principio la vigencia de esta modalidad de pago fue establecida por el período de 20 meses, que irían desde el 1° de julio de 1995 hasta el 28 de febrero de 1997. Luego en sucesivos convenios se fue extendiendo el plazo.

A continuación se cita el artículo 14 del convenio, que es uno de los que sigue en vigencia hasta hoy en día, que refiere al acuerdo de producción.

“ARTÍCULO 14: ACUERDO DE PRODUCCIÓN. Las partes convienen en declarar ajustadas a derecho y aplicables en la Industria de la Construcción los regímenes de trabajo denominados por producción de acuerdo a las siguientes características:

- 1) El trabajo se ejecuta en relación de dependencia.
- 2) Para cada obra, sector de obra, tarea o conjunto de tareas, se determinará un valor económico que surja de un nivel de producción para cargas horarias máximas.
- 3) El valor económico mencionado incluirá la totalidad de las remuneraciones salariales, compensaciones, reintegro de gastos, etc., excepto feriados y horas extras que se liquidarán de acuerdo a la Legislación vigente.
- 4) Para el caso de obras tipo según el artículo 16, Literal A, se recomienda la utilización de las tablas enunciadas en el artículo 16 Literal C (C1 a C3) con las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 16, Literal B.

- 5) Para los casos no comprendidos en el Numeral 4, los valores se adecuarán evaluando las dificultades de cada obra, sector de obra, tarea o conjunto de tareas y de las condiciones de trabajo existentes.
- 6) Si el valor económico de la obra, sector de obra, tarea o conjunto de tareas, resulta inferior al calculado por los procedimientos indicados en los incisos 3,4 y 5, la diferencia se repartirá en forma equitativa entre los trabajadores intervinientes y la empresa.
- 7) En todos los casos se trata de acuerdos voluntarios entre trabajadores y empresarios de cada obra o empresa.

La inexistencia de un acuerdo entre los trabajadores y el empresario de una empresa u obra, no será motivo de sanción a los trabajadores ni de medidas de fuerza contra el empresario.

- 8) La aportación al Banco de Previsión Social de las empresas incluidas en el Grupo 37 (Ley N° 14.411 y Decretos Reglamentarios) se realizará aplicando el inciso último del Numeral 5° del Artículo 1° del Decreto N° 290/82 del 18 de agosto de 1982.
- 9) Se acuerda la formación de una Comisión a los efectos de impulsar, apoyar, y, asesorar a pedido de partes, en el mejor cumplimiento de lo aquí establecido.”

Del análisis de los numerales 3 y 4 de este artículo, se desprende que para la modalidad de pago por producción puede tomarse como referencia los valores de la tabla expuesta en el convenio citado o los valores se estimarán teniendo en cuenta diferentes factores como las dificultades propias de cada obra. Otro punto a tener en cuenta de lo que surge del numeral 7, es que se establece la diferencia con

respecto a las otras dos modalidades mencionadas anteriormente. El pago por producción surge de un acuerdo entre el empleador y el empleado para una obra determinada.

El artículo 16 refiere a obras tipo, condiciones de trabajo y tablas de carga horaria. En referencia a las obras tipo, el decreto menciona una definición de qué se considera una obra tipo: “A) OBRA TIPO: La denominación de obras tipo se refiere a: 1) Obra nueva o parte nueva de reforma: no incluyen estructuras especiales (pre o postensada, deslizantes, circulares, hormigones vistos, etc.) ni terminaciones con dificultades no usuales.”

Sobre las condiciones de trabajo, el artículo 16 se asemeja mucho al 8 para pago a destajo con las siguientes diferencias:

“B) CONDICIONES DE TRABAJO:

- 1) Los materiales a utilizar deberán estar en el mismo nivel de trabajo y dentro de un radio de 15 metros.
- 2) Los trabajos de pisos y revestimiento incluyen realizar la lechada y limpieza de los mismos.
- 3) Las terminaciones vistas incluyen el rejuntado y la limpieza con ácido.
- 4) La colocación de revestimientos de azulejos no incluye la colocación de aparatos de embutir.
- 5) Los replanteos en general (encofrado, muros, revestimientos, etc) no están incluidos en los valores indicados.
- 6) Los huecos inferiores a 1 metro cuadrado, no será descontados del cómputo métrico.

7) Los valores establecidos corresponden a una jornada completa, como mínimo.

8) Los valores no incluyen carga, descarga y traslado de materiales, herramientas y equipos fuera del radio mencionado en el numeral 1.

Asimismo, no comprende la elaboración de morteros y hormigones.

9) La empresa suministrará los elementos de protección personal a cada trabajador adecuados a cada tarea.

Asimismo, preverá la construcción de protecciones individuales, colectivas y andamios y mantendrá la obra limpia.

10) Para las tareas específicas del oficial habrá un peón por cada dos oficiales.

11) La empresa deberá suministrar los materiales, herramientas y equipos, en calidad, tiempo y forma necesarios para lograr la continuidad del trabajo.

12) Todos los trabajos realizados deberán tener el nivel de calidad suficiente a juicio de las autoridades de la empresa.”

Finalmente, el numeral C) de este artículo muestra las tablas de carga horaria dividiendo en tres grandes subgrupos: C1) Oficial carpintero, C2) Oficial finalista y C3) Oficial Albañil, manteniendo para todos ellos las mismas condiciones:

“Nivel de producción para una carga horaria máxima de 1 jornal de 8 (ocho) horas. (Obra tipo)”. En estas tablas se establece la unidad de medida (U) de los diferentes tipos de trabajo, así como las unidades por jornal (U/J) que se estiman.

Este sistema al igual a los dos antes analizados, tiene puntos a favor y en contra.

Entre los primeros encontramos que remunerar al personal en base a esta modalidad es ventajoso dado que es un sistema que tiende a aumentar la

producción por encima de los estándares, por lo que puede hacer disminuir los costos fijos, aumentando los márgenes de ganancias.

Tal como se expone en el capítulo de materia gravada, en la legislación referente al tema existe un régimen de exoneraciones al pago por productividad, lo que exceda el salario base hasta un 30% no estará gravado de aportes, lo que representa un gran beneficio.

Entre los puntos negativos existe un problema típico de esta modalidad de pago, es que en muchos casos un aumento de la producción generalmente se da a costas de una disminución de la calidad. Por otro lado, plantear un esquema de productividad conlleva a tener que realizar un estudio previo de métodos y tiempos de realización de la obra, dado que en ciertos casos si no se estudia correctamente podría llegar a no ser tentador para el trabajador, pudiendo este preferir otra modalidad de pago.

Finalmente, se puede aducir que la doble tarea de plantear la productividad a alcanzar y medir el alcance de la misma, puede generar disconformidad en los empleados, generando serios conflictos en las relaciones laborales.

Tal como lo expresa Manuel Sánchez (Sánchez Rodríguez, 1968), las circunstancias particulares de cada obra, la situación de mercado, las necesidades de cada trabajo van determinando la modalidad más adecuada de estos incentivos o formas de remuneración. En algunos casos interesa destajar volumen de obra sin importar el tiempo que se emplee en su ejecución, otras el factor tiempo es más relevante. Según se desprende de la opinión del autor las primas horarias o por jornadas, donde se conjuguen los rendimientos, calidad de trabajos, se consideran

un incentivo acertado siempre que sean aplicadas objetivamente, sin favoritismos, atendiendo la cantidad y calidad de trabajo de cada obrero. La eficacia se encuentra en establecer una vigilancia constante en rotación sobre el trabajo obrero, estableciendo índices de puntuación y revisándolos frecuentemente. Al sistema de primas que se recomienda que se adopte, debe dársele bastante publicidad, para que los obreros tengan conocimiento de rendimiento y comportamiento que la empresa valora y toma en cuenta.

6.3. COMPARACIÓN ECONÓMICA.

A continuación se detallan las diferencias a nivel gráfico que existen entre los tres sistemas de remuneración analizadas anteriormente.

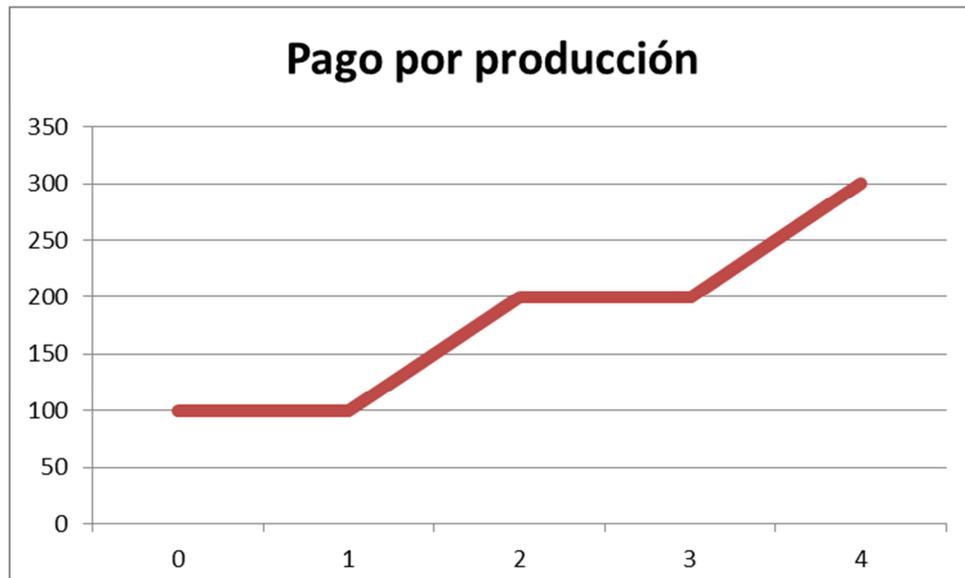
Se realizaron supuestos que simplifican el cálculo y son ejemplos extremos de modo que se note la diferencia entre las modalidades presentadas. El eje de las abscisas representa las unidades de producción efectivamente realizadas y oscila entre 0 y 5 elegido arbitrariamente. Por otro lado el eje de las ordenadas representa el salario pago al trabajador y oscila entre 0 y el máximo salario pago, en nuestro ejemplo sería 250.



Como se observa, el pago de un salario fijo implica que el salario se mantenga constante e invariable ante variaciones en las unidades producidas. El incentivo a producir más, teniendo en cuenta aspectos económicos no se presenta en esta modalidad.



El pago a destajo implica una curva que se aleja de ambos ejes, creciendo en forma proporcional, donde por cada unidad producida adicional genera un pago de un mayor salario, pero también proporcional.



El pago por producción es la curva más compleja de las tres representadas. Al comenzar a aumentar la producción, la curva se mantiene constante en el salario base, hasta que comienza a exceder los estándares de producción y cobra un aumento de salario, por sobre productividad.

A modo de ejemplo, para el caso de un peón de obra, cuya tarea es cargar y descargar bolsas de portland para que los demás empleados puedan cumplir con sus tareas, no amerita un pago a destajo ni por producción, simplemente se opta por un pago por jornal. Este es uno de los argumentos esgrimidos por los empresarios, dado que depende del grado de especialización que tenga el empleado, y si su tarea es fundamental en la obra debe analizarse otra alternativa de pago.

6.4. RÉGIMEN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN A NIVEL INTERNACIONAL - ARGENTINA

La ley 22.250 del 11 de julio de 1980 es el equivalente al decreto-ley 14.411 de nuestro país, en todo el territorio argentino. Está reglamentada por el decreto 1342/81.

Se especifica claramente en la norma cuáles serán los sujetos comprendidos en este régimen:

“A) El empleador de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación, o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas o de vías y obras. También está comprendido aquel que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para este único fin.

B) El empleador de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares mencionados en el inciso.

C) Están comprendidos los trabajadores dependientes de los referidos empleadores que cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñen sus tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos «A» y «B», como asimismo el

trabajador que se desempeñe en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares”

Tanto la ley 22.250 como el decreto-ley 14.411, se asemejan en la definición de sujetos activos, sujetos pasivos y hecho generador, tal como se desprende de los textos expuestos. Además, en Argentina existe un fondo de desempleo para que los empleados puedan contar con ayuda económica cuando son cesados de su actividad. Éste se financia con un aporte obligatorio a cargo del empleador que se realiza mensualmente. La ley que lo regula es la 25.371, de 28 de diciembre de 2000, “Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo para los Trabajadores Comprendidos en el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción”.

A continuación se expone una entrevista realizada a un directivo de una empresa multinacional Argentina, a los efectos de tener una visión práctica de cómo funciona el régimen de seguridad social en la construcción en ese país, y los resultados obtenidos a nivel de productividad.

6.4.1. Entrevista al Ingeniero Civil Guillermo Loza - Régimen Argentino de la Construcción

6.4.1.1. Régimen de seguridad social

En la seguridad social no existen diferencias entre la forma en que está estructurado el régimen argentino con el uruguayo. Existe una ley específica para lo que es industria de la construcción y en general el régimen es muy completo. Los actores son los mismos, se encuentra la Cámara de la Construcción, el Gobierno y el Sindicato. Se reúnen y realizan negociaciones salariales, acuerdos,

entre otras tareas. No se llaman al igual que en Uruguay Consejos de Salarios pero la función es la misma. Se advierte que en Uruguay el gremio tendría más poder que en Argentina.

6.4.1.2. Formas de Pago

Todo se hace bajo forma de pago a producción o por tanto que sería lo equivalente al pago a destajo en el Uruguay. Por ejemplo se le paga a un obrero una determinada cantidad de dinero si termina el revestimiento de una pared, sin importar cuánto tiempo le lleve. Existe un precio por metro cuadrado estándar que se lo utiliza como referencia, se lo toma como base pero se paga otro importe al preestablecido. Se logra muchas veces que el empleado tarde menos en finalizar el trabajo y que sea más eficiente de esta manera. Esta modalidad de pago sería la más adecuada porque le sirve a todas las partes involucradas. La modalidad de pago por jornal prácticamente no se utiliza en Argentina. En cuanto a la prima por productividad, no existe el caso de que se le pague un sobrelaudo a un empleado por ser productivo o por buen rendimiento, el mismo estaría incluido dentro del pago adicional que cobra el destajista que termina sus tareas en menos cantidad de tiempo.

6.4.1.3. Mano de Obra y su costo asociado

Se contratan en el sector principalmente personal de origen paraguayo para el sector carpintería y boliviano para el sector albañilería. En cuanto al costo propiamente dicho ha venido creciendo, principalmente por negociaciones salariales, teniendo como sustento el crecimiento del sector y de la región.

6.4.1.4. Obras en otros países de la región

Existen filiales de ésta empresa en Chile y ha trabajado en años anteriores en Costa Rica. Desde el punto de vista de la productividad, en Chile los valores son más favorables que en Uruguay y un poco por encima que los de Argentina. Las obras en dichos países son más rentables, se pagan mejor por una obra terminada y el personal en promedio rinde más.

6.5. RÉGIMEN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN A NIVEL INTERNACIONAL - CHILE

El Código del Trabajo Chileno es el marco de referencia de éste país a nivel laboral. En este caso se presenta la versión actualizada a abril de 2011, recopilada por el Ministerio del Trabajo y Previsión de ese país. A continuación se dan a conocer los artículos del código antes mencionado relacionados con el tema en cuestión.

Según surge del artículo 1º “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias” Como se desprende de lo anterior, en Chile se aplica el mismo régimen de seguridad social para todos los sectores, no diferenciando el régimen de la construcción como en Argentina y Uruguay.

6.5.1. Remuneraciones

Art. 41: “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

Partidas Incluidas:

- Sueldo o sueldo base. El mismo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, pactado en el contrato de trabajo o por medio de negociaciones colectivas.
- Sobresueldo que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones.
- Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa.
- Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Las remuneraciones en Chile se componen de un sueldo mínimo base negociado más una serie de partidas extras.

Se regulan además de las remuneraciones básicas en Chile las partidas abonadas como gratificaciones. Para ello se cita el artículo siguiente:

Art. 46. “Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes”.

6.5.2. Incentivos económicos a la productividad

Art. 47. “Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro...” “...tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada

trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.”

La norma busca que el trabajador sea beneficiado con las utilidades que genera la empresa, alineando los objetivos individuales con los globales, mejorando la productividad. La forma en que se determina la ganancia se regula por lo que establece el artículo 48.

Art. 48. “Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.”

Esto permite que no existan conflictos a la hora de determinar la rentabilidad a distribuir.

6.5.3. Incentivos no económicos

También se emplean incentivos para poder contar con mano de obra calificada.

Art. 179. “La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores”.

El estado Chileno no solo obliga a que se promueva la capacitación en las empresas sino que les otorga beneficios tributarios.

Art. 183. “Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo”.

6.5.4. Regulación de los subcontratos

En la industria de la construcción es relevante tener en cuenta no solo el personal que se encuentra en planilla de trabajo, sino que muchas veces una obra abarca a empleados que se encuentran bajo el régimen de subcontratación. En Chile se aplica para el régimen mencionado las mismas condiciones que para nuestro país.

Art. 183-B. “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral...” “... en los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.”

6.5.5. Seguridad e higiene en el trabajo

En el código existen dos artículos que hacen referencia a este tema, el 209 y 211.

Art. 209: “El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N° 16.744. En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y

cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.”

En cuanto a la financiación y forma de aportación, consta de dos componentes, una cotización básica más un adicional que se establece en el art. 211. “El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la Ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho a repetir contra el empleador.”

Seguidamente, al igual que para Argentina, se expone una entrevista realizada a un actor del sector de la construcción en Chile.

6.5.6. Entrevista al Sr. Rodrigo Muñoz, Gerente de Operaciones, empresa Chilena

6.5.6.1. Aspectos Generales

La empresa es un holding de empresas inmobiliarias, cuya actividad es desarrollar proyectos habitacionales, casas y departamentos en diferentes regiones del país.

La mayoría de estos proyectos se ejecutan con constructoras propias.

6.5.6.2. Recursos Humanos

La empresa emplea actualmente 1.235 empleados aproximadamente y está estructurada del siguiente modo:

Oficina Central: compuesta por aproximadamente 65 personas (Gerencias, Operaciones, Finanzas y Contabilidad, Administración, Ventas, Legal, Estudios y Desarrollo, Adquisiciones, Control de Gestión).

Ventas en proyectos: compuesta por 20 personas, algunas en jornada parcial.

Proyectos en ejecución: en este momento se están desarrollando 16, 2 de ellos con constructoras externas. Sin tener en cuenta el personal externo se emplea en estos proyectos a 1.100 personas, sin incluir los subcontratos.

Servicio Post Venta: compuesto por 50 personas.

Del total de empleados, el 26% se encuentran avocados a la realización de tareas administrativas y el restante 74% se encuentran realizando tareas a lo que refiere industria de la construcción.

6.5.6.3. Régimen de Seguridad Social

En cuanto al Régimen de aportación en Chile, para la Industria de la Construcción, se aplica el mismo régimen que para todos los sectores, no existe un trato diferencial. Las “leyes sociales” (imposiciones para fondo de retiro, aporte a la mutual de seguridad, fondo de salud y fondo de cesantía) son obligatorias para todo empleador. En el caso de la construcción, la responsabilidad de fiscalización sobre el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los subcontratos o empresas subcontratistas, recae en la empresa mandante. Esto aumenta el personal administrativo. El salario vacacional se provisiona contablemente todos los meses para todos los trabajadores.

6.5.6.4. Formas de Contratación

En las constructoras que tienen a cargo se utilizan básicamente dos tipos de contrato: contrato indefinido para profesionales y parte del equipo de obra, como es el caso de algunos jefes, supervisores, jefe de bodega y administrativos. El criterio que se utiliza es la disposición por parte de la empresa a mantenerlos en planilla, aun cuando la constructora no esté en actividad. Por otra parte, contrato por faena o actividad, en el cual se encuentra la gran mayoría del personal de las constructoras.

6.5.6.5. Formas de remunerar

En las constructoras, el personal directivo tiene sueldo mensual fijo y una remuneración variable, que depende del resultado de la obra que se liquida al término de cada etapa. Cada una tiene una duración aproximada de un año. Esta liquidación depende del resultado en costo, plazo, calidad y seguridad de la etapa. Es una evaluación estrictamente objetiva. Por otra parte el personal de administración y auxiliar tiene sueldo mensual fijo. El personal productivo tiene generalmente, un sueldo mensual fijo y un variable que se acuerda entre las partes. Se liquida cada mes teniendo en cuenta la cantidad de trabajo ejecutado y recibido por su supervisor, a precios previamente pactados. Además, la legislación chilena obliga al empleador a participar a sus trabajadores de las utilidades permitiendo la alternativa de reemplazar esta obligación por una gratificación, a todo evento, que se expresa en un número de sueldos mínimos por año que se liquidan mensualmente. En general la mayoría de las empresas optan por esta alternativa.

6.5.6.6. Pago por producción - Resultados obtenidos

El personal productivo recibe una remuneración que tiene un componente variable que depende de la producción. La ley obliga a que se pague el sueldo mínimo con el componente fijo de su remuneración, por lo que el componente variable no es tan importante para los jornaleros, en cambio sí lo es para los capataces.

Alguien que termina en menor tiempo su trabajo recibe mayor remuneración sólo porque ejecuta mayor cantidad de trabajo. Para el caso del personal directivo, el variable se liquida al final de cada etapa, y se recompensa por el menor plazo de finalización de las obras.

El sistema de remuneración aplicado debe incentivar la productividad. Hasta hace algunos años la remuneración del personal productivo tenía un componente fijo muy bajo y la mayor parte de su remuneración estaba dada por el trato o cantidad de obra ejecutada valorizada. Hoy, con el cambio de legislación, al tener que componer el sueldo mínimo legal con el componente fijo de la remuneración, este incentivo a la productividad se ha disminuido. Para un jornalero el componente variable constituye entre un 20% y un 50% adicional al fijo. Para un capataz alcanza entre un 50% y un 100% adicional.

6.5.6.7. Incentivos para aplicar Productividad

No existen incentivos tributarios para que las empresas apliquen incentivos a la productividad de las empresas, más allá de la mayor utilidad que obtengan por utilizarlo. Existe en cambio, un incentivo a la seguridad de las empresas. Si sus índices de accidentabilidad bajan, el porcentaje de cotización, calculado sobre el

valor total de las remuneraciones pagadas a la mutual de seguridad baja. Por otra parte, si sus índices de accidentabilidad suben, dicho porcentaje también sube.

Se ha bajado el porcentaje de sueldo afectado a productividad, probablemente por el actuar de una minoría de empresas que no cumplían con la remuneración mínima legal. Por otra parte, el estado está dejando de cumplir su rol fiscalizador, recayendo en las empresas constructoras con respecto a los subcontratos. Cualquier no cumplimiento de una empresa subcontratista puede ser reclamado a la empresa constructora mandante. Esto desincentiva la subcontratación y por lo tanto desincentiva la especialización de las empresas que le permitirían aumentar su productividad. Lamentablemente, la tendencia va en sentido contrario, apuntando a garantizar la remuneración a todo evento independiente de la productividad.

6.5.6.8. Incentivos no económicos

En Chile existe un fomento a la capacitación de los trabajadores a través de un incentivo tributario. Las empresas pueden emplear hasta el 1% del valor de sus remuneraciones brutas, en capacitación a su personal de acuerdo a una reglamentación vigente. En general todas las empresas tratan de ocupar todo este incentivo cada año.

6.5.6.9. Proyecciones del Sector

El crecimiento de la construcción es consecuencia del crecimiento de la economía del país. El desafío de las constructoras es responder adecuadamente este aumento de la demanda. En los últimos años la mayor dificultad para responder a esta

mayor demanda ha sido la creciente dificultad para conseguir mano de obra calificada. Esto ha significado aumento de las remuneraciones y una mayor industrialización de la actividad a través de la especialización, de nuevas tipologías de viviendas, prefabricación y otros.

El aumento en la actividad de la construcción se ha traducido en un aumento de costos de la mano de obra. Esto es natural y bueno que se produzca. Si hay crecimiento de la economía, éste debe llegar a todos los sectores. Lamentablemente, la economía de mercado ha ido produciendo, en las últimas décadas, sociedades cada vez más desiguales. Si bien hay una clara disminución de la pobreza, la diferencia entre los ingresos mayores y menores es cada vez más grande.

La experiencia en Chile es que la actividad inmobiliaria es cíclica. Cada vez que se produce una baja en la actividad se ajustan los márgenes de utilidad de proveedores, subcontratos, constructoras, aumenta la cesantía y bajan las remuneraciones.

Los materiales, aparte de los márgenes de comercialización, en general no bajan, salvo los que se rigen por valores internacionales. En ese caso dependerá de lo que pase en los mercados externos como el acero, aluminio, pvc, artefactos eléctricos, cerámica, entre otros. Lo que no baja, al menos en las recesiones ocurridas en las últimas décadas, es el valor de los terrenos. Especialmente si los límites de las zonas urbanizables son fijos.

6.6. RESUMEN ENTREVISTAS CASOS INTERNACIONALES

El regimen argentino y chileno poseen muchos aspectos en comun con el uruguayo. En el cuadro siguiente se presenta en forma comparativa un resumen de los principales aspectos de cada uno de los países analizados.

	URUGUAY	CHILE	ARGENTINA
RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	DECRETO LEY 14.411, "INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN LEY UNIFICACIÓN APORTES"	CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO, IGUAL PARA TODOS LOS SECTORES	LEY 22.250 "RÉGIMEN DEL PERSONAL DE LA CONSTRUCCIÓN"
FORMAS DE REMUNERACIÓN	POR JORNAL, A DESTAJO, POR PRODUCCIÓN	SUELDO FIJO MAS VARIABLE POR PRODUCTIVIDAD	A DESTAJO. EXISTE EL PAGO POR JORNAL PERO NO SE LO UTILIZA.
INCENTIVOS A LA PRODUCTIVIDAD	EXISTEN MODALIDADES DE PAGO DIFERENCIALES, POCO UTILIZADOS EN LA PRÁCTICA	SUELDOS CON COMPONENTE VARIABLE SEGÚN PRODUCTIVIDAD	SE APLICAN INCENTIVOS ECONÓMICOS CON BUENOS RESULTADOS
COSTO MANO DE OBRA	EN CRECIMIENTO	EN CRECIMIENTO A TRAVÉS DE NEGOCIACIONES SALARIALES	HA VENIDO CRECIENDO POR NEGOCIACIONES SALARIALES QUE ACOMPAÑA EL CRECIMIENTO DEL SECTOR, EN EL MISMO ORDEN DEL URUGUAYO
PRODUCTIVIDAD ALCANZADA	BAJA, NO ESTÁ MUY DIFUNDIDA	VALORES MUY FAVORABLES	BUENA, POR ENCIMA DE LA URUGUAYA Y POR DEBAJO DE LA CHILENA

Según un estudio económico publicado en Emol (Banco Interamericano de Desarrollo, 2010) "Chile es el único país de América Latina que mejora índices de productividad, según el BID". El estudio asegura que el estancamiento en este factor es una de las causas que la región se haya rezagado en relación con Asia y los países desarrollados. El informe "La era de la productividad, cómo transformar las economías desde sus cimientos" expresa que Chile fue el único país de la región que logró tener ganancias en la productividad superiores a los de EE.UU. con un 19%. En oposición, Brasil perdió un 2,5% de productividad frente a Estados Unidos en el periodo mencionado, Uruguay un 14%, Bolivia y Colombia un 17%.

El costo de la mano de obra, alcanza niveles similares en los tres países analizados.

7. OPINION DE LOS ACTORES DEL RUBRO

7.1. INTRODUCCIÓN

El criterio de selección se realizó considerando el porte de las empresas, y tomando como referencia las que tengan mayor cantidad de empleados para tener un universo de estudio más diverso y amplio. También se seleccionaron dos empresas del interior, una de ellas una multinacional ubicada en el departamento de Maldonado, por constituir un motor del mercado inmobiliario del este, y otra situada en la ciudad de Salto para ampliar el espectro seleccionado. Entre las cuatro empresas seleccionadas cubrimos un 7% del universo total de trabajadores aportantes al BPS. En algunos casos, por políticas de las propias empresas, no se permite revelar la identidad de las mismas.

A su vez se cuenta con la opinión de un docente, la cual complementa la práctica con una visión académica acerca del tema. Por otro lado se exponen las opiniones de representantes de los empleadores y empleados, como lo son la Cámara de la Construcción y el SUNCA, quienes junto al Estado configuran la totalidad de partes que intervienen en las relaciones laborales de nuestro país.

7.2. ENTREVISTA A FAUSTINO RODRÍGUEZ Y PABLO ARGENZIO, REPRESENTANTES, SINDICATO ÚNICO DE LA CONSTRUCCIÓN Y ANEXOS (SUNCA)

7.2.1. Antecedentes

El SUNCA, nace el 11 de mayo de 1958 con el nombre que se conoce hoy en día. Con anterioridad a este hecho, con la venida de los anarquistas italianos y españoles se había comenzado a conformar los primeros sindicatos, ya que los inmigrantes venían con nuevas ideas. Al principio había muchos sindicatos pequeños e independientes, como lo era el de los albañiles, los herreros, los pintores, los cloaquistas, entre otros que terminaron confluyendo todos en el que conocemos hoy como SUNCA. Una de las primeras plataformas del sindicato fue la creación de la asignación familiar que no existía en ese entonces, con la consigna que se conoce hasta hoy en día como: “obreros y estudiantes, unidos y adelante”. También se luchó por la reducción de la jornada laboral, creación de licencia única, pago de aguinaldo, salario vacacional y se avanzó a hasta arribar al decreto-ley 14.411, donde se unifica el aporte de la construcción. Todos los beneficios obtenidos forman parte de una cultura de negociación colectiva, aportando a los consejos de salarios, pero también al parlamento, dándole seguimiento a las leyes que se proponen.

7.2.2. Afiliados

Actualmente hay alrededor de 20.000 afiliados al SUNCA de aproximadamente 57.000 obreros en obra. El inconveniente existente, es que el trabajador al afiliarse en el lugar de trabajo, una vez finalizada la relación laboral, se desafilia del sindicato automáticamente y cuando retoma el trabajo debe reafiliarse. Esto hace que la cantidad de afiliados no sea medido como un stock, sino como un flujo. La propuesta que se realizó al empresariado es que las afiliaciones al sindicato sean hechas por la empresa de forma automática al ingreso del empleado, y se le

retenga al trabajador la cuota sindical salvo disposición en contrario. El gremio de los empresarios se niega a este hecho dado que no se visualiza positivamente que los trabajadores tengan un sindicato poderoso en términos económicos.

7.2.3. Principales Conquistas Sindicales

Hay dos conquistas que son fundamentales, una de ellas es la ley de unificación de aportes y la otra es la evaluación de tareas en el año 1968, donde se consigue que cada cargo en la construcción tenga especificadas las tareas que debe desempeñar. La nominalización de las jubilaciones es otro logro, dado que antes se calculaba las jubilaciones de los trabajadores de la construcción en base al sueldo líquido y no como en industria y comercio, que se realizan teniendo en cuenta el nominal. Hoy en día eso se normalizó. Por otro lado cuando un trabajador quiere comenzar un trabajo en una obra, debe firmar un contrato que pretende ser un acuerdo de partes, pero que si no lo firma no puede comenzar a trabajar, entonces deja de ser un acuerdo. En este se imponen ciertas condiciones, como por ejemplo el término a prueba de 90 jornales y que a partir del nuevo convenio pasa a ser de 45 días. También en los contratos se impone que sean “a término de obra” generalmente, entonces ha habido casos en los que trabajadores luego de trabajar 5 años en obra, se van cobrando únicamente la última quincena. A partir del 2008 se crea el Fondo de Cesantía y Retiro, que es una cuenta individual del trabajador. La reducción de la jornada laboral sin pérdida salarial, es otro hito logrado por el SUNCA, pasando la semana de 48 horas a 44 horas. La conquista más reciente es la compensación por días por lluvia, en esos días el trabajador estaba obligado a ir a trabajar, si no se trabajaba el que perdía era el

trabajador, dado que tenía que levantarse temprano y pagar el boleto para no perder el incentivo por presentismo, y por cuestiones ajenas al trabajador, no solo no cobraba, sino que perdía dinero. Ahora, progresivamente se irá aumentando la cantidad de horas pagas por este concepto. Otra conquista que es muy importante y reciente, es que producto de la necesidad de capacitación, se logró que los jubilados de la industria de la construcción puedan dar clases en la Universidad del Trabajo del Uruguay sin perder el cobro de jubilación. En este mismo sentido se aporta capacitación al Ministerio de Desarrollo Social, enseñando oficios que son necesarios para reinsertarse al mercado laboral.

Con la ley de higiene y seguridad en obra se logró mejorar las condiciones de los trabajadores en las obras, asegurando que los trabajadores se puedan asear como corresponde, y tengan un lugar para almorzar, entre otras cosas. Todo esto no se podría lograr sin la cultura de negociación que existe en el SUNCA, y esto se sustenta con el apoyo de los trabajadores, los que demostraron interés en las últimas elecciones votando cerca de 29.000 trabajadores, afiliados y no afiliados.

7.2.4. Relación entre empleados y empresarios

La premisa para una buena negociación, es tener una buena relación con todos los actores, a pesar de que muchas veces los intereses son contrapuestos. Si los trabajadores no se movilizan por sus intereses a través del SUNCA, los empresarios nunca van a ofrecer beneficios a los trabajadores dado que su objetivo es maximizar las ganancias. Por lo tanto la tendencia que existe es que primeramente los reclamos salariales de los trabajadores sean descartados,

alegando que corre peligro la continuidad de la empresa, pero la experiencia demuestra que muy por el contrario la empresa crece, la economía crece, y los empleados ganan más.

7.2.5. Tipo de contratación más utilizado

En general la forma de contratación más difundida es “a término de obra”. A los trabajadores esto les genera un problema. Lo que prima es una búsqueda de mayor lucro económico por parte del sector empresarial, dado que se ahorran el derecho al despido que tiene el trabajador. Lo antes mencionado hace que en promedio un obrero de la construcción trabaje aproximadamente siete meses en un año, lo que conlleva a la imposibilidad de proyectarse económicamente a futuro. A modo de ejemplo, es importante destacar que el 18% de los habitantes de asentamientos son trabajadores de la construcción. El sistema diferenciado de aportes que plantea el FOCER, ayudó en este sentido, a aumentar la cantidad de empleados contratados en forma permanente con respecto a los que trabajan a término. Los objetivos más importantes de este sindicato son dos, generación de mayor cantidad de empleo y en forma permanente.

7.2.6. Forma de pagos más utilizada

Se reconoce la existencia del pago a destajo y el pago por producción dado que los mismos se encuentran regulados para la mayoría de los empleados del sector, excluyendo otros como es el caso de los pintores, los que muchas veces cobran a destajo cuando no correspondería. En el caso del pago por producción o acuerdos por productividad es únicamente favorable para el empresario, dado que no se le

realiza aportes a la seguridad social por el excedente de productividad que gana el trabajador. La sugerencia del sindicato es que debería tenderse a trabajar siempre a jornal y excluir el destajo o pago por producción, dado que trabajando a producción las obras se terminan más rápido y lo que se gana por excedente de producción luego se pierde con meses sin trabajo. En consecuencia, es mejor que las obras demoren más tiempo y que los trabajadores cobren sueldos todos los meses. En caso de tener que optar entre destajo y producción, el primero es más favorable, dado que está mejor regulado y tiene aportes, con lo que a fin de año se cobraría más partidas. El pago por producción además, tiene la desventaja de que en caso de que una cuadrilla sea contratada bajo este régimen, el peón que apoya al finalista, en vez de estar en plantilla de la empresa, está a cargo de la cuadrilla, con lo que se asemeja mucho a una microempresa. En la tarea de revestimientos, como es el caso de los baños, en el destajo se paga por colocación de cerámicas, en cambio en el pago por producción se acuerda hasta la colocación de los artefactos. En la práctica se firman pocos acuerdos por producción, y los que se firman, el trabajador advierte que pierde dinero y no accede a hacerlo nuevamente. En resumen el pago por destajo o por producción genera desocupación, dado que en una obra que en condiciones normales entrarían cuarenta trabajadores, mientras que bajo acuerdo de producción entrarían quince, ergo es favorable únicamente para el empleador.

El acuerdo de productividad como se menciona por el empleador o el gobierno no es así en la práctica, dado que simplemente se resume en más esfuerzo del trabajador para obtener mayor producción. En tal caso en un acuerdo en ese

sentido se debería discutir la forma de trabajo, la cantidad de empleados administrativos que tiene la obra, los materiales que utilizan, entre otros. La OIT recomienda que la riqueza se reparta en formas iguales, entonces de avanzar en acuerdos de productividad implicaría tocar temas más profundos que el empresariado no está dispuesto a tratar. En complemento a lo antes mencionado, se advierte que el metro cuadrado de un inmueble ha subido muchísimo más que lo que ha crecido el salario del trabajador, y con esto se puede concluir que la riqueza sigue acumulándose en el sector empresarial.

7.2.7. Inversión pública

Hoy en día la inversión pública es abundante, igualmente se encuentran serios problemas en el sector viviendas, dado que hay inversión pero no se logran encauzar los proyectos. El SUNCA está preocupado por las viviendas y los proyectos del país en ese sentido.

7.2.8. Decreto-Ley 14.411

Es fundamental la ley de unificación de aportes, dado que si no existiera, un trabajador en un mismo año que haya trabajado en más de una empresa, tendría que recurrir a cada una de ellas para cobrar su aguinaldo, salario vacacional, y licencia. En cambio con esta ley todos los aportes son recabados por BPS y luego este organismo paga las prestaciones correspondientes. La modificación al decreto ley que plantearía el SUNCA, es que cuando un patrón no aporta por el trabajador al BPS por la realización de la obra y es multado por ello, después de cerrada la obra, el patrón debe realizar los aportes faltantes al BPS para regularizar la

situación, pero el empleado nunca ve reflejado este beneficio, dado que no recibe el fruto de su trabajo en concepto de aportes a la seguridad social. Otra recomendación sería que pueda incluir a más compañeros al régimen de la construcción, entre los que se destaca caleras, canteras, balastreras, ladrilleros y sectores donde hay alta irregularidad que no están amparados por la ley y muy bien podría estar alcanzados por esta norma.

7.2.9. Compensaciones

Todas las compensaciones negociadas son estudiadas previamente, e incluidas en las plataformas de negociación, para luego tratarse en los consejos de salarios. En consecuencia, el SUNCA está de acuerdo con todas las compensaciones negociadas y existentes hoy en día.

Las compensaciones por presentismo pretenden ser un premio al trabajador que asiste a trabajar, por eso se otorga una compensación extra en forma semanal y otra en forma mensual. Con respecto a que el empresariado no ve un cambio positivo al agregar otro incentivo por presentismo con horizonte temporal más amplio que el ya existente que era semanal, se afirma que tal vez el premio económico debería ser mayor al 5%.

Licencias especiales ampara a los padres de hijos con capacidades diferentes o con enfermedades terminales, otorgándoles tiempo para que puedan dedicar a esa situación particular.

El viático Maldonado surge porque el costo de vida que existe en ese departamento es bastante mayor al del resto del país, por lo que se negoció que se

pague un sobre laudo de \$70 por día para contribuir a cubrir esos gastos. Es una compensación como cualquier otra, y fue concebida con el fin de incrementar el salario del trabajador de esta zona de manera encubierta.

7.2.10. Proyecciones de la Industria.

Lo que está previsto, es que en los próximos años el crecimiento sostenido que viene mostrando el sector continúe en este sentido. Es claro que en una economía capitalista donde el capital es cíclico y las altas y bajas de trabajo, son inherentes al sistema. Para esto es muy importante la inversión pública, de ahí el motivo de las grandes movilizaciones que hace el SUNCA a favor de la ley de inversión pública, dado que 18.000 obreros de los 57.000, se encuentran afectados por esta situación.

7.3. ENTREVISTA AL DR. ERNESTO GRAVIER, REPRESENTANTE EJECUTIVO, CÁMARA DE LA CONSTRUCCIÓN DEL URUGUAY (CCU)

7.3.1. Principales acuerdos alcanzados

La Cámara de la Construcción desde 1985 a la fecha, ha venido negociando con el Sindicato Único de la Construcción y Afines (SUNCA), y en su momento con la liga de la construcción, los distintos convenios salariales que rigen al sector. A partir del año 2005, con la creación del Consejo Superior Tripartito, si bien no estaba la ley de negociación colectiva vigente, la CCU fue integrante de ese consejo y se abocó al reagrupamiento en conjunto con otras cámaras y con la

Central Sindical PIT-CNT de los que al momento eran 47 grupos de consejos de salarios aproximadamente quedando luego 20. La Industria de la construcción se encuentra en el Grupo 9, subgrupo 01, y los subgrupos 02 y 03 son las tareas anexas o complementarias. Dentro de ellos encontramos, industrias extractivas, industrias cerámicas, hormigón prefabricado, hormigón premezclado, vidrio, planta de bombeo, los puestos de peajes, entre otros. No solamente la CCU participa en la creación de normas que fijen salarios o condiciones de trabajo, en el año 1993 se creó el Fondo Social de la Construcción de administración bipartita, en el año 1997 se crea el Fondo de Capacitación (FOCAP), en el 2007 se crea el Fondo Social de Retiro (FOCER) y previamente en 1971 se había creado el Fondo Social de Vivienda de la Construcción (FOSVOC), discontinuado en el período 1973 a 1985 por hecho de pública notoriedad, y en un convenio posterior a esa fecha la norma vuelve a regir. En resumen se crearon cuatro fondos de los cuales tres son de administración bipartita: Fondo Social de la Construcción, FOCAP y FOSVOC y por otro lado el FOCER tiene la característica de ser tripartito. Este último es una persona pública no estatal, integrada por un miembro del poder ejecutivo, en este caso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) que la preside, tres miembros del sector empleador y tres miembros del sector trabajador que se representa a través del SUNCA. En materia de seguridad e higiene, la cámara participó del primer encuentro de comisiones de trabajo del área de la construcción en el año 1987, en el cual se hizo un diagnóstico y se arribó a la conclusión de que había que crear un cuerpo único normativo y es así que se dicta el decreto 111/90, en el que se regula las condiciones de seguridad e

higiene que deben de cumplirse en todas las obras. Este decreto fue actualizado por el decreto 89/95, con participación tripartita y actualmente se está revisando dado que se han incluido en la industria nuevas tecnologías y nuevos requerimientos. La CCU fue partícipe y protagonista directo, en la creación de normas para el sector, y desde el año 1995 a 2011 la CCU es la primer titular en el consejo de salarios respectivo y el entrevistado integra el consejo superior tripartito en nombre de las 24 cámaras empresariales que existen en el país. El consejo superior tripartito está integrado por 6 delegados de los empleadores, 6 delegados de la central sindical y 9 del poder ejecutivo. Es importante aclarar que la ley de negociación colectiva está siendo analizada para ser modificada y que el número de delegados es el que rigen según la ley actual.

7.3.2. Decreto-Ley 14.411

Se crea para la contratación en obra de forma directa, es una ley que no debe alterarse o modificarse. Con esta norma se protege a los trabajadores, dado que antes de la existencia de la misma, existían empresas, que no pagaban sus obligaciones como deberían, una vez cesada la relación laboral, perjudicando claramente al trabajador. Con el aporte unificado establecido en el decreto-ley 14.411, se procura combatir la ilegalidad en que operaban este tipo de empresas. Por otro lado se aporta un 74% todos los meses y con eso el Banco de Previsión Social va provisionando mes a mes y al momento en que se genera el derecho, debe abonar la obligación, a través del Banco de la República. Con respecto al pago de la prima de seguro por accidentes de trabajo al Banco de Seguro del Estado (BSE) que se incluye en el aporte unificado, se ha comunicado a la CCU

que es técnicamente imposible hacer descuentos en la prima a las empresas que inviertan en seguridad y que disminuyan la siniestralidad. A esto la CCU propuso en reiteradas oportunidades y sin éxito, que se compensara el no descuento de la prima por accidentes de trabajo, con un descuento en la prima de seguros sobre el activo fijo de la empresa que generalmente también está asegurado con BSE.

7.3.3. Beneficios negociados

Con respecto al presentismo, se negoció un pago de un 10,42% semanal por asistencia perfecta, y un 2% mensual que pasará a un 4% y luego a 5%. Con respecto a sus resultados, no colmó las expectativas, dado que fue algo muy buscado por el SUNCA y el porcentaje de presentismo ininterrumpido se mantuvo en los estándares antiguos. Dado que se agregó el 2% mensual al 10,42% semanal que ya existía, y no varió el índice de presentismo, se podría afirmar que el nuevo pago por presentismo, significó un aumento de sueldo para los que ya cumplían y no provocó un cambio de actitud en aquellos trabajadores que si lo hacían.

En relación a las licencias especiales, afirma que fueron convenios alcanzados de común acuerdo, y como tal, deben mantenerse y respetarse.

En lo que a viáticos respecta, existen distintos tipos, viáticos para obra de rutas, caminos nacionales, puentes, alcantarillas, entre otros, viáticos para obras de arquitectura y viático especial para el departamento de Maldonado.

7.3.4. Costo mano de obra

El costo de la mano de obra es adecuado, dado que en otras ramas de actividad se ha negociado aumentos de salarios cercanos al 60% y en el rubro de la construcción sin embargo, siempre los consejos de salarios estuvieron en congruencia con los lineamientos del Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Actualmente la inversión privada es el mayor sustento para el sector, la inversión pública se encuentra en un nivel muy bajo. Sería importante que el estado invierta en infraestructura y caminería.

7.3.5. Acuerdos de Productividad y Pagos por Producción

El acuerdo de producción debe realizarse por medio de un acuerdo entre el empleado y el empleador. Se creó con el fin de que quienes trabajan bajo esa forma, puedan tener un incentivo adicional por cumplir ciertos hitos fijados con antelación. Hubo una fuerte resistencia del SUNCA a firmar acuerdos de producción. Hoy en día se está ante problemas de productividad en el sector, y el gobierno está promoviendo la mejora de la productividad. La CCU es muy partidaria de los acuerdos de productividad y apuesta a que cada vez más se firmen este tipos de acuerdos, para avanzar hacia un Uruguay productivo, en contraposición a lo que se da a veces que cada trabajador quiere su jornal, cumpliendo simplemente con las horas de trabajo sin importar lo producido.

7.3.6. Incentivos no económicos para mejorar la productividad

Creando redes sociales, como los fondos que se mencionaron con anterioridad, se puede apuntar a mejorar la productividad. Un claro ejemplo es el Fondo Social, el

objeto del mismo es mejorar la condición del trabajador y la familia, mediante este se dictan cursos de computación gratuitos para el trabajador y su familia, atención odontológica, cursos de idiomas, subsidios para los jóvenes que estudian a nivel terciario, fondo de retiro para cuando cese su actividad laboral, set completo de útiles escolares para los niños hijos de trabajadores de la construcción, entre otros. La idea de toda esta batería de beneficios, es para que el trabajador se sienta cómodo y pueda producir mejor, pero al parecer no es suficiente.

7.3.7. Incentivos económicos

La exoneración de aportes en un 30% para el pago por producción es un buen incentivo y según su opinión debería mantenerse.

7.3.8. Limitantes de la normativa

Un aspecto a mejorar es la disminución en la prima por accidentes de trabajo cobrada por el BSE, que asciende a 6% sin importar si la empresa invierte o no en seguridad o si tiene bajos índices de siniestralidad.

Otra falencia encontrada, es que la normativa vigente, obliga al BPS a enviar la historia laboral a los trabajadores, y en la práctica este organismo no está cumpliendo con su función.

7.4. ENTREVISTA AL DR. JULIO DRANUTA, GERENTE DE GESTIÓN HUMANA, SACEEM

7.4.1. Aspectos generales de Saceem

Es una empresa de ingeniería y construcción. Abarca obras de arquitectura tradicional como son los edificios, obras de arquitectura terciaria como los shoppings, obras de montaje electromecánico por ejemplo refinerías y empresas industriales, obras de saneamiento, obras de electrificación rural y alta tensión, obras de telefonía en las que se incluye instalación de antenas y fibra óptica, obras de cañería que sería la construcción de oleoductos o gasoductos y puentes.

7.4.2. Recursos Humanos

A setiembre de 2011 la empresa cuenta con alrededor de 3000 empleados, entre los cuales 10% aproximadamente se encuentra en plantilla, engloba puestos administrativos, técnicos y profesionales. El restante 90% está incluido en el régimen del decreto-ley 14.411. De los trabajadores totales aproximadamente un 50% está afiliado al Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA). La cifra antes mencionada no es una cifra fija, sino que varía a medida que se terminan y comienzan las obras. Hay cierto porcentaje del personal en las empresas de construcción que a pesar de que las obras terminen, siguen trabajando, ya que continúan en otras obras como personal estable de la empresa, esta cifra ha ido en aumento en los últimos años.

7.4.3. Forma de contratación y remuneración

La forma de contratación que predomina en Saceem, es el contrato por obra determinada. Este tipo de contratación es el contrato más utilizado en la construcción, porque las obras comienzan y terminan, no es una fábrica de producción continua, por lo tanto la relación laboral comienza y termina con la

obra. Todo el personal que ingresa a Saceem ingresa para trabajar en un plazo determinado, que lo termina definiendo, lo que dure la obra. El plazo es una fecha incierta, porque si bien existe un estimativo de lo que puede durar una obra, la misma se puede demorar o adelantar por infinidad de motivos, el plazo del contrato es incierto pero va a tener como máximo la finalización de la obra. La forma de remuneración que utiliza esta empresa, es salario por tiempo fijo, dividiendo a los trabajadores en dos grandes grupos, jornaleros y mensuales. Los jornaleros abarcan 12 categorías en obras Civiles y 18 categorías en obras de montaje electro mecánico, que serían producción directa en obra. Todos los mandos medios, incluyendo al encargado, capataz y capataz general, son mensuales, igual que los administrativos, técnicos y profesionales.

7.4.4. Partidas remuneratorias adicionales

Saceem se caracteriza por pagar el laudo que se acuerda en consejo de salarios, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que sobresalgan, pueden generar un incentivo por sobre laudo, a los que por el artículo 169 de la ley 16.713, permite aplicar el decreto que exonera de aportes a la seguridad social lo que se pague por sobre laudo, siempre y cuando no exceda el 30% del salario que percibe el trabajador. En las condiciones antes mencionadas se encuentra menos del 3% de los trabajadores totales, terminan siendo unos pocos los que cobran el sobre laudo. El adicional se paga en base a rendimiento, y está ligado a una evaluación subjetiva por su superior inmediato. El capataz es quien eleva al Director de Obra la solicitud y en caso de ser considerado se somete a aprobación de Gestión Humana.

7.4.5. Pago por productividad

En Saceem se realizan acuerdos de productividad basados en el acuerdo de producción del decreto 357/995, son acuerdos específicos, firmados por la empresa y el trabajador, donde se acuerda un pago por productividad si se alcanzan determinados objetivos planteados en el mismo. Un caso particular de una obra de Saceem es: "... Se acuerda un premio por productividad en función de cumplimiento de objetivos preestablecidos para los trabajadores y únicamente por el mes de marzo de 2011 según la siguiente descripción: a) Si alcanza a completar entre 800 metros cúbicos y 999 metros cúbicos de hormigón, el premio por productividad por operario será de \$1000 y se abonarán en dos pagos. b) Si se alcanza entre 1000 y 1499 metros cúbicos se adicionarán \$200, c) ...". Este acuerdo se homologa en el ministerio de trabajo, y lo firman las tres partes involucradas. Están incluidos generalmente los obreros jornaleros y son los delegados de obra quienes negocian las condiciones del contrato con la empresa. Otro ejemplo de acuerdo por productividad que se hizo recientemente en la construcción de un edificio, se acordó la finalización de estufas y parrilleros completos, revoque, 100% de marcos amurados, 100% de baños y cocina, y una vez alcanzado el objetivo, se procederá a pagar una prima por productividad de \$4000 por trabajador. Generalmente en el acuerdo por productividad se fijan otras pautas que normalmente no estarían en discusión, si los obreros no los cumplen no generarán el derecho a gozar del beneficio, por ejemplo: "...estarán comprendidos los trabajadores que hayan asistido todo el mes ininterrumpidamente...".

7.4.6. Resultados de los acuerdos de productividad

El acuerdo por productividad surge como un acuerdo ganar-ganar, el empleado desea ganar más, y el empleador desea pagar más pero a cambio de obtener un beneficio por parte del empleado, que generalmente se traduce en tiempo. Si la obra se termina antes de lo presupuestado, estaría dispuesto a pagar un sobre laudo y así no desviarse del presupuesto inicial. El pago por productividad estaría directamente relacionado con la productividad de la obra. El pago se expone en el recibo de sueldo nombrando el acuerdo de productividad y la fecha en que se celebró. Midiendo los resultados del pago por producción se puede afirmar que existen situaciones donde los trabajadores cumplen con el acuerdo y situaciones en que no llegan al objetivo planteado.

Cabe destacar que esta práctica no es habitual por lo que sería muy apresurado sacar porcentajes de cumplimiento. Con un acuerdo de productividad muchas veces se logra “comprar paz”, lograr mantener una buena relación laboral.

7.4.7. Incentivos al Acuerdo por Productividad

El 30% de exoneración de aportes a la seguridad social es un buen beneficio que permite a la empresa premiar la productividad, no teniendo que incurrir en costos adicionales por concepto de aportes a la seguridad social.

7.4.8. Decreto-ley 14.411

Con respecto a la norma en general, no le haría grandes cambios, dado que funciona correctamente. Con respecto a los aspectos a mejorar, se hizo referencia a los aportes al Banco de Seguros del Estado que están dentro del aporte unificado. Argumenta que dos empresas idénticas pero con la diferencia de que

una invierte en seguridad de sus trabajadores y la otra no, ambas pagan 6% al BSE sin importar el grado de inversión en seguridad, sería lógico pensar que si una empresa provee mayor seguridad la prima por seguro debería ser más baja.

7.4.9. Beneficios negociados.

Haciendo referencia a las negociaciones colectivas y a los beneficios alcanzados con los trabajadores en el pasado, el mismo cree que son negociaciones entre empleadores y trabajadores y que ambas partes ganan.

7.4.10. Incentivos no económicos para mejorar la productividad.

En relación a la construcción, como sector de actividad la falta de estabilidad es uno de los mayores flagelos que tienen los trabajadores del rubro, dado que las obras comienzan y terminan, y el trabajador puede volver a ser contratado o no. Esto no le permite proyectarse económicamente a futuro. Es por esto que Saceem desarrolla un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores, aquellos que tengan una evaluación positiva, se aseguran el traslado de obra una vez terminada la misma. La evaluación se realiza cada vez que el trabajador cambia de categoría, o se termina la obra y es realizada por el capataz de la obra. También se otorgan becas de estudio a los hijos de los trabajadores que tienen un buen rendimiento, esto implica a los trabajadores que tengan una evaluación mayor al 85%. Existe también un plan de beneficios con descuentos en comercios adheridos, convenios médicos y odontológicos. Existe además una escuelita de oficios para los hijos de los empleados.

7.4.11. Proyecciones del sector.

De cara al futuro, la industria de la construcción continuará por la vía del crecimiento, pero es difícil asegurar esta afirmación, dado que se depende en gran porcentaje de las inversiones extranjeras. Todavía no han habido grandes obras públicas y si eso se reactiva podría prolongar el período de crecimiento. Un problema que está enfrentando hoy el rubro es la carencia de mano de obra calificada, para ello se programó un proyecto de formación y capacitación a través del FOCAP.

En relación a los costos, se pone de manifiesto el papel que juega la moneda y cómo se ve afectado el grado de inversión extranjera con este hecho. Generalmente se invierte en dólares y uno de los costos principales, la mano de obra se paga en pesos. El costo de una obra se compone a grandes rasgos del 30% o 40% de costo de mano de obra, un 30% o 40% de costo en materiales.

7.5. ENTREVISTA AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, EMPRESA CONSTRUCTORA RECONOCIDA EN EL SECTOR

7.5.1. Recursos Humanos

En las empresas de la construcción, el personal ocupado varía permanentemente en función de las obras, inicio, avance y finalización de las mismas. Este año, la empresa contaba con una plantilla de más de mil ochocientos trabajadores y hoy en día ocupa alrededor de mil trescientos vinculados al rubro construcción. La mayoría del personal se encuentra amparada al decreto-ley N° 14.411, aproximadamente mil cien, lo que representa un 85%. Están incluidos los capataces, los encargados, administrativos de obras, los apuntadores, asistentes

técnicos, oficiales y peones. Queda excluido el personal técnico, los jefes de obra, los asistentes técnicos, por ejemplo estudiantes de ingeniería y arquitectura, y el personal administrativo que se encuentra en oficina central.

7.5.2. Forma de contratación

El tipo de contrato que utiliza la empresa es por obra determinada, sin perjuicio que se lleva adelante un proceso tendiente a dotar de estabilidad al personal, a través de evaluaciones, permitiendo que éstos continúen en la empresa, transfiriéndolos de una obra a otra, en función del desempeño evaluado por capataces y encargados. En todos los casos se vuelve a firmar el contrato correspondiente por la obra en la que prestará servicios.

7.5.3. Sistema de evaluación

A partir de principios del año pasado, la empresa inició acciones tendientes a profesionalizar la evaluación de los operarios, generando un instrumento objetivo que le permitiera adoptar decisiones respecto de la permanencia de éstos en la empresa. Se establecieron cinco/seis cuestiones básicas que todo trabajador debe tener. En función de éstas, se comenzó a evaluar a todo el personal, desde los peones en adelante. Esto permite tomar decisiones impulsadas por la gerencia general, donde aquellos operarios que son bien evaluados, sin importar su categoría, se les continúa ofreciendo contratos por obra determinada, para no finalizar el vínculo laboral, con independencia de que se genere eventualmente el derecho a indemnización por despido. Es una decisión costo beneficio, la empresa asume que podrá tener que abonar una IPD, pero a cambio obtiene trabajadores

comprometidos que con el correr del tiempo van generando cada vez más un sentido de pertenencia con la misma y con su trabajo en ésta. Los aspectos que debe tener en cuenta el evaluador que están preestablecidos son:

- Desempeño de tareas
- Cumplimiento de normas
- Relaciones interpersonales con compañeros y jefes
- Actitud hacia la calidad del trabajo
- Actitud hacia la prevención de riesgos laborales
- Asistencia

Las evaluaciones de desempeño las realizan los encargados de las cuadrillas, los capataces y los jefes de obra. Se realizan por cada obra finalizada, y en las obras de tiempo prolongado una vez al año. Por otro lado, el personal que se encuentra a prueba, (contratos cuyo periodo máximo son 100 días, que a partir del 1° de octubre 2011, por Consejo de Salarios, pasa a ser de 45 días) es evaluado al finalizar su período, para definir su contratación.

7.5.4. Formas de remuneración

La forma de remunerar al personal es por jornal. Se abona la remuneración correspondiente de manera quincenal. Existen algunos casos, en que se paga por producción o destajo, previo acuerdo de las partes en el marco de lo que establece la normativa. Principalmente ocurre cuando la empresa fija ciertos objetivos, por ejemplo cumplir en tiempo y forma con las obras, por lo que motiva al personal asegurándole el jornal y un adicional si cumple los objetivos preestablecidos.

Podría sostenerse que se ven otros resultados cuando se remunera de este modo, se puede apreciar claramente un mejor rendimiento del personal, a diferencia de los resultados obtenidos cuando se paga por jornal.

7.5.5. Partidas negociadas en los Consejos de Salarios

En la medida en que ambas partes obtengan beneficios, son justas. Se abona un adicional a cambio de una contrapartida por parte del empleado. Por ejemplo, para reducir el ausentismo, que es un gran problema hoy en día, parecería un mecanismo sensato abonar esta partida.

7.5.6. Régimen de seguridad social

La exoneración del 30% de lo que excede a lo establecido por laudo, es una herramienta que manejan las empresas a la hora de analizar costos. Debido a que la empresa paga el jornal establecido en laudo principalmente, utiliza en ocasiones concretas este beneficio.

El régimen de seguridad social de la construcción en el Uruguay es bueno, a lo que debe sumarse el esfuerzo de empresarios y trabajadores, que han venido llevando a cabo negociaciones para mejorar el entorno laboral. Un claro ejemplo son los fondos sociales que se han creado, los cuales permiten satisfacer necesidades propias del sector, como lo son la capacitación, construcción de viviendas, útiles escolares, préstamos de libros, entre otros. Otra ventaja que tiene el sistema, es que el BPS además de fiscalizar, se ocupa de recaudar, liquidar, y pagar los beneficios generados por los trabajadores, lo cual sería engorroso si lo llevara a cabo cada empresa, debido a la alta rotatividad de empleados que existe

en la construcción. Por otro lado, un claro aspecto a mejorar es la capacitación del personal, problema que aparece en la mayoría de las empresas. Por este motivo es necesario que se haga énfasis en cursos y en formación del personal, como los que realiza el FOCAP.

7.5.7. Características del sector

En la actualidad, en la industria hay alrededor de 60.000 trabajadores, y están ingresando personas jóvenes que no tienen el oficio, que es su primer trabajo y que al principio estos ingresan a la empresa con la idea de que no requieren más que el esfuerzo físico, pero es bueno que se capaciten, para que puedan desarrollarse y así contar con personal capacitado. Hay que inculcar hábitos de trabajo, debido al gran crecimiento, el cual demanda mano de obra calificada.

Además de la capacitación en lo técnico, es necesaria la capacitación moral y ética. Concurrir a trabajar todos los días, llegar en hora, respetar las normas de trabajo y seguridad, relaciones interpersonales, respetar la autoridad, son problemas comunes que se presentan en el sector. Por estos motivos, la empresa evalúa, y premia estos comportamientos que van más allá del conocimiento técnico del rubro, ofreciendo estabilidad en lo laboral.

7.5.8. Incentivos no económicos

En materia de seguridad, se otorgan incentivos voluntarios por parte de la empresa, por cumplir períodos libres de accidentes. Por obra, cada 30 días sin siniestros, se sortea cada 50 trabajadores, diferentes electrodomésticos, los cuales son de mayor valor a medida que aumenta el período libre de accidentes. Por

ejemplo, a los 30 días un equipo de audio, a los 60 días un microondas, a los 90 días cámaras digitales. Es un incentivo que los trabajadores consideran valioso. También la empresa ofrece un servicio de biblioteca para apoyar en el estudio a los trabajadores y familiares que cursan el bachillerato de educación secundaria o de educación técnico profesional.

7.5.9. Proyecciones del sector

El crecimiento de la construcción aparenta ser sostenido en el tiempo, al menos en el mediano plazo. Actualmente es muy difícil prever qué pasará en el largo plazo debido a la infinidad de variables involucradas.

Los costos de mano de obra en el sector son importantes, y se han incrementado en los últimos tiempos, pareciendo que la tendencia continuará. Llegado el caso y como ha acontecido en otros períodos, en instancias de recesión, habrá que hacer recortes y ajustes, y todos los actores intervinientes deberán colaborar, para poder salir adelante de acuerdo con las circunstancias correspondientes.

7.6. ENTREVISTA AL ING. GUILLERMO LOZA, GERENTE DE PRODUCCIÓN, EMPRESA MULTINACIONAL ARGENTINA ESTABLECIDA EN MALDONADO

7.6.1. Aspectos Generales

La empresa se encuentra instalada en Uruguay desde hace seis años, de origen Argentino, y se está afianzando en el país, cotizando obras no solo en el departamento de Maldonado, sino también en Montevideo y en el resto del país.

Actualmente se encuentra realizando obras en la ciudad de Punta del Este y de José Ignacio. El nivel de actividad existente en Punta del Este y Montevideo es de similar magnitud. Existen sí diferencias en el nivel de producción del interior en comparación con Montevideo y Maldonado.

7.6.2. Recursos Humanos

La empresa cuenta con una plantilla cercana a los 200 empleados, fundamentalmente de origen uruguayo. Parte del personal de carácter técnico, 3 de ellos, son profesionales radicados en Uruguay de nacionalidad argentina, el resto como jefes de obra, profesionales, capataces y encargados, al igual que el personal del área administrativa y contable son locales. Posiblemente se estará contratando mano de obra de otros lugares de América Latina, por la demanda laboral existente, y a consecuencia de que la mano de obra local no es suficiente. El 85% de los mismos son empleados que se encuentran dentro del régimen del decreto-ley 14.411, y el resto son personal de carácter administrativo y técnico regulados por el régimen de Industria y Comercio.

7.6.3. Forma de contratación y remuneración

Se diferencian entre jornaleros y destajistas. Además se hacen subcontratos con otras empresas, por ejemplo de carpintería o electricidad, pero no se encuentran dentro de la planilla de la empresa. A los jornaleros por lo general se les paga el valor del laudo, y a los destajistas, tal como lo establece los convenios del sector, por una determinada unidad de medida realizada. Para los jornaleros, hay casos en que se les paga una prima por rendimiento, llamada “jornal mejorado”, la cual

es asignada a los empleados que se diferencian, en función de evaluaciones subjetivas por su desempeño. Estas partidas se identifican en los recibos de sueldos como pagos por producción. En cuanto al rendimiento de los empleados, ha dado mejores resultados aquellos trabajadores remunerados a destajo, no solo los resultados son apreciables para la empresa, sino que los empleados también se benefician con mejoras salariales. Existen casos de oficiales o albañiles que llegan a ser remunerados por encima de lo que se remunera a un profesional. Es admirable como trabajan y a su vez logran obtener una muy buena remuneración. El horario de trabajo que cumplen es el mismo pero lo que aumenta es el rendimiento. Hay algunos que prefieren el pago por jornal y otros que prefieren a destajo, pero la tendencia es que los empleados prefieran ser destajistas.

7.6.4. Incentivos Económicos

La exoneración y el no cómputo como materia gravada, de lo que excede al valor del laudo en un 30%, es un incentivo muy bueno, que es justo y favorece a que el trabajador obtenga mejores remuneraciones.

7.6.5. Régimen de Seguridad Social Uruguayo

Está bien organizado y es muy particular. Un elemento a destacar, es que la fecha de licencia está predeterminada, esto permite la planificación y una mejor organización para las obras. Contrario es lo que ocurre en Argentina, cada empleado goza la licencia cuando quiere o puede, lo que genera dificultades a la empresa para poder proyectarse. Es bueno que exista un régimen específico para lo que son empleados de la construcción, dado que es una actividad diferente a las

demás, y no genera dificultades que se encuentre diferenciado de otros regímenes. Por otro lado, en el sistema uruguayo, en comparación con el argentino, se defiende mucho los intereses de los trabajadores, hecho que se considera favorable. Como no es la excepción, la empresa se relaciona con el sindicato. En algunas ocasiones han habido obras paralizadas por cuarenta o sesenta días, pero mediante negociaciones y/o acuerdos se solucionaron los diferendos.

7.6.6. Partidas Negociadas en Consejos de Salarios

Son justas, están en el justo derecho, ya que se defiende los derechos del trabajador, por lo tanto deben abonarse. La partida abonada por presentismo, no siempre tiene el resultado deseado dado que se identifican muchas ausencias de los empleados en las obras, y en consecuencia no generan el derecho al beneficio. La partida compensatoria en los días de lluvia es un logro sindical sin precedentes a nivel mundial. Ésta partida junto a las demás negociadas, son trasladables a precios, se toman en cuenta a la hora de licitar y se incluyen en el valor licitado.

Con respecto a los viáticos, a los empleados que se encuentran trabajando en José Ignacio se les abona \$ 250 diarios. Sin embargo, dada la oferta laboral existente, los empleados prefieren trabajar en Punta del Este antes que en José Ignacio, por la cercanía y por la escasez de transporte existente. La distinción entre el viático que se paga en Maldonado, con referencia al que se paga en otras partes del país se debe a que se consideraba a Maldonado como una zona balnearia, en la que existía actividad solo en épocas de zafra. Por lo tanto con esta partida se buscaba

compensar el traslado dentro de Maldonado, dado que el mismo no era suficiente y no tenía regularidad durante todo el año.

7.6.7. Proyecciones del Sector

Se avizora un crecimiento del sector no solo en Uruguay sino que en toda América Latina, los países que se destacan por el aumento en el nivel de obra en la región son Argentina, Brasil y Uruguay. En particular la empresa ha realizado estudios económicos, de mercado y cree que el crecimiento en Uruguay tiende a ser sostenido y por ello han decidido afianzar la filial en el país. El crecimiento se encuentra sostenido principalmente por inversiones extranjeras, en un 95% y el restante 5% es inversión nacional. Por otra parte hay muchos profesionales y técnicos que llegan de otros países por la alta demanda de mano de obra calificada existente a nivel local y debido a la situación de crisis económica existente en diversos países de Europa. Lo que ocurre con frecuencia es que aquellas personas que no han tenido experiencia previa en el país se encuentran ante un problema de adaptación por la idiosincrasia existente entre Uruguay y el resto de los países del mundo. Un claro ejemplo de lo antes mencionado se da cuando llegan profesionales desde España acostumbrados a una productividad de primer mundo y se enfrentan que la realidad Uruguaya no es la misma.

En relación al costo de la mano de obra, Uruguay se encuentra en el mismo orden de Argentina, o tal vez un poco por encima. Esto puede deberse a que el crecimiento de ambos están estrechamente relacionados en la región, lo que provoca equidad entre los costos.

7.7. ENTREVISTA AL ARQ. GUSTAVO PEIRANO, PROFESOR DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA Y EMPRESARIO DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE SALTO.

7.7.1. Formas de remuneración

La forma de remunerar al personal en la industria de la construcción más utilizada es el pago por jornal. También existen empresas en las que se utiliza como forma de pago el destajo. El modo de elegir cuál conviene utilizar, depende de cada situación. En los casos que se necesite realizar tareas puntuales o se advierte que una obra debe finalizar en menor tiempo, es conveniente contratar a destajo, muchas veces llamado “por un tanto”. Por otra parte el trabajo a destajo podría presentar inconvenientes en relación a la calidad de las terminaciones, debido que se paga por la cantidad producida, descuidando la calidad. El control de los supervisores y la responsabilidad de los trabajadores juegan un papel fundamental para paliar este problema. Otro aspecto a tener en consideración es la medición y evaluación de las tareas. Por ejemplo para la colocación de revestimientos o revoques, es común que se utilice esta forma de pago, pero en el caso de colocación de aberturas, la medición es más compleja. El personal que experimenta esta modalidad de pago, tiende a querer trabajar siempre en base a este régimen dado que aumenta su nivel de remuneración. Por ejemplo, un empleado que trabaja por jornal y en condiciones normales coloca 8 m² de piso por día, en cambio si trabaja “por un tanto” colocará 12 m² o más. Una vez vuelto a remunerarse por jornal, el empleado se desmotiva por la baja salarial, y

desciende su producción a niveles anteriores o menores. Por otra parte, en algunas ocasiones se pueden convenir premios por productividad a los capataces, un acuerdo específico que no engloba a todo el personal. Estos se abonan cuando la obra se logra terminar en menos jornales que los presupuestados. La diferencia entre lo real y lo presupuestado, se divide entre la empresa y los capataces.

7.7.2. Seguridad Social de la Construcción en Uruguay

Para evitar la informalidad se creó un régimen especial de aporte unificado. Esto hace que los aportes volcados al BPS en la industria de la construcción sean mayores que los de industria y comercio. El sistema es bueno, ya que en el rubro se da cierta movilidad de personal, y a los trabajadores se les dificultaría cobrar los beneficios sociales, (licencia, aguinaldo y salario vacacional) en todas las empresas que trabajó en un período.

7.7.3. Partidas negociadas en Consejos de Salarios

Hablando puramente del trabajo administrativo que acarrear las liquidaciones de jornales y compensaciones, se puede afirmar que es un trabajo engorroso que sería casi imposible sin un software adecuado, dado que cada vez son más las compensaciones negociadas. A esto se adicionan otras partidas como las retenciones judiciales por divorcio del trabajador, en los que la empresa es responsable como agente de retención y cuotas de Anda por préstamos que el trabajador solicite con esta institución.

El presentismo surgió porque muchas veces en el sector, los lunes era un día perdido, y al pagarle una compensación por presentarse todos los días a trabajar se

pudo reducir esta anomalía. En el caso de tener que realizar un hormigonado, si faltan cuatro operarios el trabajo debe posponerse. El presentismo es un buen incentivo porque logra reducir efectivamente las faltas a trabajar, salvo casos excepcionales.

Con respecto a las compensaciones por desgaste de herramientas, se les paga a los que aportan sus herramientas de mano personales para realizar los trabajos. Estas compensaciones están establecidas para los oficiales y medios oficiales, dado que los peones usualmente no utilizan herramientas propias. La partida mencionada, como muchas otras negociaciones, son conquistas salariales para los trabajadores, aumento de sueldo encubierto en compensaciones, dado que éstas se pagan por el desgaste de herramientas, que en la realidad resulta menor a lo efectivamente pago.

7.7.4. Incentivos no económicos para mejorar la productividad

La capacitación del personal de obra, sirve para que el personal suba de categoría. La empresa no tiene la obligación de subir de categoría al empleado por haber hecho el curso, pero eso es lo que el trabajador busca con la capacitación. Puede considerarse un incentivo el incorporar familiares del personal de la empresa al trabajo en obra. Hay muchos casos en los que hijos de operarios trabajan en la empresa obteniéndose resultados diversos, hay casos en los que la oportunidad es valorada, y el trabajador se desempeña bien, y en otras ocasiones no. Así como hay empresas que tienen como norma no tomar familiares directos, en otras se

puede dar lo que generalmente sucede en la construcción, de que familiar de un buen operario da en principio posibilidades de otro buen operario.

7.7.5. Productividad en la enseñanza de grado

La actuación como docente de Facultad de Arquitectura, (UDELAR – Regional Norte) se limita al curso Estabilidad de las Construcciones II. Ésta asignatura está vinculada con el diseño de estructura y no con el proceso constructivo. De todas maneras, es notorio el deber que existe en la Facultad de Arquitectura por desarrollar temas de productividad, presupuestación y administración de empresas. Los planes de estudio siempre han priorizado la formación profesional en el diseño.

7.7.6. Productividad a nivel empresa

En la empresa existen dos grandes sectores, construcción y producción de prefabricados en planta. Estos últimos se rigen por un subgrupo de la construcción con diferentes laudos. Es aquí donde es más fácil trabajar en base a productividad, dado que es más sencillo cuantificar las unidades producidas. Prácticamente el 50% del personal tiene su salario ligado a la producción.

7.7.7. Productividad a nivel nacional

Es bueno para la empresa y para el operario, poder implementar el pago por productividad para toda la industria. Es conocido que en la práctica, un obrero trabajando a productividad es más eficiente que uno que trabaja por jornal, entonces cuando hay entregas cuyo vencimiento es cercano, se plantea como una

opción más viable el pago adicional por productividad. Con esto ganan ambas partes poniéndose un objetivo común.

7.7.8. Proyecciones del sector

La mayoría de las obras en el interior en la actualidad son agro industriales, lo que incluye construcción de silos de acopio de granos, galpones, packing de frutas, entre otros. En cuanto a la inversión en obra pública, es escasa en esta etapa del período gubernamental. Estas premisas inducen a pensar que mientras los precios de los commodities a nivel internacional se mantengan o eleven, la industria se mantendrá en el ritmo de crecimiento actual. La obra pública puede resultar poco atractiva por los mecanismos de licitación que implica, formas de cobro, garantías necesarias, entre otras. En la actualidad sucede que desde distintos organismos del estado se solicita a las empresas informalmente que se presenten a las licitaciones, dado que al haber mucha demanda privada el empresario en general prefiere esta última.

7.7.9. Costo de la mano de obra

El jornal de la construcción es uno de los más altos si se lo compara con otras industrias. En la ciudad de Salto sucede que muchos operarios emigran de la industria de la naranja o del medio rural hacia la construcción por los altos niveles salariales. Históricamente se ha pagado por encima del promedio a los trabajadores de la industria. Tradicionalmente la mano de obra y los aportes sociales, rondan el 50% de los costos totales de la obra. El restante 50% corresponde a materiales y la ganancia de la empresa constructora que

generalmente ronda el 10% o 15%. Estos porcentajes varían según el tipo de obra y de los materiales necesarios. Es importante destacar que los costos de construir así como los precios de las propiedades, se están globalizando, hoy en día el valor de una propiedad en Salto, es comparable con una en Montevideo y con otras ciudades del mundo, escenario que otrora era impensable.

7.8. RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

La matriz de respuestas a las entrevistas, que se expone a continuación pretende ser un resumen sintetizado de las opiniones de los actores involucrados en el rubro bajo análisis, acerca de los temas más relevantes del trabajo de investigación. Con esto se pretende sistematizar las respuestas para poder arribar a una conclusión lo más cercana a realidad.

	SACEEM	EMPRESA DEL MEDIO	EMPRESA MULTINACIONAL EN MALDONADO	ARQUITECTO	SUNCA	CAMARA DE LA CONSTRUCCION
MODALIDAD DE PAGO UTILIZADA	JORNAL	JORNAL	DESTAJO Y/O PRODUCCIÓN	JORNAL	JORNAL	PRODUCCIÓN
OPINION SOBRE EL PAGO POR JORNAL	N/A	BAJA PRODUCTIVIDAD	BAJA PRODUCTIVIDAD	N/A	BUENO, GENERA ESTABILIDAD Y EMPLEO	BAJA PRODUCTIVIDAD
OPINION SOBRE EL PAGO A DESTAJO	N/A	AUMENTA EL RENDIMIENTO	PROVEEN RESULTADOS FAVORABLES A EMPLEADOS Y EMPLEADORES	EL PERSONAL QUE EXPERIMENTA ESTA FORMA DE PAGO, DIFÍCILMENTE QUIERA VOLVER AL JORNAL	BIEN REGULADO, PERO DESFAVORABLE AL TRABAJADOR.	AUMENTA EL RENDIMIENTO RESPECTO AL JORNAL
OPINION SOBRE EL PAGO POR PRODUCCION	SON POCOS LOS CASOS PERO SON POSITIVOS	EN LA MEDIDA QUE SE BENEFICIEN AMBAS PARTES ES POSITIVO	SE LOGRA EFICIENCIA, BUEN RENDIMIENTO Y MEJORAS ECONÓMICAS PARA LOS EMPLEADOS	MÁS EFICIENTE QUE A JORNAL	DESFAVORABLE AL TRABAJADOR, SE VE SOLO LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR Y NO LA EMPRESA COMO UN TODO	ES LA BASE PARA FOMENTAR UN PAIS MAS PRODUCTIVO
MODALIDAD DE CONTRATO UTILIZADO	CONTRATO POR OBRA DETERMINADA	CONTRATO POR OBRA DETERMINADA	N/A	N/A	CONTRATO INDEFINIDO O PERMANENTE, REDUCIENDO PERIODO DE PRUEBA	N/A
INCENTIVOS A LA PRODUCTIVIDAD EXISTENTES	ECONÓMICOS COMO PAGO A PRODUCCIÓN, NO ECONOMICOS COMO CURSOS Y BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS	EXISTE UN SISTEMA DE EVALUACIONES	ECONÓMICOS BÁSICAMENTE, SE REMUNERA EN FUNCIÓN A RENDIMIENTO	INCENTIVOS ECONOMICOS A CAPATACES, SI SE TERMINA LA OBRA EN MENOS TIEMPO SE DIVIDE LAS GANANCIAS DE LA DIFERENCIA ENTRE LO REAL Y LO PRESUPUESTADO	N/A	N/A
COMPENSACIONES NEGOCIADAS EN CONSEJOS DE SALARIOS	SON CONVENIOS NEGOCIADOS ENTRE EMPLEADOS Y EMPLEADORES DONDE AMBAS PARTES GANAN	SON JUSTAS MIENTRAS EXISTA UNA CONTRAPARTIDA A CAMBIO DEL PAGO	ESTÁN EN EL JUSTO DERECHO, NO SIEMPRE GENERAN EL RESULTADO DESEADO (AUSENTISMO) Y SON LOGROS SINDICALES QUE SE TRASLADAN A PRECIOS	EL PRESENTISMO AYUDA A REDUCIR LAS FALTAS	SON CONQUISTAS SALARIALES DE LOS TRABAJADORES, DONDE EL OBRERO Y EL PATRON OBTIENEN BUENOS RESULTADOS	SON JUSTAS
VIATICO MALDONADO	N/A	N/A	SE APLICA POR LA ESCASEZ DE TRANSPORTE PÚBLICO EN EL DEPARTAMENTO. DADA LA OFERTA LABORAL EXISTENTE NO ES TAN EFECTIVO.	ES BUENO	ES RAZONABLE QUE SE TRATE EN FORMA DIFERENCIADA POR EL ALTO COSTO DE VIDA	N/A
FUNCIONAMIENTO DEL DECRETO-LEY 14.411	FUNCIONA BIEN, NO HABRIA QUE REALIZAR GRANDES CAMBIOS	NO SE HAN SUGERIDO CAMBIOS POR NINGUNA DE LAS PARTES	ESTÁ BIEN ORGANIZADA	N/A	MUY BUENO, PERO HABRÍA QUE REALIZAR ALGUNAS MODIFICACIONES	ES UNA BUENA LEY, QUE PRETENDE COMBATIR LA ILEGALIDAD
CAMBIOS QUE IMPULSARIA AL REGIMEN	QUE SE DIFERENCIE A LAS EMPRESAS QUE INVIERTEN EN SEGURIDAD DE LAS QUE NO LO HACEN PARA QUE SE CONTEMPLA UNA MENOR PRIMA DE SEGURO DE ACCIDENTES	N/A	N/A	N/A	LA MULTA POR NO APORTE AL BPS, NUNCA VUELVE AL TRABAJADOR QUE ESTABA POR FUERA DEL SISTEMA. DEBERIA SER MAS AMPLIA Y ABARCAR OTROS TRABAJADORES	COMPENSAR LA NO BAJA DE PRIMA POR SEGUROS DE ACCIDENTES, CON UNA BAJA EN LOS PRECIOS DE PAQUETES DE SEGUROS PARA EL ACTIVO FIJO DE LA EMPRESA
NIVEL ACTUAL DE INVERSION PUBLICA	NO HA HABIDO GRANDES OBRAS PUBLICAS	MUY BAJO EN RELACION A LA INVERSION PRIVADA	NO SE HAN COTIZADO OBRAS PÚBLICAS.	ES ESCASA Y POCO ATRACTIVA DADO LA COMPLEJIDAD DE LOS MECANISMOS DE LICITACION	ABUNDANTE AUNQUE SE DETECTAN PORBLEMAS EN VIVIENDA	NIVEL MUY BAJO, HABRIA QUE INVERTIR EN CAMINERIA E INFRAESTRUCTURA
PROYECCIONES DE LA INDUSTRIA	CRECIMIENTO, DEPENDIENTE ACTUALMENTE DE INVERSION EXTRANJERA	EL CRECIMIENTO SE MANTENDRA AL MENOS EN EL MEDIANO PLAZO	SE AVIZORA CRECIMIENTO NO SOLO EN EL URUGUAY SINO QUE EN TODA AMÉRICA LATINA	MIENTRAS LOS PRECIOS DE LOS COMMODITIES A NIVEL INTERNACIONAL SIGAN AL ALZA, EL SECTOR SEGUIRÁ CRECIENDO	PROXIMOS AÑOS CON CRECIMIENTO, SE NECESITARA ADEMÁS INVERSION PUBLICA	CRECIMIENTO, DEPENDIENTE ACTUALMENTE DE INVERSION EXTRANJERA

8. COMPARACION DE REGIMEN DE LA CONSTRUCCION CON OTROS SECTORES

8.1. INTRODUCCIÓN

La idea es comparar el régimen de aportación en la construcción con el régimen de aportación de industria y comercio, y el sector rural, por ser ambos sectores los más relevantes de la economía en Uruguay. Los niveles en los que se basará el análisis son:

- Costos de los aportes
- Costos de la mano de obra
- Sujetos pasivos de aportación
- Costos de los materiales de trabajo
- Materia gravada en ambos casos
- Modalidad de aportación
- Cargas patronales

8.2. CASO PRÁCTICO

A continuación se presenta un caso práctico, donde se expone las características propias de las tres ramas de actividad antes mencionadas. Comparándolas entre sí, se analizaron las partidas que se incluyen en cada uno y los costos asociados de los mismos.

Para arribar a conclusiones comparables se plantearon supuestos que se aplicarán a los tres casos de igual manera.

Supuestos:

- Se definió como jornal el importe mínimo para un medio oficial albañil categoría V, establecido en consejo de salarios del grupo 9 - subgrupo 01, Industria e Instalaciones de la Construcción. Su valor asciende al 30/06/2011 a \$ 512,75.
- El período de referencia es de 24 días hábiles.
- Se le liquida el sueldo correspondiente al mes de junio de 2011.
- El empleado vive en Maldonado y desarrolla tareas en la zona 2, definida por el decreto 71/007.
- A efectos de los porcentajes que corresponden por FONASA se le liquida a un empleado que no tiene hijos ni cónyuge a cargo.
- Llovieron dos días en el período de referencia.
- No se tomara en cuenta el IRPF para la comparación, ya que la base de cálculo es la misma.

8.2.1. Industria de la Construcción

8.2.1.1. Aportes Personales

En este caso se expone un recibo de sueldo modelo para un empleado de la construcción que se encuentra incluido dentro del régimen del decreto-ley 14.411.

Empresa	XXXXX	Domicilio	XXXX
BPS	XXXXX	BSE	XXXX
Nombre y apellido	XXXXX	MTSS	XXXX
Fecha de ingreso	01/06/2011	C.I.	XXXX
Cargo: Medio oficial albañil categoría V		Mes a liquidar: Junio 2011	
Salario Básico	22	11.280	
Prima por productividad		2.000	
Presentismo trabajo ininterrumpido semanal	10,42%	1.175	
Presentismo trabajo ininterrumpido mensual	2,00%	226	
1/2 Horas	22	705	
Viático Maldonado	26,40%	1.489	
Compensación Herramientas	2,00%	226	
Compensación Vestimenta	5,00%	564	
Compensación Transporte	4,37%	493	
Horas Compensación Iluvia	12	769	
TOTAL NOMINAL		18.926	IMPONIBLE BPS
			12.681
DESCUENTOS:	I.R.P.F.		0
	Adicional SNIS	1,50%	190
	F.R.L.	0,125%	16
	Fdo.Soc.Const.y Fund.Cap.	0,393%	50
	Fdo.de Vivienda	0,025%	3
	Total dtos.		259
	LIQUIDO A COBRAR		18.667

Este modelo de recibo de sueldo fue proporcionado por el Fondo Social de la Construcción. Según se expresa en el instructivo del Fondo Social se presentan en este recibo todos los aportes correspondientes diferenciados. Para poder gozar de los beneficios (capacitación, salud, entre otros) es necesario que el empleado presente su recibo de sueldo donde figuren todos los aportes realizados. Lo que aparece en el recibo de sueldo es solo el aporte obrero ya que el aporte patronal es vertido directamente al BPS.

8.2.1.2. Partidas liquidadas:

- Salario básico: corresponde a 22 días de trabajo efectivo.
- Prima por productividad: es un pago acordado con el patrón por finalización de tareas asignadas a tiempo.

- Presentismo por trabajo ininterrumpido semanal: el trabajador concurrió todos los días a trabajar con excepción a dos días que no lo hizo por lluvia y con autorización del patrón. Por lo establecido en el decreto 30/991, éstos días no computan como falta, por lo tanto le corresponde el beneficio.
- Presentismo por trabajo ininterrumpido mensual: le corresponde esta partida por el mismo comentario del punto anterior.
- Medias horas: comprende el tiempo de descanso pago. Se trabajaron 22 días por lo que corresponde la misma cantidad de medias horas pagas.
- Viático Maldonado: para esta zona tal como se expresó anteriormente (ver 5.5) se le debe pagar al empleado el 26,04% del valor del jornal básico del medio oficial albañil, al 50% por cada día trabajado.
- Compensación herramientas: el patrón no le brinda herramientas por lo tanto le corresponde el 2% del jornal mínimo o básico del medio oficial albañil, categoría V por dicho concepto.
- Compensación vestimenta: no se proporciona, por lo tanto le corresponde el 5% del jornal mínimo o básico del medio oficial albañil, categoría V.
- Compensación transporte: corresponde el 4,37% del jornal mínimo o básico del medio oficial albañil, categoría V.
- Compensación por lluvia: dos de los 24 días hábiles de referencia el trabajador no concurrió a trabajar con autorización del patrón. Se le liquidan por esos días 6 horas diarias.

Si tenemos en cuenta todas las partidas el total nominal asciende a \$18.926,41, y como se observa no todas constituyen monto imponible a los efectos de aportes a

la seguridad social. Tal como ya se expresó (ver 5.5), no constituirán materia gravada las medias horas pagas, los viáticos, las compensaciones propias del sector y los sobrelaudos o primas por productividad si no supera el 30% del salario básico como es el caso ejemplificado. Con esto lo que se pretendió es darle un beneficio a los trabajadores en cada caso dependiendo de la partida, sin tener que realizar aportes personales por esos montos, y a su vez el empleador tampoco tendrá que aportar por las compensaciones otorgadas.

Luego al momento de analizar los descuentos surgen los siguientes comentarios:

- IRPF a pagar: en este caso es nulo por el supuesto antes mencionado.
- Adicional SNIS: para la industria de la construcción solo se considera el adicional del 1,5% si no supera las 2,5 BPC, 3% si lo supera y 5% si tiene cónyuge a cargo. El básico de 3% que en los otros regímenes lo paga el empleado en este caso lo asume el empleador.
- FRL: asciende al 0,125% del monto imponible.
- Fondo Social y de Capacitación: para que el empleado pueda gozar de los beneficios de dicho fondo debe aportar en los porcentajes detallados.
- Fondo de vivienda: surge el mismo comentario que la partida anterior.

8.2.1.3. Aportes Patronales

El siguiente cuadro resume los aportes patronales que corresponden para este empleado incluido en el régimen del decreto ley 14.411.

Monto Imponible.

Aporte unificado de la construcción:

Cargas Sociales	28.3%	3589
Contribuciones a la seguridad social		
Aporte Personal	17.8%	2257
Aporte Patronal	0,089	1129
FONASA	0,09	1141
BSE	0,06	761
Total	0,7	8877
Caja Profesional*	0,04	507
Total aportes	0,74	9384

* Asciede a 4% por ser una obra de arquitectura

Fondo Social	0,86%	109
Fondo Vivienda	0,03%	3
Fondo Cesantía y Retiro	4,00%	507
Total	4,88%	619

8.2.2. Industria y Comercio

En este caso se presenta una liquidación de un empleado del sector industria y comercio.

Empresa	XXXXX	Domicilio	XXXX
RUC	XXXXX	BSE	XXXXX
BPS	XXXXX	MTSS	XXXXX
Nombre y apellido	XXXXX	C.I.	XXXXX
Fecha de ingreso	01/06/2011	Cargo: Empleado	
Categoría		Mes a liquidar: Junio 2011	
Salario Básico	24	12.305	
TOTAL NOMINAL		12.305	TOTAL IMPONIBLE 12.305,3
DESCUENTOS:			
	Montepío	15%	1.845,8
	FONASA	4,5%	553,7
	FRL	0,125%	15,4
	IRPF		0,0
	Total dtos.		2.414,9
	LIQUIDO A COBRAR		9.890,4

8.2.2.1. Partidas liquidadas:

Se paga a este empleado por 24 días trabajados, al mismo valor del jornal básico del empleado pago para el caso de la industria de la construcción. Se liquidan dos

días más, ya que los dos días en que llovió, el empleado asistió a trabajar. El empleador no tiene obligación de liquidarle por otros conceptos por lo que es la única partida que tiene en su haber.

8.2.2.2. Aportes Personales

En relación a los descuentos surgen los siguientes comentarios:

- Montepío: corresponde al descuento que se le hace al empleado por el aporte jubilatorio, el mismo asciende al 15% del monto imponible.
- FONASA: además del 1,5% adicional liquidado para el empleado de la construcción se le debe adicionar el 3% de aporte básico obrero.
- FRL: es el mismo descuento que para construcción.
- IRPF: no corresponde por no llegar al mínimo imponible.

8.2.2.3. Aportes Patronales

Monto imponible 12.305

Carga Social	Porcentaje	Importe
Montepío	7,50%	922,9
FONASA	5,00%	615,26
FRL	0,00125	15,38
TOTAL	0,12625	1553,54

En el cuadro anterior se resumen los aportes patronales que corresponden por este empleado. Representa el costo patronal que tiene el empleador por tener un empleado en este régimen. Se hace el supuesto de que el monto aportado por FONASA alcanza a la cuota mutual vigente a la fecha y no corresponde al complemento de cuota mutual.

8.2.2.4. Otras partidas salariales

Por otra parte en el cuadro siguiente se expresa el costo asociado a partidas salariales que genera el trabajador mes a mes a medida que desempeña sus tareas en la empresa.

Concepto	Cálculo	Importe	Montepío	FONASA	FRL	Total
Aguinaldo	Salario / 12	1.025,44	76,91	0,00	1,28	1.103,63
Licencia	Salario * 1,67	684,99	51,37	34,25	0,86	771,47
Salario Vacacional	Líquido de licencia	550,56	0,00	0,00	0,00	550,56
TOTAL		2.261,00	128,28	34,25	2,14	2.425,67

8.2.3. Sector Rural

El trabajador realiza tareas relacionadas a la explotación agropecuaria, por lo que su remuneración está regulada por el régimen rural. A continuación se expone el ejemplo.

Empresa	XXXX	Domicilio	XXXX
RUC	XXXX	BSE	
BPS	XXXX	MTSS	
Nombre y apellido	XXXX	C.I.	XXXX
Fecha de ingreso	01/06/2011	Cargo:	Peón Especializado
Categoría		Mes a liquidar:	Junio 2011
Salario Básico	22	11.280	
Ficto alimentación y vivienda	22	1.547	
TOTAL NOMINAL		12.826,88	TOTAL IMPONIBLE 12.826,9
DESCUENTOS:	Montepío	15%	1.924,0
	FONASA	4,5%	577,2
	F.R.L.	0,125%	16,0
	IRPF		0,0
	Total dtos.		2.517,3
	LIQUIDO A COBRAR		10.309,6

8.2.3.1. Partidas liquidadas:

Se liquida por concepto de salario básico el equivalente a 22 jornales, al mismo valor unitario que los casos anteriores. En el sector rural, es común que los días de lluvia no se trabajen. Según los supuestos establecidos, llovieron dos días en el

período de referencia, por lo que en esos días el patrón prescindió de los servicios del trabajador, liquidándole solo por los 22 jornales trabajados.

Ficto de alimentación y vivienda: es una prestación que puede ser en dinero o en especie que deben percibir los trabajadores rurales por concepto que su nombre describe. En el ejemplo planteado se le abona en dinero. Hoy en día corresponde a un valor de \$ 70,32 por día trabajado, establecido en el Consejo de Salarios del grupo 22, de 2010.

8.2.3.2. Aportes Personales

Ambas partidas liquidadas están 100% gravadas para la seguridad social.

En relación a los descuentos surgen los siguientes comentarios:

Montepío: corresponde al descuento que se le hace al empleado por el aporte jubilatorio, el mismo asciende al 15% del monto imponible.

FONASA: además del 1,5% adicional liquidado para el empleado de la construcción se le debe adicionar el 3% de aporte básico.

FRL: es el mismo descuento que para Construcción e Industria y comercio.

IRPF: no corresponde por no alcanzar al mínimo no imponible

8.2.3.3. Aportes Patronales

En el régimen rural, los aportes patronales son independientes de la cantidad de trabajadores o de las remuneraciones que éstos puedan percibir. Se calculan en función de la cantidad de Hectáreas Coneat, por lo tanto incorporar trabajadores no representa un aumento en los costos de los aportes patronales.

8.2.3.4. Otras partidas salariales.

Por otra parte en el cuadro siguiente se expresa el costo asociado a partidas salariales que genera el trabajador mes a mes a medida que desempeña sus tareas en la empresa.

Concepto	Cálculo	Importe	Montepío	FONASA	FRL	Total
Aguinaldo	Salario / 12	1.068,91	80,17	-	1,34	1.150,41
Licencia	Jornal * 1,67	971,93	72,89	48,60	1,21	1.094,63
Salario Vacacional	Líquido de licencia	781,19	0,00	0,00	0,00	781,19
TOTAL		2.822,02	153,06	48,60	2,55	3.026,23

8.2.4. Análisis comparativo tres regímenes

8.2.4.1. Mano de obra

La mano de obra es un factor que juega un rol fundamental en la mayoría de las empresas, sin considerar el rubro a que éstas pertenecen. Ya sea en el sector construcción, industria y comercio, o rural, los empleados son la base de todas las operaciones. Son elementos vitales para el funcionamiento de la empresa. A pesar de esto, la mano de obra, tiene sus particularidades dependiendo de las funciones de cada organización, lo que genera un tratamiento diferente para cada rubro de actividad.

En nuestro país, cada trabajador debe exigir los derechos y cumplir con las obligaciones que le corresponden. Parte de los derechos del trabajador, son obligaciones del empleador, dónde algunas son económicas, y otras no. El caso práctico expuesto anteriormente, detalla las obligaciones básicas monetarias que el empleador debe abonar al trabajador, y al Estado, en caso de requerir sus servicios, según el derecho uruguayo. Las obligaciones relacionadas al trabajador

se denominan remuneraciones, y las abonadas al Estado cargas sociales, juntas componen el costo de la mano de obra.

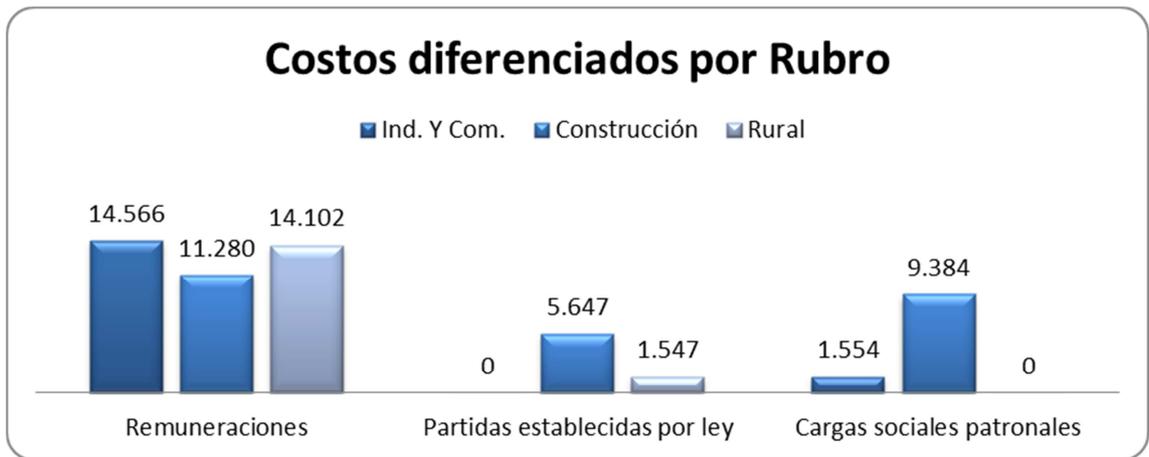
Se definen tres componentes diferentes, pero relacionados entre sí, que componen el costo de mano de obra:

- Remuneraciones: son las partidas pecuniarias que el empleador debe pagar al trabajador, a cambio del desarrollo de una tarea específica.
- Partidas establecidas por ley: son partidas, en dinero o en especie, adicionales a la remuneración, en su mayoría acordadas en los convenios salariales, las cuales son obligación del empleador abonarlas o facilitarlas.
- Cargas sociales patronales: son los aportes mínimos obligatorios que debe realizar la empresa, para financiar los beneficios que brinda el Estado a los trabajadores.

El objetivo de la comparación es demostrar, además de los costos, los beneficios y obligaciones que surgen, dependiendo de las actividades que lleva a cabo el trabajador, ya sean rurales, relacionadas a la construcción, o a industria y comercio.

La comparación se basa en analizar los costos mínimos asociados a contratar un empleado adicional, considerando el grupo a nivel de consejo de salarios que éste pertenece.

A continuación se despliega un gráfico con los datos obtenidos en cada caso, detallando los costos de cada componente.

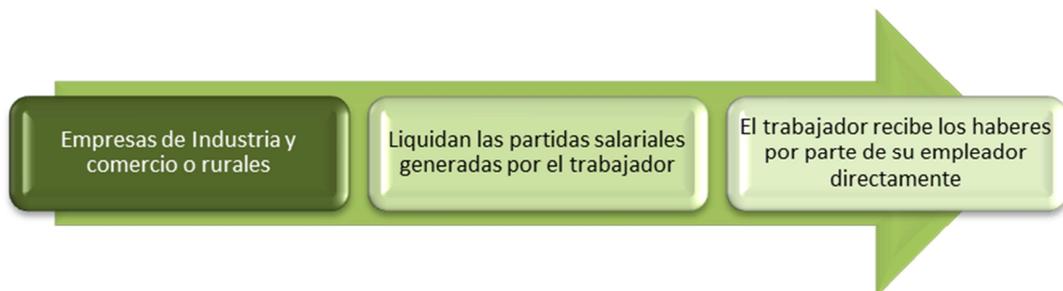


8.2.4.2. Remuneraciones

Se compone del jornal básico, y los beneficios establecidos por ley que éste genera. Los mismos son aguinaldo, licencia y salario vacacional.

En el rubro de la construcción, como ya fue mencionado en el punto 5.3, existe la particularidad que el pago de los beneficios establecidos por ley es función del Estado, a través del BPS. Por este motivo, es que se aprecia un considerable menor costo en las remuneraciones de la construcción, aunque se verá castigado en el componente cargas sociales, para compensar el pago de los aguinaldos, licencias y salarios vacacionales.

Esquema de pago industria y comercio y rural:



Esquema de pago Industria de la Construcción:



8.2.4.3. Partidas establecidas por ley

Es el componente que representa fielmente los logros obtenidos por los trabajadores en las negociaciones colectivas.

No es casualidad que la construcción se encuentre en un nivel muy superior a los demás regímenes. Refleja la buena y continua negociación entre empleados y empleadores, la cual se ha mantenido a lo largo de los años. Partidas como la compensación de horas perdidas por lluvia, compensación por desgaste de herramientas, presentismos, entre otras, son resultado de la fuerza que poseen los trabajadores en el sector.

8.2.4.4. Cargas sociales patronales

Es un componente que se calcula de manera diferente, dependiendo al rubro en que se encuentra la empresa.

Los aportes patronales rurales, se calculan en función a las hectáreas coneat, por lo que contratar un trabajador adicional, no representa un aumento en los costos para el empleador.

En el sector industria y comercio, corresponde, salvo algunas excepciones, aplicar al monto imponible, los porcentajes correspondientes a Montepío (7,5%), Fondo

de Reversión Laboral (0,125%), y FONASA (5%). El objetivo de los aportes es financiar los subsidios y pensiones que brinda el Estado, a través del Banco de Previsión Social.

Para el sector de la construcción, es un componente muy relevante. Esto se debe al Aporte Único de la Construcción, que como se menciona anteriormente, contiene, además de aportes patronales para financiar los subsidios y pensiones que brinda el Estado, los beneficios establecidos por ley (aguinaldo, licencia y salario vacacional) que deben gozar los empleados, y el aporte al Banco de Seguros.

8.2.4.5. Costos totales

El costo de la mano de obra, se compone de la suma de los tres componentes detallados anteriormente, por lo que a continuación se expone gráficamente, para una visión más representativa de los costos asumidos al contratar un trabajador adicional, por sector.



A modo de resumen y como se puede visualizar en el gráfico que muestra, contratar un trabajador adicional en la industria de la construcción es 68% más costoso que en el sector rural y 63% más que en Industria y Comercio. Dejando de

lado el sector construcción, se puede afirmar que los otros dos sectores muestran menos diferencias en costos. En Industria y Comercio, el mismo es 3% superior explicado por el aporte nulo al contratar un empleado adicional en el sector rural. Como ya se explicó el mismo depende de la cantidad de hectáreas coneat explotadas.

Lo que sucede en el sector de la construcción con respecto a los costos de mano de obra, no es favorable, dado que en casos de recesiones económicas que conlleven a tener que reducir costos de una empresa para adaptarse a mercado, es probable que los empresarios tiendan a reducir personal, por el costo asociado.

Es importante destacar que estos costos no están directamente relacionados con una alta remuneración recibida por el trabajador, sino que por el contrario están asociados a altas cargas sociales y a las partidas impuestas por ley. Tal como se demuestra en el gráfico “Costos diferenciados por rubro”, las remuneraciones del sector en cuestión es la menor.

9. CONCLUSION

A lo largo del presente trabajo, se expuso la teoría existente en relación al tema en estudio, se obtuvieron diversos puntos de vista de los actores involucrados, se analizaron datos cuantitativos del sector y se han desarrollado diferentes conceptos que pretendieron ser un sustento para comprender el tema integralmente. De esta forma se pretenden aportar conclusiones que tomen en cuenta todos estos aspectos, utilizando una visión crítica y exponer posibles sugerencias para mejorar el sistema.

Entre los principales aspectos desarrollados en este ensayo, se destacan los siguientes temas. Por un lado, analizar la actualidad y proyecciones del sector de la construcción dado que se tornan fundamentales para las empresas, el estado y los trabajadores, por el aporte que realiza a la economía. En segundo lugar, el régimen de seguridad social para el rubro, que difiere en muchos aspectos de lo que es el común denominador en los dependientes de nuestro país. Además, los incentivos a los obreros a mejorar en base productividad, evaluando esta modalidad como una alternativa viable a ser aplicada. Finalmente, las diferencias en el costo de la mano de obra con otras industrias; y las diferencias que existen a nivel regional, comparando el funcionamiento de nuestro sistema con el de otros países.

En la actualidad, la construcción está viviendo una coyuntura económica favorable, que se enmarca en un crecimiento sostenido de la economía del país. El crecimiento de este rubro, se sustenta básicamente de inversión privada, dado que

es notorio que el estado no está invirtiendo. Es necesario que existan planes estatales, contracíclicos, que promuevan la inversión estatal y que los mismos sean de carácter prioritario a la hora de asignar el gasto público. Una vez que decaiga la inversión extranjera y el nivel de inversión nacional no estatal, el gobierno deberá ser capaz de mantener el nivel operativo existente con obras de gran porte, como caminería y vivienda. A la situación antes mencionada, se adiciona el descreimiento de los inversores en los bancos de plaza y las bajas tasas que pagan, generando un “boom inmobiliario”, donde se vuelve tentador invertir en inmuebles incrementando la actividad del rubro. Cabe destacar, a diferencia de lo ocurrido en la crisis financiera estadounidense y europea, que este hecho se encuentra sustentado por un crecimiento real, compuesto en gran medida por altos costos de materiales y mano de obra. Por otra parte, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos, existe evidencia firme de que los índices (PIB, Dependientes Cotizantes del Sector, ICC y Permisos de Construcción Otorgadas por la IMM) del sector tienden al crecimiento en los próximos años. De todas formas, este escenario avizorado puede ser afectado por una crisis global o regional, considerando siempre el hecho de que la construcción es uno de los últimos rubros afectados dado que las inversiones son generalmente de largo plazo.

En lo que respecta al régimen de seguridad social en el rubro de la construcción, muestra ser un sistema que funciona bien, y entre los aspectos positivos se destaca: el aporte unificado, la licencia coordinada para todo el sector y la clara definición del espectro que abarca el régimen. El aporte unificado permite que todos los trabajadores tengan acceso de forma transparente a los beneficios

sociales que por ley corresponden. La licencia coordinada con antelación muestra un nivel de organización del rubro que permite tanto a empleadores como a obreros, hacer planes con un horizonte temporal más amplio, alcanzando un mayor nivel de productividad. En resumen, el régimen aplicado es valorado por la mayoría de los actores consultados, sin embargo existen carencias con respecto a la regulación de los aportes. Como establece el decreto-ley 14.411, los aportes recaen en su totalidad sobre el propietario de la obra y no sobre el contratista, siendo este último quien participa e influye en las decisiones tomadas en los consejos de salarios a pesar de ser intermediario. Además, otro aspecto a mejorar, es la forma en que se determina la tasa de aportación por los seguros de accidentes laborales, donde se omite el efecto del grado de inversión en medidas de seguridad para bajar el índice de siniestralidad. Un modelo que puede ser tenido en cuenta es el que se aplica en Chile, donde la tasa se compone de un porcentaje fijo, más una cotización variable que se determina en función de la actividad y riesgo de cada empresa.

Analizando la productividad existente en la industria, se observa en nuestro país la existencia de incentivos económicos para mejorarla, como es el caso del pago por destajo y el pago por producción, donde se perciben remuneraciones directamente asociadas a rendimientos. El pago a destajo provee buenos resultados en los casos en que exista la posibilidad de supervisión constante sobre los empleados y en las situaciones en que los avances de obra lo permitan. El pago por producción, se encuentra prácticamente en desuso, debido a la complejidad en la aplicación de las especificaciones que establece. De todas formas oficia de marco normativo para el

establecimiento de lo que se conoce como “acuerdos de productividad”. Esta modalidad demuestra promover buenos resultados en materia de productividad y es muy ponderada por el sector empresarial. Además ven a la exoneración del excedente del 30% a nivel de cargas sociales como un buen incentivo para aplicar estos acuerdos. El inconveniente que aquí surge es que en nuestro medio hay una fuerte resistencia por el sector gremial a aceptar el pago a destajo o por producción, en el entendido de que la productividad no está contemplada integralmente. Argumentan que sería conveniente analizar la productividad no solo del punto de vista del obrero, sino también teniendo en cuenta que porcentaje de cargos administrativos ocupa la empresa, la calidad en los materiales proporcionados, los costos fijos, la utilidad generada y otros aspectos de esta índole. Otro elemento que esgrimen es que ambos sistemas generan desempleo, en el entendido de que en una obra que en condiciones normales emplea 40 obreros jornaleros o mensuales, bajo estas modalidades se emplearían la mitad. Lo ideal sería buscar un punto medio, en el que empleadores logren aumentar su producción, promoviendo la generación de valor de la empresa y con ello la del país, logrando redistribuir mayor riqueza entre sus empleados. Los acuerdos por productividad promovidos por el sector empresarial junto con el sueldo fijo ambicionado por el gremio, sería la mejor combinación para lograr buenos resultados en esta materia. A esta forma de pago sería bueno adicionarle que el aporte a la seguridad social sea por la totalidad de la remuneración obtenida por el trabajador eliminando la exoneración. Logrando en consecuencia, mejorar las partidas percibidas por concepto de aguinaldo, licencia y salario vacacional.

Relacionado a lo académico, existe una carencia en materia curricular de temas vinculados con la productividad en la Universidad de la República. El hecho de que Uruguay avance como país productivo implica no solo que las empresas y los empleados adviertan la importancia de ser competitivos, sino que puedan contar con técnicas y herramientas que sean adquiridas en el ámbito de la educación. Por otra parte, es remarcable que no existe un sistema o modelo de referencia que permita medir de forma objetiva los niveles de productividad alcanzados, por lo que resulta difícil realizar un análisis de la evolución de la misma en los últimos tiempos. He aquí, que los aumentos de salarios no están directamente asociados a aumentos en la productividad sino que son meras conquistas salariales de los trabajadores.

El factor mano de obra ha venido demostrando un crecimiento en su costo, esto se puede asociar directamente con la mayor actividad que hay en el rubro así como también con las negociaciones salariales. En lo que refiere estrictamente a las remuneraciones percibidas por los trabajadores de la construcción, se puede afirmar que no ha variado significativamente si se compara con los cotizantes totales a BPS. No ocurre lo mismo con las compensaciones adicionales negociadas en consejos de salarios, las mismas sufrieron un incremento y la tendencia es que el sindicato continúe impulsando estas medidas. Lo que hacen es oficiar de aumentos de salarios encubiertos como lo llama el sector empresario, o conquistas salariales según el sector sindical. Las cargas sociales que se abonan en este sector tal como se evidencia a lo largo del ensayo, son más altas que en otros sectores, como lo es el de industria y comercio o el rural.

Si comparamos el régimen aplicado en nuestro país con otros de la región, se concluye que es similar al que rige en Argentina y no tanto al que se aplica en Chile. Los niveles de productividad alcanzados por estos últimos son superiores a los de nuestro país. En Argentina se explica en gran medida por la forma de pago utilizada, el pago a destajo, por la cual el obrero se ve incentivado a producir más a cambio de mejorar su remuneración. Por otro lado en Chile, se obtienen buenos resultados, producto no solo de incentivos a nivel empresarial sino que también porque la normativa de ese país promueve que se avance en productividad. Como ya fue mencionado existen normas específicas que establecen que se recompense en función del rendimiento. La evidencia ha demostrado que el país viene creciendo y llegando a niveles de producción muy favorables. Más allá de que se apliquen incentivos y que las obras se terminan más rápido, el crecimiento del sector no cesa y los empleados reciben remuneraciones mejoradas, dejando en evidencia que la productividad no genera desempleo. En un mundo cada vez más globalizado, donde las empresas no solo compiten internamente, se vuelve necesario mejorar los niveles de productividad para poder ser competitivos. Es por ello que Uruguay debe avanzar en este punto y promover políticas claras para acompañar ese avance. Es evidente que todos los actores del rubro deben advertir esta necesidad y estar comprometidos en este sentido.

En resumen, se advierte que el régimen aplicado en nuestro país puede ser modernizado, dado que los mecanismos productivos han variado a lo largo de los últimos años, el contexto ya no es el mismo y es necesario competir a nivel global. Toda la responsabilidad recae sobre el titular de la obra, quien no se

encuentra representado en las negociaciones colectivas. Para avanzar en materia de productividad es recomendable variabilizar costos que hoy son fijos asociándolos con una mejora en la producción. Actualmente un incremento de salarios viene dado principalmente por aspectos inflacionarios y por la búsqueda de recuperaciones salariales. Como se desprende de lo antes mencionado, el mayor costo asociado no se corresponde con una mejora en el rendimiento de la mano de obra. Para lograr este cometido, una alternativa sugerida sería permitir que los incrementos en los costos variables, puedan ser deducidos de forma incrementada del impuesto a la renta. Los incentivos a la productividad son una materia pendiente, en la que se debe avanzar. Es aconsejable que el Estado desarrolle capacitación, para lograr un mayor nivel de mano de obra calificada, dado que de continuar este crecimiento en la industria, en el corto plazo la demanda de mano de obra superará ampliamente la oferta.

BIBLIOGRAFÍA

APPCU. 2011. En Obra. *Fondos de la Construcción*. Montevideo : s.n., 2011.
Vol. 15, 127.

Canabal, Rodolfo. 2010. *Construcción: Régimen Laboral y de Seguridad Social*.
Montevideo : Fundación de Cultura Universitaria, 2010.

Chandías, Mario E. y Ramos, José Martín. 2005. *Cómputos y Presupuestos*.
Buenos Aires : Alsina, 2005.

Ertola R., Yantorno O. y Mignone C. 2011. Wikipedia, La enciclopedia libre.
[En línea] 18 de Octubre de 2011. [Citado el: 15 de Mayo de 2011.]
<http://es.wikipedia.org/wiki/Productividad>.

Organización Internacional del Trabajo. 2011. Wikipedia, La enciclopedia libre.
[En línea] 18 de Octubre de 2011. [Citado el: 15 de Mayo de 2011.]
http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social.

Sánchez Rodríguez, Manuel. 1968. *Control de Costos en la Construcción*.
Barcelona : s.n., 1968.

Secretaría de Prensa y Propaganda SUNCA. 2011. Ficha técnica. *Jornalera
2011 SUNCA*. Montevideo : s.n., 2011. Vol. I.

Dirección del Trabajo Chileno. 2011. *Código del Trabajo Chileno*.
Chile: Santiago, 2011.

BPS, Asesoría Tributaria y Recaudación. 2011. *Materia Gravada y Asignaciones Computables.*
Montevideo, 2011.

JUAN CARLOS PROTASI. 2010. *Portfolio, la revista de economía y Finanzas personales.* Montevideo : N° 39, Febrero-Marzo de 2011.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

- www.bps.gub.uy
- www.presidencia.gub.uy
- www.parlamento.gub.uy
- www.elobservador.com.uy
- www.ccee.edu.uy
- www.dgi.gub.uy
- www.mtss.gub.uy
- www.teyma.com
- www.saceem.com
- www.appcu.org
- www.ccu.com.uy
- www.focer.org.uy
- www.ine.gub.uy
- www.sunca.org.uy
- www.wikipedia.org