

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL
TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

YANIA de MORAIS – FLORENCIA ROSAS

TUTOR: DRA. ADRIANA XALAMBRI

Montevideo

URUGUAY

DICIEMBRE 2011

PÁGINA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN

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

Título

Análisis del Sistema de Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción

Autores

Yania de Morais Olmedo

Florencia Rosas Labandera

Tutor

Dra. Adriana Xalambri

Carrera

Contador Público

Cátedra

Relaciones Laborales

Puntaje

Tribunal

Profesor _____(nombre y firma)

Profesor _____(nombre y firma)

Profesor _____(nombre y firma)

Fecha _____

AGRADECIMIENTOS

A nuestra tutora, Dra. Adriana Xalambri, por su compromiso, dedicación, guía y disposición permanente.

A los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos y a las Cámaras Empresariales del Sector de la Construcción de nuestro país, por su amabilidad, disposición y gran colaboración.

A nuestras familias y amigos, por su apoyo incondicional, por alentarnos y acompañarnos a lo largo de nuestra carrera.

Muchas gracias.

RESUMEN

El objetivo de la presente monografía ha sido realizar un análisis del Sistema de Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción, investigando sobre los actores del mismo y su forma de relacionamiento, que permitiera identificar si existen particularidades en dicho sistema que hagan posible entender y explicar que lo diferencia del resto de los Sistemas de Relaciones Laborales de otros sectores de actividad de nuestro país.

Con la finalidad de responder a la inquietud mencionada, se realizó un estudio del sector a través de la recopilación de información bibliográfica más relevante y para comprender más a fondo el Sistema de Relaciones Laborales de esta industria, se realizó un trabajo de campo basado en entrevistas a los tres actores del Sistema, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Sindicato Único de la Construcción y Anexos y Cámaras Empresariales del Sector de la Construcción.

Palabras Clave: Sistema de Relaciones Laborales, Industria de la Construcción, Relacionamiento, Particularidades.

CONTENIDO

CAPÍTULO 1 - INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 2 - SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.....	9
2.1 – EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN URUGUAY	11
CAPÍTULO 3 - ANÁLISIS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	18
3.1 - GENERALIDADES	18
3.2 - RESEÑA HISTÓRICA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	20
CAPÍTULO 4 - LA CONSTRUCCIÓN Y LA ECONOMÍA DEL PAÍS	26
4.1 - ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN	26
4.2 - EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN.....	29
4.3 - SALARIOS EN LA CONSTRUCCIÓN	31
4.4 - INVERSIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN	33
CAPÍTULO 5 - SISTEMA DE APORTES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	35
5.1 - FORMAS DE REALIZACIÓN DE UNA OBRA	36
5.1.1 - <i>Obras por administración.....</i>	36
5.1.2 - <i>Obras por contrato</i>	37
5.1.3 - <i>Parte por administración y parte por contrato</i>	37
5.1.4 - <i>Obras de menor cuantía</i>	37
5.1.5 - <i>Autoconstrucción o mano de obra benévola</i>	37
5.1.6 - <i>Con personal propio</i>	38
5.2 - MATERIA GRAVADA.....	39
CAPÍTULO 6 - ACTORES DEL SISTEMA Y SU RELACIONAMIENTO	40
6.1 - SECTOR EMPRESARIAL.....	41
6.1.1 - <i>Cámara de la Construcción del Uruguay.....</i>	41
6.1.2 - <i>Liga de la Construcción del Uruguay</i>	42
6.1.3 - <i>Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay</i>	42
6.1.4 - <i>Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este.....</i>	43
6.2 - SECTOR OBRERO	44
6.2.1 - <i>Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos</i>	45
6.3 - MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	48
6.4 - RELACIONAMIENTO ENTRE LAS PARTES	50
CAPÍTULO 7 – NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	52
7.1 - CONVENIOS COLECTIVOS	55
7.2 - NEGOCIACIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	57
CAPÍTULO 8 - LOGROS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	60
8.1 - ASISTENCIA MÉDICA Y SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD	60

8.2 - SALARIOS POR MATERNIDAD	61
8.3 - SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	61
8.4 - FONDO SOCIAL.....	63
8.5 - FONDO DE VIVIENDA.....	63
8.6 - FONDO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.....	64
8.7 - DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	64
8.8 - COMPENSACIONES.....	65
8.8.1 - <i>Por desgaste de ropa</i>	65
8.8.2 - <i>Por desgaste de herramientas</i>	66
8.8.3 - <i>Por complemento de gastos de transporte</i>	66
8.8.4 - <i>Por trabajo ininterrumpido al mes y completo en el mes - Presentismo</i>	67
8.9 - MEDIA HORA DE DESCANSO PAGA.....	67
8.10 - LICENCIA ESPECIALES	68
8.11 - EVALUACIÓN DE TAREAS	69
8.12 - SEGURIDAD E HIGIENE	70
8.13 - REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	71
8.14 - REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL	72
8.15 - FONDO DE CESANTÍA Y RETIRO	75
8.16 - RECUPERACIÓN DEL VIÁTICO POR TRASLADO PARA MALDONADO.....	75
8.17 - HORAS LLUVIA.....	75
8.18 - INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.....	77
CAPÍTULO 9 - FONDOS SOCIALES DE LA CONSTRUCCIÓN	78
9.1 - FONDO SOCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN (F.S.C)	79
9.1.1 - <i>Beneficios del FSC</i>	80
9.1.2 - <i>Proyecciones a futuro</i>	85
9.2 - FONDO DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES Y EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN (FOCAP).....	86
9.2.1- <i>Proyecciones a futuro</i>	88
9.3 - FONDO SOCIAL DE VIVIENDA PARA LOS OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN (FOSVOC)	89
9.3.1 - <i>Proyecciones a futuro</i>	92
9.4 - FONDO DE CESANTÍA Y RETIRO (FOCER)	92
CAPÍTULO 10 - CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFÍA.....	103
ANEXO	107
CUESTIONARIO – ENTREVISTAS.....	107

CAPÍTULO 1 - INTRODUCCIÓN

Dentro de los sectores de actividad de la economía de nuestro país, la industria de la construcción juega un papel relevante principalmente en materia de empleo y de inversión.

Consideramos que esta industria es de suma importancia ya que su crecimiento conlleva a una reactivación general del país, generando una importante cantidad de puestos de trabajo directos e indirectos.

Este sector se destaca además en materia laboral y de negociación colectiva. La construcción llama la atención por la gran cantidad de logros y beneficios que ha alcanzado a través de los años, lo que no puede ser encontrado en otras ramas de actividad, sin embargo no está exenta de conflictividad en lo interno de la rama.

Es así que nos propusimos investigar dentro del Sistema de Relaciones Laborales Uruguayo a este sector que se diferencia del resto de las actividades y nos preguntamos ¿existe una diferencia en el funcionamiento del sistema de relaciones laborales de esta rama de actividad?, ¿qué es lo que constituye esa diferencia?, ¿de qué manera la industria de la construcción ha logrado negociar los beneficios que la caracterizan y que no aparecen en otras ramas de actividad?

Para poder contestarnos estas interrogantes nos planteamos los siguientes objetivos:

- Definir el Sistema de Relaciones Laborales y su evolución en nuestro país.
- Analizar el sector de la construcción.
- Estudiar los actores del Sistema de Relaciones Laborales de la Construcción y su relacionamiento.
- Estudiar la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos.
- Analizar los logros de la industria de la construcción.

En cuanto a la metodología utilizada en la presente investigación, en primer lugar se realizó un relevamiento de la bibliografía e información más relevante sobre el tema en nuestro país.

Posteriormente, y como forma de completar la documentación necesaria, concurrimos tanto al sindicato como a las cámaras empresariales en búsqueda de información actual y de modo de lograr un primer acercamiento a los actores del sistema.

Participamos del 14° Congreso de la Construcción con la concurrencia de dirigentes nacionales e internacionales, autoridades y trabajadores del sector.

Además realizamos entrevistas a representantes de las cuatro Cámaras Empresariales de la Construcción, dirigentes del Sindicato Único de la Construcción y Anexos y a representantes del Poder Ejecutivo a quienes agradecemos su tiempo y disposición para atendernos. El resultado de estas entrevistas ha sido tenido en cuenta a lo largo de la monografía.

CAPÍTULO 2 - SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales son las relaciones tanto individuales como colectivas que se producen como consecuencia del trabajo, es decir, de la producción de bienes y servicios. Las mismas incluyen el estudio de las instituciones y reglas de relacionamiento que se establecen entre trabajadores, empresarios y Estado (en el caso de que tenga un rol activo) ya sea en una empresa, en un sector de la economía o en ésta en general, así como también el comportamiento de estos tres actores y las estrategias que ellos utilizan para alcanzar sus objetivos.

(U. Rodríguez et al. 2010)

El profesor Oscar Ermida Uriarte considera que el término Relaciones Laborales tiene dos acepciones, unitaria y pluralista. La primera le otorga mayor importancia al propietario de la empresa, considerándolo como quien tiene el único interés legítimo y dominante, por lo que el sindicato sería tan solo un factor de distorsión. En cambio, la acepción pluralista toma en cuenta no sólo el interés del dueño sino también el de los trabajadores, intereses que coexisten y que naturalmente se enfrentan pudiendo solucionarse de dos maneras, mediante el conflicto abierto, que elimina a uno de ellos y mediante la negociación, alternativa pacífica que concilia los intereses de ambas partes.

También se las puede definir como un conglomerado de tensiones y acuerdos tendientes a regular el desarrollo más o menos pacífico del proceso productivo. Requiere por lo tanto, una metodología multidisciplinaria que permita estudiar y resolver las dificultades que surgen de la existencia de las relaciones de grupo, dentro de un sistema económico determinado. Ello determina que se constituya como una disciplina autónoma. (Cátedra de Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010a)

Según la Organización Internacional del Trabajo el Sistema de Relaciones Laborales de un país está constituido por los tres actores del mundo del trabajo (trabajadores, empleadores y gobierno), organizados para actuar entre sí según ciertas reglas de juego con la finalidad de fijar condiciones de trabajo y distribuir la riqueza y el poder en el seno de la sociedad.

El sistema de relaciones laborales refleja los valores y las características de un país pero también responde a elementos intrínsecos particularmente a las acciones y actitudes de sus actores. (Cátedra de Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010a)

Es una construcción social e histórica, social ya que resulta de las estrategias de los empresarios, trabajadores y el Estado (los tres actores sociales) e histórica dado que cada sistema nace y se perfecciona en el proceso histórico de cada país. Las instituciones, la legislación y la cultura de cada país dan el marco de actuación de los mencionados actores. (J. M. Rodríguez et al. 2010)

Dicho sistema tiene como objetivos, la protección social del trabajador, el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, los medios de solución de los conflictos, la integración y representación de los grupos sociales y el logro de la predictibilidad del sistema. (Cátedra de Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010a)

Elementos que constituyen el sistema:

- Actores del sistema: Estado, Trabajadores y Empleadores.
- Mecanismos e instituciones que los relacionan, los que por un lado pueden ser leyes, decretos, laudos arbitrales obligatorios y por el otro, los convenios colectivos, la consulta, la participación en la toma de decisiones y otros mecanismos autónomos de solución de conflictos.
- El entorno general que enmarca y determina el comportamiento y las actitudes de los actores. Con relación a este elemento cabe destacar la influencia de la economía que en estos últimos años ha sido determinante.

Es de notar que la globalización y los acuerdos regionales han logrado cambios sustanciales en el funcionamiento del Sistema de Relaciones Laborales en el mundo. También influyen en el Sistema, el nivel de tecnología, historia y tradición de las relaciones, la dimensión de las empresas, la situación del mercado de trabajo y las características de orden político.

2.1 – EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN URUGUAY

Es importante señalar la existencia de dos grandes períodos, uno que comienza a principios del siglo XX y otro que comienza a fines de la década de los 60.

Con relación al primer período podemos destacar la intervención del Estado, su protección a las relaciones individuales de trabajo y su abstención en lo que a las relaciones colectivas respecta.

En el período que culmina a fines de los años 20, surgen las primeras leyes de protección a los trabajadores (prevención de accidentes de trabajo, limitación de la jornada, trabajo de mujeres, descanso semanal).

La década del 30 se vio influenciada por la crisis económica mundial y por un proceso dictatorial. En el correr de estos años, la actividad legislativa en materia laboral se vio disminuida.

En los años 40 se institucionalizan por ley los Consejos de Salarios, así como también se aprueba la ley de indemnización por despido y el primer seguro de desempleo (sector frigorífico). En la mencionada ley de consejos de salarios (1943), las organizaciones de trabajadores y empresarios se constituyeron por sector económico, por elementos comunes entre las empresas, por afinidades y hasta por factores históricos.

En los consejos de salarios se realizaba la negociación salarial, estableciéndose los niveles mínimos de salario para cada categoría, lo que regía para todas las empresas de cada rama de actividad. La integración era tripartita gobierno, trabajadores y empresarios.

Durante la década del 50 y parte de la década del 60, la actividad legislativa se lleva a cabo de manera continua, es así que se aprueban leyes referentes a enfermedades profesionales, actividades insalubres, vacaciones anuales, aguinaldo y seguro de desocupación general. Cabe agregar que en estos años se da la unificación sindical en torno a una sola central. El sistema de Relaciones Laborales queda constituido alrededor de la valorización social.

El período que va desde 1968 hasta 1984 se caracterizó por la crisis económica (estancamiento productivo y aparición de la inflación), por un cambio político y por un cambio de objetivos, dado que los objetivos sociales que caracterizaban el modelo fueron suplantados por objetivos económicos. Esto generó un gran cambio en el enfoque de las relaciones laborales.

Entre los años 1968-1973 la negociación se vio limitada, se implementan Medidas Prontas de Seguridad. Dada la aparición de la inflación se congelaron los precios y salarios, lo que significó un cambio radical en materia laboral y luego se controlaron los mismos en una primera instancia a través de la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos (Coprín) y de la Dirección Nacional de Costos, Precios e Ingresos (Dinacoprin) después.

Esta realidad se acentuará a partir de la instalación del gobierno de facto en 1973. Las primeras medidas de dicho gobierno fueron en contra del derecho colectivo del trabajo intentando suprimirlo, los sindicatos se cerraron y se encarceló a sus dirigentes.

Además se utiliza la política salarial como instrumento económico y se fijan administrativamente precios y salarios. Durante los años de dictadura el salario real tuvo un sistemático descenso.

Este período culminó cuando en 1984, se convocó a elecciones nacionales y en 1985 asumió el primer presidente electo, Dr. Julio María Sanguinetti. Es así que en ese mismo año se reestablece el régimen constitucional, lo que implica importantes cambios en el sistema político y en el sistema de relaciones laborales.

Un hecho a destacar es que se convocaron nuevamente los Consejos de Salarios (negociación tripartita) adaptando la Ley de 1943 a la nueva realidad, aplicándose en forma conjunta con la Ley de Dinacoprin.

Es de notar que ante esta situación la autonomía de la negociación de los Consejos de Salarios se vio limitada ya que el Poder Ejecutivo estableció pautas salariales por encima de las cuales no se permitía la homologación del acuerdo de ese grupo cuando se veían afectados precios de productos y actividades controladas.

Con ello se intentó que no siguiera creciendo la inflación y que los salarios reales lo hicieran pero en compatibilidad con la rentabilidad de las empresas. Son tiempos de conflictos muy intensos entre los tres actores del sistema, mientras los empresarios respaldaban los planteos del gobierno, el movimiento sindical que se encontraba en crecimiento, se manifestaba demandando mejoras salariales.

A partir de 1986 empiezan los acuerdos salariales a más de un año, utilizando distintas formas de ajustes, por ejemplo se incrementaban los salarios si el IPC superaba ciertos límites.

En cuanto a la legislación, se dictaron normas sobre prescripción de créditos laborales, igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos, modificaciones al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también se aumenta y generaliza a toda la actividad privada el salario vacacional.

En 1992 el Poder Ejecutivo deja de convocar los Consejos de Salarios, de esta forma el gobierno se retira de la negociación, quedando los acuerdos en la órbita de trabajadores y empleadores. El gobierno dejó su rol activo para pasar a ser un mediador que intervenía cuando las partes lo pedían.

En los años noventa por un lado el país continuaba abriéndose económicamente a la región y al mundo, lo que permitía su desarrollo y crecimiento, por otro lado el aumento del desempleo y la crisis sindical hacían que los trabajadores aceptaran condiciones laborales menos beneficiosas con el propósito de no perder su empleo. Esta realidad condujo a que a fines de los noventa aumentara la marginación y la informalidad, imponiéndose la flexibilidad laboral.

Con relación al salario real, es de notar, que el mismo creció durante algunos años de este período hasta que enfrentó un descenso importante en el año 2002 con la llegada de la crisis. La misma llevó a que empeorara aun más la realidad de los trabajadores y que el Sistema de Relaciones Laborales sufriera un gran retroceso debido a la falta de negociación colectiva. Cabe destacar que para poder superar la mencionada crisis el país tuvo que incrementar su endeudamiento externo, lo que a futuro fue una limitante.

En el año 2005 asume el poder por primera vez en la historia de nuestro país la coalición de izquierda con el gobierno del Dr. Tabaré Vázquez. Este hecho tuvo gran repercusión en el Sistema de Relaciones Laborales, dado que su recomposición fue uno de los objetivos del nuevo gobierno.

Hasta ese momento recordemos que el rol del Estado en lo que a dichas Relaciones respecta era inactivo y es a partir del 2005 que esta situación se modifica para pasar a contar con un Estado involucrado y comprometido con el sistema.

Este cambio se ve reflejado no sólo con la tercera implantación de los Consejos de Salarios en el sector privado (comercio, industria y servicios), sino también con la extensión de los mismos a sectores que en la historia del país nunca habían tenido la posibilidad de negociar (sector público, rural y servicio doméstico).

Un hecho de suma importancia que reafirma esta nueva política del Gobierno en materia laboral fue la aprobación en Diciembre de 2005 de la Ley de Libertad Sindical (Ley N° 17.940), la que permitió a los trabajadores alcanzar mayor cantidad de derechos y protección y contar con sindicatos en mejores condiciones y con más afiliados, sindicatos fortalecidos.

A su vez en este período se aprobaron otras leyes tales como las que regulan la tercerización laboral (Ley N° 18.099 y Ley N° 18.251), la ley sobre acoso sexual en el trabajo y en la educación (Ley N° 18.561), la ley sobre negociación colectiva (Ley N° 18.566) y la Ley N° 18.572 sobre nuevo proceso laboral.

Otro aspecto a resaltar es la formalización del trabajo que se da gracias a cambios que llevaron adelante organismos tales como la Dirección General Impositiva (DGI) y el Banco de Previsión Social (BPS). La DGI implementando la reforma tributaria, que llevó a aumentar la cantidad de contribuyentes y a disminuir la evasión fiscal y el BPS que entre otros cambios mejoró su sistema de inspecciones logrando de esta forma aumentar las inscripciones tanto de empresas como de trabajadores.

Por último cabe destacar que en este nuevo período gubernamental aumentó el salario mínimo nacional así como también el salario real. Así como hemos venido señalando aquellos cambios positivos a través de los cuales el país progresó, también cabe mencionar el escaso avance en lo que a la modernización del sistema de negociación respecta.

En el año 2010 asumió la presidencia el Sr. José Mujica siendo el suyo el segundo gobierno de izquierda del país el cual en materia laboral se propuso continuar con el rol activo que el Estado venía teniendo en el período anterior.

Además se anunciaba por parte del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Brenta la intención del gobierno de incorporar nuevos temas a las rondas de negociación colectiva, para que éstas no se enfocaran sólo en los salarios.

Fue así que se propuso integrar temas tales como la formación profesional, la evaluación de tareas, la igualdad de género, la reducción de la jornada laboral, tercerizaciones y el aumento de la participación de los trabajadores en las empresas.

Dada la coyuntura nacional favorable, que impulsa al mayor empleo quizás ello debería redundar en un Sistema de Relaciones Laborales más armónico. Lo ideal sería que dicho sistema se transformara en una ventaja competitiva internacionalmente del país, para lograr lo cual debería culminar con la desconfianza entre los actores a través de la práctica constante de la negociación. (Rodríguez et al. 2010); (Raso Delgue et al. 2010); (Cátedra de Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010a).

En la actualidad el hecho de que se promueva la negociación en todos los sectores de actividad es en nuestra opinión una buena manera de ofrecer garantías a los actores. Creemos que en la medida que se avance en este tema, a través de una negociación ininterrumpida, podremos contar con un sistema fortalecido en el cual sus actores puedan mantener un vínculo basado en la confianza y el respeto que conlleve al beneficio del sector de actividad en general y no de una de las partes en perjuicio de la otra.

Para que nuestro sistema de relaciones laborales se transforme en una ventaja competitiva del país internacionalmente, consideramos que aún falta camino por recorrer, más allá de que contamos con importantes logros en esta materia.

CAPÍTULO 3 - ANÁLISIS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

3.1 - GENERALIDADES

Según Stolovich (1993), el sector de la construcción es un complejo productivo en el que se encadenan diversas actividades productivas, comerciales y de servicios y en el que interactúan una diversidad de agentes económicos: productores, diseñadores, propietarios del suelo, empresas constructoras, subcontratistas y empresas instaladoras, promotores e inversionistas, el Estado, el Banco Hipotecario del Uruguay (BHU) y los financiadores privados, las empresas inmobiliarias y los usuarios.

Dado que se considera a la construcción como un complejo productivo, creemos conveniente mencionar lo que la palabra complejo significa. En el Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción, se establece que un complejo es un conjunto de actividades económicas muy estrechamente vinculadas entre sí, ya sea porque suponen la transformación sucesiva de una materia prima o porque refieren a la producción de un cierto tipo de bien.

Además se plantea que en un complejo productivo existen etapas principales (producción de materia prima y transformación industrial) y etapas accesorias (auxiliares de las principales que no transforman el producto que surge de éstas).

Trasladando lo mencionado anteriormente a la industria de la construcción, es de notar que los productores de materia prima, las empresas constructoras y las instaladoras, son quienes llevan a cabo las etapas principales, mientras que las accesorias son aquellas desarrolladas por quienes se encargan de la distribución y el almacenamiento de los materiales de construcción así como también los agentes de venta y financiación de inmuebles.

Basándonos en el Estudio Sectorial de la Industria de la Construcción elaborado por el Instituto Cuesta Duarte - PIT - CNT (Diciembre, 2005) consideramos importante resaltar una serie de características particulares del sector que aportan a su descripción.

Existe una gran cantidad de agentes que se relacionan con el sector de la construcción, esta actividad para poder llevarse a cabo requiere diferentes insumos y servicios, lo que conlleva a involucrar a otros sectores de actividad. Es esta relación con las distintas actividades de la economía lo que genera una influencia notoria de la construcción en ellas, movilizandolas sus actividades accesorias cuando dicho sector crece y disminuyéndolas cuando el mismo transita por etapas de crisis. (Stolovich, 1988)

En materia de empleo, la construcción juega un papel importante en nuestro país dado que en las épocas en las que la actividad crece, la cantidad de trabajadores también lo hace, ocurriendo lo contrario en épocas de crisis. (Stolovich, 1988)

Cabe destacar que hace un tiempo atrás gran parte de la mano de obra absorbida por la construcción contaba con escasa calificación ya que la mayoría de las actividades no lo requerían, la calificación del obrero no era una limitante para su ingreso al sector. En la actualidad con la incorporación de tecnología, esta situación se vio cambiada, los nuevos equipos y herramientas requieren mayor preparación del trabajador.

Otra característica a resaltar es la relación que presenta la producción del sector con los ciclos de la economía, en los períodos en los que la economía crece, la construcción también lo hace pero en mayor medida y en períodos de crisis económica la producción de la construcción cae aún más que el promedio de los sectores.

En lo que a la inversión respecta cabe señalar que en esta industria la recuperación del capital invertido se produce luego de transcurrido cierto tiempo. Tengamos en cuenta que la mayoría de las obras que esta industria realiza requieren de un tiempo considerable para su finalización. Actualmente dicho tiempo se ve disminuido gracias a la introducción tanto de nuevas tecnologías como de nuevos materiales que permiten agilizar la producción del bien.

El sector en cuestión es considerado “nómada” debido a la movilidad que la actividad implica. (Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR - OIT, 2002). Cada obra tiene una ubicación específica y una vez finalizada la misma el trabajo del obrero también culmina lo que implica que el trabajador se traslade hacia otro proyecto.

Como ya fue mencionado, la construcción repercute en el empleo del país a través de la contratación de trabajadores, pero también en su infraestructura y en la cantidad y calidad de las edificaciones, es por ello que se aprecia su importancia en lo social.

3.2 - RESEÑA HISTÓRICA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Para poder conocer más a fondo al sector, consideramos de gran valor interiorizarnos en su historia, la que nos brindará elementos que lo caracterizan y que de alguna u otra forma podrán influir en su accionar de hoy en día. Es por ello que recurrimos al Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción, al Estudio Sectorial del Instituto Cuesta Duarte y a los Informes de Coyuntura del Instituto de Economía.

Desde fines del siglo XIX, años en que el país comenzaba su urbanización e integración, la industria de la construcción evidenciaba su relevancia en la actividad del país. Inmigrantes con poca calificación y trabajadores rurales desplazados encontraron en esta industria una oportunidad laboral.

La segunda guerra mundial trajo aparejado problemas de distinta índole tales como la complejidad en el abastecimiento y en el financiamiento así como también dificultades en el comercio exterior, realidad que se vio reflejada en la industria de la construcción la que enfrentó inconvenientes para adquirir materiales e insumos de origen extranjero. (U. Rodríguez et al. 2008).

Luego de la guerra la actividad del sector se incrementó dada la gran importancia que adquirió la construcción de obras públicas en el país destacándose las represas hidroeléctricas. Asimismo el crecimiento de la industria manufacturera desencadenó la construcción de fábricas y edificios destinados a la misma.

En el correr de los años 50 el sector logró un récord de actividad y de trabajadores ocupados dado el aumento de la construcción de viviendas particulares. Esta etapa de bonanza se vio empañada por la crisis que comenzó a fines de la mencionada década y que se logró superar dos décadas después.

En la década del 70 tuvo gran importancia la inversión tanto pública como privada lo que contribuyó a un rápido desarrollo y expansión de la industria, la que vuelve a sufrir una caída en 1982 con una nueva crisis de la que se puede salir recién a fines de los años 80.

El crecimiento que presentó la industria a principios de los años 70 se vio impulsado por la inversión pública con la construcción de obras tales como la represa de Salto Grande, obras de infraestructura vial, puentes, entre otras. Es hacia fines de dichos años que prima la inversión privada, gracias a la apertura financiera y al crecimiento del turismo que buscaba hacerse de una vivienda principalmente en el este del país.

Otros factores que ayudaron al crecimiento de la inversión privada fueron, el aumento del valor de los arrendamientos, la mayor cantidad de préstamos para la construcción de viviendas privadas, otorgados por el BHU y la mayor accesibilidad de los préstamos para vivienda.

La crisis que comenzó en 1982 provocó una gran caída en la actividad del sector que redujo en casi un 60% su participación en la economía. También el empleo sufrió las consecuencias de la crisis con un descenso importante en la cantidad de ocupados ya que entre 25.000 y 30.000 trabajadores de la construcción quedaron sin su fuente laboral y aquellos que la pudieron conservar vieron disminuido su poder adquisitivo. Cabe señalar que esta fue la mayor crisis que el sector había transitado hasta ese momento.

Superada la crisis a fines de la década del 80, comienza en 1992 una nueva etapa de crecimiento del sector el que se vio favorecido por la beneficiosa situación económica de los países de la región, que propició el aumento de inversiones destinadas a la construcción principalmente en el Este del país.

En el correr de estos años se construyeron hoteles, shoppings y la Terminal Tres Cruces y fue en 1995 cuando estas obras finalizan, que se ve disminuida la actividad marcando una nueva caída del sector no tan intensa y duradera como las anteriores. Esta situación se modifica a partir de 1998 con la construcción de nuevas obras tales como el World Trade Center y la Torre de Antel.

(Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR - OIT, 2002)

Luego de esta fase de crecimiento sectorial, a partir de 1999 la economía uruguaya se vio muy afectada por la crisis que vivieron Argentina y Brasil, lo que provocó un gran descenso de las exportaciones hacia dichos países.

En el 2002 la situación económica y financiera del país se volvió insostenible, el precio del dólar presentó un elevado crecimiento lo que le ocasionó serios problemas a quienes estaban endeudados en dicha moneda ya que sus deudas aumentaron considerablemente.

Además la actividad económica en general y particularmente la construcción se vio detenida por falta de crédito bancario dado el grave problema financiero que enfrentaba el país.

Durante el año 2003 comienzan a reactivarse las distintas actividades de la economía salvo la industria de la construcción que tras el fuerte impacto que le significó la crisis no lograba salir adelante en tan poco tiempo, recordemos que esta industria venía cayendo desde mediados de 1999.

En el año 2004 la economía en general continuaba con indicios de crecimiento y aumentaba la inversión privada, la construcción continuaba con niveles de actividad muy bajos, dado que si bien comenzó a crecer la inversión privada, la inversión pública se redujo a pesar de ser un año preelectoral.

(Instituto Cuesta Duarte - PIT - CNT, 2005)

Como podemos notar la recuperación del sector en el correr de los años se dio de manera muy lenta, en el 2005 aunque hubo una leve mejora del 4.6% respecto al año anterior, la construcción no logró alcanzar los niveles de actividad que presentaba antes de la crisis.

El escaso crecimiento que presentó esta industria se debió básicamente a la inversión privada en el interior del país y en las costas de la ciudad de Montevideo. Dentro de las obras que se efectuaron en el interior del país cabe destacar, las realizadas en Fray Bentos por los proyectos de las plantas de celulosa y los edificios para viviendas en Punta del Este.

En cuanto a la inversión pública, ésta se vio disminuida en gran parte por la menor cantidad de obras desarrolladas por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas. (Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2006)

El sector de la construcción fue el que más creció durante el 2006, gracias a la inversión tanto pública como privada. Cabe notar que a pesar de los pocos préstamos para la construcción y refacción de viviendas otorgados por el sistema financiero, en Montevideo igualmente aumentaron las obras destinadas a nuevas viviendas. (Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2007)

Es importante mencionar que la finalización de las obras en el departamento de Río Negro a fines del 2007 provocó la disminución de la construcción en el primer trimestre del año siguiente lo que fue superado en el segundo trimestre de ese mismo año mediante la construcción pública. (Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2008)

Finalizando el 2008, el sector se encontraba prácticamente estancado. Estos datos nos permiten concluir que en dicho año la evolución del sector no fue homogénea. (Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República 2009)

A fines del año 2009 y pese a la crisis financiera internacional la construcción en general mantuvo niveles de crecimiento gracias a que el sector privado continuó con aquellas obras que ya se habían comenzado. (Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2010)

Durante el año 2010 la economía de nuestro país continuó creciendo dado el incremento del consumo y de la inversión, siendo este el octavo año de crecimiento sin interrupciones. Todos los sectores de la economía se expandieron en dicho año y la construcción no fue ajena a ello aunque no pudo alcanzar el nivel de años anteriores al 2009. (Instituto Cuesta Duarte - PIT - CNT, 2011)

En los meses que han transcurrido del corriente año, la economía continuó en crecimiento y el sector de la construcción también lo hizo, esto tiene su explicación en el aumento de las inversiones extranjeras, principalmente españolas, que dada la crisis internacional optan por invertir en nuestro país, mayormente en el este.

Esto provoca que sea un muy buen momento para la industria de la construcción, afirmación en la que coincidieron todos los actores entrevistados.

CAPÍTULO 4 - LA CONSTRUCCIÓN Y LA ECONOMÍA DEL PAÍS

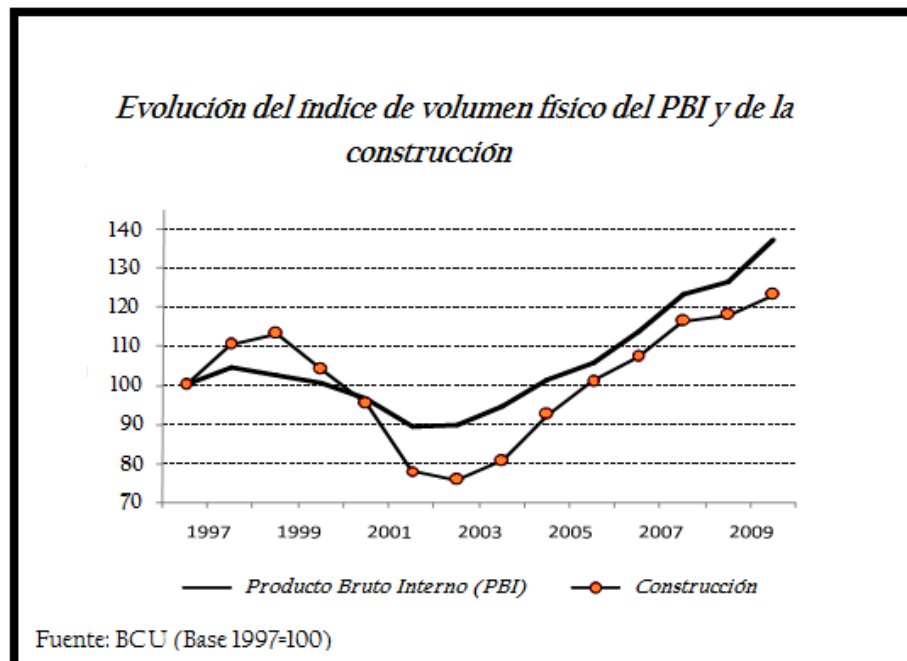
(Instituto Cuesta Duarte PIT CNT, 2009)(Instituto Cuesta Duarte PIT CNT, 2011)

Para poder conocer la importancia de la construcción en la economía del país creemos conveniente analizar el nivel de actividad, el empleo, los salarios y la inversión que presenta el sector.

4.1 - ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN

Comenzando con el análisis económico consideramos importante hacer referencia al producto bruto interno (PBI) dado que éste mantiene una estrecha vinculación con el nivel de actividad de la industria en cuestión. Tal es así que la actividad de la construcción crece en épocas de crecimiento económico del país y se reduce cuando éste transita por etapas de crisis. Cabe agregar que ya sea cuando la economía nacional crece o cuando la misma disminuye, el sector de la construcción se comporta de igual manera pero en mayor medida.

A continuación presentamos un gráfico que muestra la evolución del PBI y de la actividad de la construcción desde 1997 hasta el 2010 que nos permitirá visualizar lo antes planteado.



El análisis del gráfico nos permite distinguir claramente tres etapas en el correr de estos años. En la primera (1997-1998) se produce un corto crecimiento económico, la economía creció un 4,5%, mientras que la construcción lo hizo en un 10,3% en el año 1998.

En la segunda etapa (1999-2002) podemos observar una caída de la actividad económica del país que denota el comienzo de la crisis, sin embargo la industria de la construcción en el año 1999 continuó su crecimiento pero en menor medida (2,6%) empezando a caer en el año 2000 y hasta el 2003, año en el cual el PBI de la economía ya empezaba a recuperarse.

Consideramos importante señalar que tanto la actividad económica en general como la construcción cayeron durante 4 años consecutivos pero con un año de desfase. En el período que va desde 1999 al 2002 el PBI de la economía en general se contrajo 14,7%, en cambio la industria de la construcción que comenzó a caer un año más tarde que la economía del país, en los años (2000-2003) registró una caída del 33,2% y recién comenzó a recuperarse en el 2004.

La última etapa comienza en el año 2003, en la misma la economía del país presenta una notoria expansión, no así la industria de la construcción que tras la importante caída sufrida en el año 2002 se encuentra con niveles de actividad más bajos que el PBI nacional y por lo tanto le cuesta más la recuperación.

No obstante en el año 2004 cuando la construcción comienza a salir adelante lo hace a tasas más elevadas que la media de la economía. Entre los años 2004 y 2008 la economía creció un 37,2% lo que fue superado por el sector de la construcción, que entre los años 2005 y 2008 lo hizo en un 44,4%.

En el año 2009 se produjo una crisis financiera internacional que aunque no tuvo un gran impacto en nuestro país en comparación con otros países, igualmente se hizo notar. Tal es así que la actividad económica se vio disminuida en el primer trimestre de dicho año. La construcción no fue ajena a todo esto, dicha industria sintió el efecto de la crisis en el segundo trimestre del año 2009, más tarde que el resto de los sectores.

Las inversiones privadas comenzaron a disminuir en el correr de dicho año, para poder contrarrestarlo el gobierno tomó la decisión de continuar con las inversiones que tenía planeadas de manera que el sector de la construcción no se viera tan perjudicado. Igualmente la actividad de la construcción se contrajo hasta fines del 2009.

Durante el año 2010 la economía nacional pudo recuperarse rápidamente y retornar a las tasas de crecimiento alcanzadas antes de la crisis internacional, no sucedió lo mismo con el sector de la construcción al que le costó más la recuperación y no pudo en ese año alcanzar los niveles de expansión que venía registrando antes del 2009.

Con respecto a la participación de la construcción en la actividad económica global en el período que venimos analizando (1997-2010), la misma fluctuó entre 4,3% y 7,2%. Cabe agregar que en el 2003 se dio el menor porcentaje de participación llegando al 4,3%, desde ese momento la participación continuó creciendo sin interrupciones logrando en el año 2010 un 7,2%. Esto nos indica que el sector de la construcción a partir del mencionado año creció más que el PBI, como consecuencia de ello vio aumentada su participación en el mismo.

4.2 - EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN

La construcción es un sector que absorbe gran cantidad de mano de obra por lo que su incidencia en el empleo es considerable. Esto ocasiona que cuando se produce un aumento de la actividad del sector, el nivel de empleo se vea rápidamente afectado.

En cuanto a la participación de la construcción en el empleo total, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), podemos decir que la misma creció de 6,6% en el año 2004 a 7,5% en el año 2010 en poblaciones de más de 5.000 habitantes. Pero si además tomamos en cuenta las poblaciones rurales y las menores a 5.000 habitantes, la participación pasa de 6,3% en el año 2006 a 7,3% en el 2010.

En la actualidad, cuando pensamos en un trabajador, parece indiscutible la idea de que éste se encuentre inscripto en el BPS de forma de poder realizar así sus aportes a la seguridad social y acceder a los beneficios que ello implica. Pero la realidad nos muestra que existe un gran número de trabajadores y principalmente en la industria de la construcción que no realizan dichos aportes, por lo tanto no gozan de beneficios laborales y tampoco contribuyen con su futura jubilación.

El sector de la construcción continúa luchando contra la mencionada informalidad. En el año 2003 de cada 100 trabajadores de este sector, tan solo 32 aportaban a la seguridad social, siendo este el año en que se registró el nivel más bajo de trabajadores cotizantes a la seguridad social.

Según el INE, entre los años 2009 y 2010 hubo un aumento de 9.000 puestos de trabajo en el sector de la construcción, en el año 2010 este sector en promedio ocupó alrededor de 114.000 personas, no obstante según el BPS en diciembre del año 2010 la cantidad de puestos cotizantes era de 69.598 personas.

Cabe mencionar que más allá de que estos datos no son totalmente comparables dado que provienen de distintas fuentes, los mismos confirman la gran informalidad que presenta el sector la que con el correr de los años se ha visto disminuida pero igualmente persiste a gran nivel en el presente.

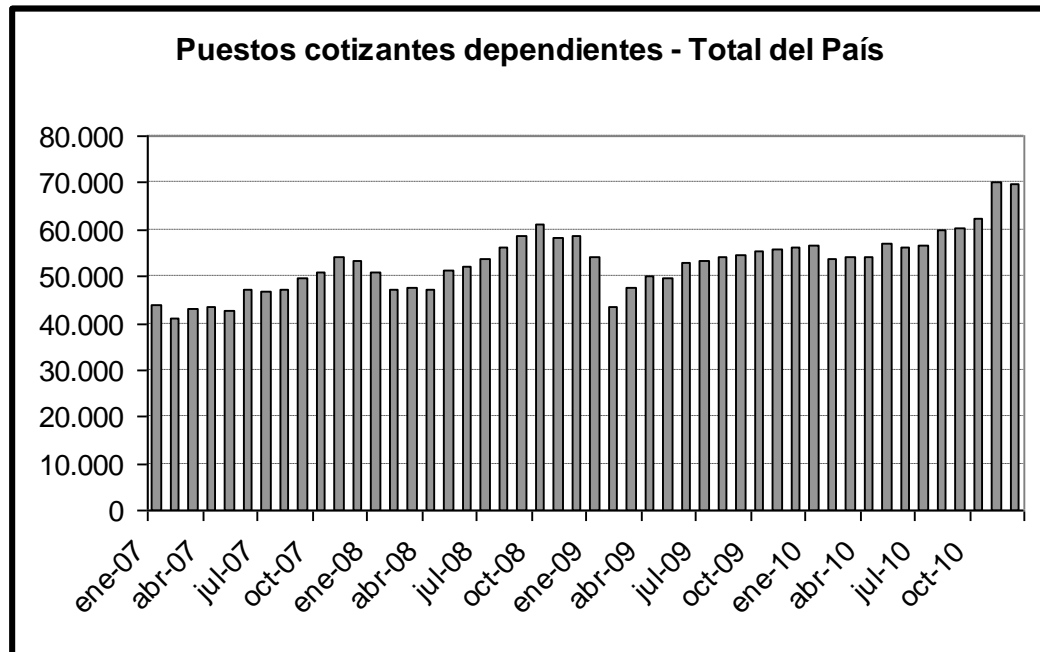
Un dato que nos permite confirmar dicha informalidad es que de cada diez trabajadores de la construcción, cuatro trabajan para el Estado. Estos últimos no cabe duda que están afiliados al BPS, en cambio de los que desempeñan su tarea en la actividad privada seguramente un porcentaje considerable no este reconocido ante dicho organismo según información aportada por el SUNCA en su 14° Congreso Nacional.

Para ampliar el análisis realizamos un gráfico que muestra la evolución de la cantidad de puestos cotizantes dependientes en el sector de la construcción tomando en cuenta todo el país, desde el año 2007 hasta diciembre de 2010.

Los datos fueron extraídos de la publicación del Banco de Previsión Social (BPS).

Observando el gráfico podemos notar que el número de trabajadores de la construcción inscriptos en el BPS ha tenido algunos altibajos siendo el primer trimestre del 2009 el que presentó la menor cantidad de cotizantes en ese período.

Hacia fines del 2010 se puede apreciar un crecimiento y se espera que éste continúe en el correr del año 2011 así como en los años venideros.



Fuente: BPS

4.3 - SALARIOS EN LA CONSTRUCCIÓN

Los salarios en la industria de la construcción en promedio se encuentran en niveles bajos a pesar de que ha sido uno de los pocos sectores que viene negociando desde 1985 de forma ininterrumpida y que ha obtenido grandes logros en materia salarial y laboral.

Según estudios realizados por el Instituto Cuesta Duarte PIT - CNT tomando en cuenta la Encuesta de Hogares, del total de los trabajadores de la construcción, el 14,1% recibe un salario hora inferior al Salario Mínimo Nacional (SMN), el 9,5% recibe un salario hora ubicado entre 1 y 1,5 SMN, el 12,6% recibe un salario hora situado entre 1,5 y 2 SMN y por último el 63,9% recibe un salario hora superior a 2 SMN.

En el caso de considerar sólo aquellos trabajadores cotizantes a la seguridad social, los porcentajes se ven modificados, el 7,8% de los trabajadores gana un salario hora inferior al SMN, el 4,8% percibe un salario hora entre 1 y 1,5 SMN, el 10,8% percibe un salario hora ubicado entre 1,5 y 2 SMN y el 76,7% percibe un salario hora mayor a 2 SMN. Este análisis nos confirma la diferencia que existe entre los trabajadores formales e informales dentro del sector, no sólo en materia de derechos sino también en lo que a la calidad del trabajo, beneficios y salarios respecta.

Según Oscar Andrade, Secretario General del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), en conferencia tras la reunión que mantuvieron con el Presidente Mujica y representantes de la Cámara de la Construcción, el nivel de informalidad del sector en el año 2009 era del 36%. Andrade afirma que más allá de ser un porcentaje históricamente bajo en los últimos 15 años, sigue siendo alto para las necesidades de la industria.

Plantea que dentro de este porcentaje se pueden encontrar dos componentes, por un lado trabajo informal y por otro trabajo ilegal, siendo difícil determinar la proporción de cada uno de ellos en el total.

En cuanto al salario real es de notar que durante los años de crisis el poder de compra de los trabajadores del sector tuvo una importante caída de la que se fue recuperando desde el año 2003 y hasta el 2010.

El mismo presentó una evolución particular debido a que este sector siguió con la negociación salarial en los años 90, años en los cuales la mayoría de los sectores vieron impedida su posibilidad de negociación. Mientras que los salarios de estos sectores evolucionaban lentamente dado la falta de negociación, el sector de la construcción gracias a los convenios que celebraba logró que los aumentos en sus salarios fueran en los momentos estipulados en dichos convenios teniendo así cierta regularidad.

Entre los años 2003 y 2010 el salario real medio de los trabajadores de la construcción presentó un importante crecimiento, superando el salario real medio de los trabajadores de la economía en general y el de los trabajadores del sector privado. Entre los años 2003 y 2010 el salario real medio de la construcción creció 40,4%, un 10% más que el promedio de la economía en el mismo período.

4.4 - INVERSIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

Este sector presenta una gran influencia sobre la inversión total que se realiza en la economía. Para poder estudiarla se analiza la evolución de la formación bruta de capital fijo, que es una aproximación a la inversión y cuyos datos son publicados por el Banco Central del Uruguay.

La mayoría de las inversiones en construcción surgen en momentos de auge económico y cuando éstas culminan no siempre la situación económica del país sigue siendo tan próspera. Esto provoca que dichas inversiones evolucionen de distinta manera que el nivel de actividad de la economía, dado que para poder llevarse a cabo necesitan un período aproximadamente de un año. Cuando la economía atraviesa una crisis, las intenciones de inversión en construcción se ven disminuidas, pero en realidad las inversiones caen más tarde en el tiempo.

Esto lo podemos notar con lo acontecido en el año 1999 cuando el país comenzaba a atravesar una crisis económica de la cual se pudo recuperar en el año 2003. En el caso de la inversión en construcción esta comenzó a caer recién en el año 2000, un año más tarde que la economía y logró empezar a recuperarse en el 2004.

En los últimos años la inversión ha presentado un crecimiento considerable tal es así que entre los años 2005 y 2010 la formación bruta de capital fijo creció en términos reales un 67,7%. La mayor parte de la inversión en construcción es llevada a cabo por el sector privado, aunque en la actualidad tanto el sector público como el privado tienen participaciones similares ya que se ha dado un crecimiento de la inversión pública entre 2005 y 2010, registrándose valores que van desde un 30,5% en el 2005 a un 44,4% en el 2010.

Este aumento de la inversión en el sector público puede encontrar su explicación en la iniciativa que tomó el gobierno en el transcurso del año 2009 para poder contrarrestar la caída de la inversión privada tras la crisis internacional. De esta forma el gobierno a través del aumento de su inversión en construcción cubre la falta de inversión privada y a su vez trata de estimularla otorgando distintos beneficios al sector.

Podemos notar que la inversión privada evoluciona de la misma manera que el producto de la construcción, en cambio la inversión pública presenta un comportamiento distinto, creciendo por lo general cuando se acercan las instancias electorales, complementando las inversiones privadas y a veces también contrarrestando la caída de las mismas.

Según información obtenida por medio de la entrevista realizada al Sr. Pedro Espinosa, representante de La Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este, actualmente se ha visto incrementada la inversión privada principalmente en el departamento de Maldonado debido a la crisis económica internacional que provoca la llegada de capitales extranjeros para invertirse en nuestro país.

Espinosa manifestó su preocupación por mantener el nivel de actividad actual cuando los mencionados capitales se retiren de nuestro país, una vez culminada la crisis en el extranjero, hecho que les permitirá a los inversores volcar su capital nuevamente en sus países de origen.

CAPÍTULO 5 - SISTEMA DE APORTES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Creemos conveniente hacer alusión al sistema de aportes de esta industria ya que es una de sus características específicas, que la diferencian del resto de las actividades.

A pesar de que los trabajadores de la construcción se encuentran incluidos en el nuevo régimen de seguridad social, su aportación al BPS continuará rigiéndose por las normas específicas del sector, principalmente la Ley 14.411 y su decreto reglamentario.

Dicha ley en su artículo 3° establece las actividades que se encuentran comprendidas en este particular régimen, siendo ellas “aquellas actividades de la construcción que desarrolle cualquier persona física o jurídica y que estén destinadas a la construcción, refacción, reforma o demolición, para sí o para terceros, en carácter de constructor”... (Decreto Ley 14.411, 1975)

Es de notar que directores, socios, dueños, técnicos, personal administrativo y obreros que no cumplan tareas directas en las obras quedan excluidos de este régimen y aportarán por el sistema de industria y comercio.

La aportación será por cada obra que se registre en el BPS y sus tasas difieren de las de industria y comercio. En la construcción existe el Aporte Unificado (AUC) que comprende distintos conceptos tales como, aporte jubilatorio patronal y obrero, aguinaldo, licencia, salario vacacional, seguro por enfermedad y seguro de accidente del BSE, se le adicionará el 4% de la Caja de Jubilaciones Profesionales para obras de Arquitectura y el 2% para obras de Ingeniería.

La composición del AUC se establece en el artículo 1° del Decreto N° 241/007 de la siguiente forma:

Artículo 1°: “A partir del 1° de julio de 2007, el porcentaje unificado por aportes a que se refieren los artículos 1° y 5° del Decreto Ley N° 14.411 de 7 de agosto de 1975 será del 70% (setenta por ciento), que se desglosará de la siguiente manera:

A) Aportes jubilatorios a la seguridad social:

- Patronales: 8,9% (ocho coma nueve por ciento).

- Personales: 17,8% (diecisiete coma ocho por ciento).

B) Cargas salariales: 28,3% (veintiocho coma tres por ciento).

C) Seguros Sociales por Enfermedad: 9,0% (nueve por ciento) el que se desglosará: 5,5% Patronal y 3,5% Obrero.

D) Banco de Seguros del Estado: 6,0% (seis por ciento)”.

(Decreto N° 241/007, 2007)

5.1 - FORMAS DE REALIZACIÓN DE UNA OBRA

Dada la forma en la que se realicen las obras éstas podrán ser categorizadas de la siguiente manera, obras por administración, obras por contrato, parte por administración y parte por contrato, obra de menor cuantía, autoconstrucción o mano de obra benévola, con personal propio.

5.1.1 - Obras por administración

En este caso el personal es contratado y administrado por el propietario de la obra, quien será el responsable ante el BPS de la presentación de las planillas del personal ocupado, de emitir los recibos de sueldo y realizar la aportación la cual incluye el AUC, la CJPU y en caso de corresponder, realizar los adelantos de IRPF, FRL, complemento de SNIS y complemento de cuota mutual.

5.1.2 - Obras por contrato

En este tipo de obra el dueño contrata una empresa para realizar la misma y es dicha empresa la que se encarga de la administración de los obreros, emisión de recibos de sueldo, realización de planillas de construcción y si corresponde realizar los adelantos de IRPF, complemento de SNIS y FRL ya que es el responsable de pagar los jornales a sus trabajadores y es por ello que realiza las retenciones correspondientes.

El titular será el responsable del pago del AUC, CJPU y Complemento de Cuota Mutual.

5.1.3 - Parte por administración y parte por contrato

Estas obras se registrarán por un lado como obras de administración y por otro como obras por contrato, de acuerdo a lo mencionado anteriormente.

5.1.4 - Obras de menor cuantía

Son obras por contrato, con un máximo de 85 jornales y que no necesitan permiso de construcción. Serán las empresas quienes paguen los aportes que en su momento percibieron de sus contratantes, más allá de la responsabilidad de los propietarios.

5.1.5 - Autoconstrucción o mano de obra benévola

Cuando el trabajo lo realiza el titular de la obra y su grupo familiar ya que la vivienda será para habitación del núcleo familiar estamos ante un caso de autoconstrucción. En cambio cuando el trabajo lo realizan gratuitamente personas ajenas al grupo familiar nos referimos a mano de obra benévola.

Para poder hablar de autoconstrucción o mano de obra benévola se tienen que cumplir ciertos requisitos, los familiares y amigos que colaboren en la obra deben de tener trabajo, la vivienda a construir debe ser de categoría popular, no podrá ser para uso comercial o ser la segunda vivienda de la familia sino que deberá ser la única vivienda con la que cuente el grupo familiar, por último las personas que trabajen en la misma tendrán que ser idóneos en construcción.

Este tipo de obras siempre y cuando el BPS les otorgue la exoneración total, no se encontrarán grabadas por los aportes que establece la normativa. Si la exoneración es parcial se deberá aportar por los jornales contratados.

5.1.6 - Con personal propio

Es el caso de empresas que utilizan a su propio personal para llevar a cabo obras en sus predios. El personal de la empresa que trabaje en dichas obras se deberá declarar junto con las mismas y podrán aportar por industria y comercio, pagándosele la diferencia entre el jornal correspondiente a su actividad habitual y el jornal vigente en la construcción.

5.2 - MATERIA GRAVADA

La materia gravada para la realización de los aportes de leyes sociales establecidos por la Ley N° 14.411 se compone de los siguientes conceptos:

- Jornales de laudo más incentivo por asistencia, que se encuentran gravados en un 100%.
- Horas extras comunes y especiales, feriados pagos, descansos o feriados trabajados, horario nocturno, suplemento balancín, entre otros, calculados sobre el jornal de laudo, se encuentran gravados en un 100%.
- Partidas pagadas por la diferencia entre el jornal real menos el jornal de laudo (jornales de sobre-laudo), partidas por viáticos y productividad, en el caso de exceder el 30% de las remuneraciones totales se gravarán parcialmente, siendo el monto imponible el 50% del monto que exceda el mencionado 30%.
- Compensaciones por desgaste de ropa, herramientas, gastos de transporte establecidos por laudo, media hora de descanso paga y viático por traslado no se encuentran gravadas, son partidas que no se declaran en la nómina de obreros en el BPS.

(Cátedra de Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010b)

CAPÍTULO 6 - ACTORES DEL SISTEMA Y SU RELACIONAMIENTO

En el sistema de relaciones laborales del sector de la construcción participan distintos actores. Por un lado encontramos los empleadores quienes están representados por distintas gremiales empresariales. Las mismas surgen con el objetivo de defender y representar de la mejor manera posible a sus miembros, así como también realizar encuestas y sondeos que le permitan obtener información para mejorar su accionar y así poder contar con mayores herramientas para enfrentar los inconvenientes que puedan surgir.

Dichas organizaciones son la Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU), la Liga de la Construcción del Uruguay (LCU), la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU) y la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este (CICE).

Por otro lado participando del sistema se encuentran los trabajadores de la construcción, los que están representados por el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA).

El tercer actor de este sistema es el Poder Ejecutivo quien está representado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) el que se encarga del diseño, control, ejecución y evaluación de planes y programas en lo que a la actividad laboral respecta. (Página web - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2011)

Estos son los tres actores del sistema los que se relacionan, negocian y hasta en algunas oportunidades se enfrentan pero siempre procurando el crecimiento y fortalecimiento de la industria.

A continuación realizaremos una presentación más detallada de cada uno de ellos y de su relacionamiento.

6.1 - SECTOR EMPRESARIAL

6.1.1 - Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU, 2011)

La Cámara de la Construcción del Uruguay fue fundada en el año 1919 con el nombre de Centro de Empresarios de Obras y en 1952 adquiere el nombre con el que hoy la conocemos.

Representa a empresas y personas que se dedican a la construcción tanto de obras públicas como privadas, y deciden asociarse a esta gremial que no tiene fines de lucro. Dichos socios son los que elegirán al Consejo Directivo.

El objetivo de esta gremial profesional es aunar esfuerzos para lograr que la industria de la construcción crezca y se desarrolle. Para ello cooperan con el Estado en el estudio, redacción y aplicación de leyes, decretos y resoluciones relacionados con la misma.

También trabajan para forjar una buena relación entre trabajadores y empresarios de manera que los distintos conflictos laborales encuentren una solución que pueda beneficiar a ambas partes.

6.1.2 - Liga de la Construcción del Uruguay

(LCU, 2011)

Es una asociación de carácter gremial y patronal que reúne a empresas o asociaciones cuya actividad, ya sea industrial o comercial se vincule enteramente con la industria de la construcción. De esta forma concentra principalmente a quienes llevan a cabo actividades conexas a la construcción, tales como fabricantes y distribuidores de materiales y artículos para la construcción, prestadores de servicios en la industria, pintores, marmolerías, sanitarios, electricistas, vidrierías, entre muchos otros.

Esta asociación también pretende con su trabajo ayudar al desarrollo de esta industria y al país en general. Busca mejorar las condiciones de trabajo y defender las actividades de este sector, proponiendo y promoviendo normas que las faciliten. Para poder lograrlo participa de los convenios colectivos, así como también realiza estudios, investigaciones, conferencias, publicaciones y brinda a sus socios un amplio asesoramiento en materia laboral, legal y en aquellos temas relacionados con el sector.

6.1.3 - Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay

(APPCU, 2011)

Fue fundada en el año 1990 por empresas constructoras y arquitectos promotores. Con el correr de los años se ha incrementado la cantidad de socios al incorporarse también proveedores de insumos, estudios de arquitectos e ingenieros, inmobiliarias e instituciones públicas y privadas. En la actualidad cuenta con más de 280 empresas asociadas.

En la página web de esta asociación sin fines de lucro se define a la promoción privada de la construcción como “la actividad profesional que se especializa en planear, proyectar, organizar, construir, gestionar, financiar y vender, emprendimientos inmobiliarios privados”.

La visión de esta asociación es “ser una organización gremial, que, aglutinando a los Promotores Privados de la Construcción, trabaje por la ética y la excelencia de su actividad, orientando, fomentando, incentivando, coordinando, protegiendo y desarrollando acciones, que conduzcan a un mejor cumplimiento de sus obligaciones, como así también a un mayor reconocimiento de su calidad humana y profesional”.

En cuanto a su misión la misma es “brindar un servicio integral a sus asociados, en la búsqueda de la excelencia en sus objetivos empresariales e institucionales. Desarrollar actividades de interés empresarial, profesional y cultural, que no solamente signifiquen un verdadero aporte para el crecimiento de sus asociados, sino también, para la sociedad en su conjunto”.

Los objetivos de APPCU están orientados principalmente al área de promoción privada, proporcionando a sus socios distintas actividades y servicios.

6.1.4 - Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este

Es una asociación civil con sede en el Departamento de Maldonado que representa y reúne a empresas constructoras que desarrollan su actividad en el este del país.

Esta asociación tiene como objetivos la promoción y el desarrollo de la industria de la construcción proponiéndose para ello defender sus derechos e intereses, estimular la organización gremial, establecer dependencias, organizar exposiciones, servicios, eventos, estimular el desarrollo y perfeccionamiento de la industria, participar en convenios colectivos, oficiar de mediador cuando existan diferencias entre sus asociados.

En cuanto a sus socios en el Estatuto de CICE se establece que estos podrán ser fundadores, activos, honorarios o suscriptores. Las condiciones para poder serlo son en el caso de personas ser ciudadano natural o tener residencia legal y desarrollar actividades vinculadas a cualquier rama de la industria de la construcción. Las personas jurídicas deberán comprobar su actividad empresarial relacionada con la industria de la construcción.

(Estatuto C.I.C.E, 2009)

6.2 - SECTOR OBRERO

Las organizaciones de trabajadores de la construcción tienen un vínculo muy estrecho con los comienzos de la historia sindical del país. Los obreros de la construcción fueron y son protagonistas de una historia muy rica de luchas, conquistas y grandes esfuerzos para lograr mejores condiciones salariales, laborales y principalmente mayor justicia social.

Con el pasar del tiempo dichas organizaciones fueron creciendo y modificándose hasta el surgimiento del SUNCA, sindicato que agremia a todos los trabajadores de este sector.

Antes de referirnos al SUNCA creemos conveniente hacer referencia a la definición de sindicato.

Es un agrupamiento (organización) constituida por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de la profesión así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social. (Ermida Uriarte, 1999)

Para De Ferrari los sindicatos son una asociación libre de personas de la misma o similar condición, profesión u oficio, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Según Verdier un sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

6.2.1 - Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos

Este sindicato se constituyó en 1958 cuando comenzaba el primer Congreso Nacional de los Trabajadores de la Construcción quienes ya desde ese entonces se encontraban muy involucrados con los temas que inquietaban a la sociedad uruguaya. Cabe resaltar que era uno de los sectores con más cantidad de afiliados en aquella época. (U. Rodríguez et al. 2008)

En el estatuto de este sindicato aprobado en el año 2007, se establecen los objetivos del mismo siendo uno de los principales la lucha por la unión de todos los trabajadores de la construcción sin ninguna excepción a nivel nacional e internacional. Además de procurar que mejoren las condiciones de vida y trabajo a través de leyes que sean cumplidas. Otro de los objetivos es defender la libertad sindical, la industria, la independencia y la paz entre los pueblos.(Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR - OIT, 2002)

El SUNCA, según el dirigente Oscar Andrade, es heredero de una ardua batalla, palabras que expreso en el 14º Congreso de la Construcción “Nuestros Mártires” llevado a cabo en Montevideo, el 28, 29 y 30 de junio de 2011.

Dicho sindicato ha brindado un amplio apoyo a las luchas sindicales uruguayas, también se ha esforzado por obtener mayores beneficios sociales para todos los trabajadores y sus familias formando junto con los empresarios los llamados fondos sociales que otorgan grandes beneficios, los que serán analizados más adelante.

Otro logro a resaltar es la creación de normativa referente a salud laboral, seguridad social, seguridad e higiene en la construcción. (Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR - OIT, 2002)

En cuanto a la estructura del SUNCA podemos señalar que dentro de ella se destacan cuatro órganos principales, el Congreso Nacional, autoridad máxima, la cual se reúne cada tres años, la Asamblea General Nacional que está compuesta por todos los afiliados y se convoca al menos una vez al año. El Consejo Directivo Nacional que se encarga de la dirección política y el Comité Ejecutivo Nacional que actúa entre las reuniones del Consejo Directivo Nacional y ejerce la dirección sindical en la ciudad de Montevideo.(Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR - OIT, 2002)

Es importante señalar el crecimiento que ha tenido el número de afiliados al sindicato, el mismo ha pasado de 1.800 trabajadores en el año 2005 a 20.000 en la actualidad, lo que no fue ajeno al crecimiento general de los sindicatos, en un marco político y social propicio para ello. (14° Congreso Nacional “Nuestros Mártires” – SUNCA, Junio 2011).

A nuestro entender el aumento en la cantidad de afiliados también puede ser consecuencia de las importantes conquistas obtenidas por el SUNCA en materia laboral y social. Conquistas a las que llegaron a través del camino de la unión.

A partir de reuniones mantenidas con dirigentes del sindicato quienes tuvieron una gran disposición para brindarnos información y de nuestra participación en su 14° Congreso Nacional al cual fuimos invitadas muy amablemente en junio del corriente año, pudimos interiorizarnos con su realidad y con la del sector en general.

Podemos decir que es un sindicato que presenta una gran fortaleza y una amplia visión de futuro. Pelean por la dignidad de los trabajadores y por construir un mayor bienestar para nuestra sociedad.

A nuestro entender la unión que mantienen estos trabajadores es admirable y considerable, luchan por conservarla y forjar su futuro a través de ella.

Por su rica historia han pasado importantes líderes a los cuales se los respeta y recuerda en nuestra opinión, de la mejor manera posible, llevando en alto sus ideales, compromiso y continuando con la lucha incesante, siempre augurando los mayores éxitos para el sector, pensando en un país productivo.

Según el dirigente Oscar Andrade, “el gremio de la construcción tiene una trayectoria íntimamente ligada a la histórica tradición combativa, solidaria e internacionalista del movimiento obrero”. (U. Rodríguez et al. 2008)

El mismo planteó en el Congreso, “se mira por el conjunto de los trabajadores y por el que está más embromado”.

En el citado Congreso, el Señor Presidente de nuestro país, José Mujica expresó que el SUNCA es un sindicato que pelea por sus derechos y que no hace radicalismo inútil sino que trata de conseguir un mejor pasar para sus trabajadores.

6.3 - MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El Poder Ejecutivo a través del MTSS participa en la negociación colectiva por medio de sus delegados y preside los grupos de actividad.

Dentro de la negociación colectiva participa a través de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA) en la mediación de los conflictos colectivos de trabajo procurando el acercamiento de las partes para lograr una pronta solución de los mismos y la paz social.

En ciertas oportunidades participan también otras reparticiones del Ministerio como ser la Inspección General del Trabajo y la Dirección Nacional de Coordinación del Interior (DINACOIN).

La primera tiene a su cargo la policía del trabajo que controla el cumplimiento de la normativa laboral, para lo que realiza dos tipos de inspecciones, documental y/o condiciones ambientales de trabajo (seguridad e higiene, en particular para la construcción, el Decreto 89/995).

La segunda se encarga de las oficinas de trabajo del interior que también atienden la conflictividad tanto individual y como colectiva.

En este sentido el rol del Ministerio de Trabajo ha variado de acuerdo a las circunstancias políticas, acompañando la historia del país. La legislación de nuestro país de los años 40 posicionó al mismo en una situación de avanzada con respecto a otros países.

En cuanto al trabajo que nos ocupa la Ley N° 10.449 fue sin dudas el motor de la negociación colectiva en nuestro país conformándose los consejos de salarios con integración tripartita.

Desde entonces hasta mediados de los sesenta funcionaron de acuerdo a la mencionada ley, ingresando en 1968 en una subordinación de lo económico a lo social

Durante los años de la dictadura no hubo Negociación Colectiva por lo que el MTSS no tuvo actividad en lo que a ella respecta.

Con el advenimiento democrático la negociación colectiva tuvo un nuevo impulso, convocándose nuevamente a los Consejos de Salarios con participación directa del Ministerio de Trabajo reordenando los grupos de actividades a través del Decreto 178/985, pasando a ser la construcción el grupo N° 37.

En ese período las partes, que no eran elegidas de acuerdo a la Ley 10.449, negociaban y utilizaban los mecanismos de la Ley de COPRIN y DINACOPRIN para que el resultado de la negociación fuera extensivo a todo el sector. Los Convenios Colectivos se homologaban por el Poder Ejecutivo por Decreto dado el efecto “erga omnes”.

En la década de los noventa se deja de convocar nuevamente los Consejos de Salario salvo a tres sectores, la salud, el transporte y la construcción, en el caso que nos ocupa dada la importancia económica del factor salarial en la obra pública.

A partir del año 2005 se produce un nuevo impulso general a la negociación colectiva, a la que nuevamente el sector de la Construcción no es ajeno. En esta oportunidad se vuelven a reordenar los grupos y se le adjudica al sector de la construcción el grupo 09, incorporando otros sectores: extractivas, hormigón y cerámica en abril de 2005, posteriormente los peajes y más recientemente el vidrio y las plantas de bombeo.

6.4 - RELACIONAMIENTO ENTRE LAS PARTES

El sistema de relaciones laborales en la construcción ha sido considerado siempre un ejemplo de relacionamiento laboral tanto por el vínculo que se ha generado entre los operadores en el transcurso de los años como por los resultados obtenidos. Caracterizándose por un profundo respeto tanto en el relacionamiento como en el cumplimiento de la “palabra dada”.

Todos los delegados se caracterizan por tener un profundo conocimiento de la normativa, de cuestiones económicas y en especial conocimiento de los sujetos de la negociación, que han sabido generar vínculos necesarios para la misma sin que ello signifique apartarse de los intereses particulares.

Los principios de negociación reflejados en la nueva ley de negociación colectiva parecerían surgir del sistema de relaciones laborales de la construcción ya que ésta siempre se ha conducido respetando principios tales como, el deber de negociar de buena fe y el compartir información.

Al respecto las actuales delegadas del MTSS Dra. Flavia Romano y la Cra. Laura Mata, manifestaron su profundo respeto hacia las partes porque han demostrado ser actores inteligentes, maduros en la negociación, claros en sus objetivos, y respetuosos entre sí y para con el Ejecutivo.

Creemos relevante señalar que tanto los representantes de las cámaras empresariales como los de los trabajadores que tuvimos la oportunidad de entrevistar coincidieron con las representantes del Poder Ejecutivo en cuanto al buen relacionamiento existente entre las partes.

Ninguno de los actores entrevistados dudó en destacar el respeto que mantienen las partes con el pasar del tiempo así como también la posibilidad de diálogo y de trabajo en conjunto.

CAPÍTULO 7 – NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para comenzar creemos conveniente realizar un acercamiento teórico al tema que nos brinde herramientas para luego poder analizarlo en el ámbito del sector de la construcción.

Según la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio N° 154, ratificado por Uruguay, la Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Con relación al sistema de relaciones laborales uruguayo cabe decir que éste presentó a lo largo de la historia tres formas de fijación de condiciones de trabajo, la negociación colectiva típica o pura, los Consejos de Salarios, también llamados negociación colectiva atípica y la negociación colectiva mixta.

Antes de la promulgación de la Ley N° 18.566 del 11 de setiembre de 2009, nuestro país no contaba con legislación en materia de negociación colectiva en su forma típica ó pura, de todas formas la negociación existía tomando como referencia entre otras normas, los convenios internacionales de trabajo que Uruguay hubiese ratificado, así como también la ley sobre Consejos de Salarios (Ley N° 10.449) y la ley sobre sujetos de la negociación colectiva (Ley N° 13.556).

Recordemos que los Consejos de Salarios se volvieron a convocar luego de finalizada la dictadura en el año 1985 lo que impulsó a la negociación colectiva pero con un contenido básicamente salarial.

A partir de 1992 nuevamente los consejos de salarios se dejaron de convocar, esta situación sumada a la falta de legislación anteriormente mencionada, no contribuía a la evolución del derecho colectivo del trabajo. Cada vez menos empresas tenían sindicato y en las empresas en las que el sindicato estaba presente, éste contaba con pocos afiliados, por lo que la tasa de sindicalización marcaba un notorio descenso. Todo esto ocasionó que la mayoría de las actividades dejaran de negociar, salvo el sector de la construcción, la salud y el transporte.

En el año 2005 se convocaron nuevamente los Consejos de Salarios, se crea el Consejo Superior Tripartito, el cual tiene como cometido la actualización y reclasificación de los Consejos de Salarios analizando posibles modificaciones a su ley y la regulación de la negociación colectiva. Además se sanciona la ley de protección de la libertad sindical, Ley N° 17.940.

Con estos cambios comienza una nueva etapa para el derecho colectivo del trabajo, con mayores garantías para los trabajadores y es en el año 2009 cuando se promulga la Ley N° 18.566 que se instaura un sistema nacional de negociación colectiva.

Dicha ley hace referencia a los principios y a los derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva y también al modelo de negociación colectiva por rama de actividad y por empresa o grupos de empresas.

Por otro lado incluye cláusulas de prevención y solución de conflictos colectivos, así como también, cláusulas de paz a incluir en los convenios colectivos.

En cuanto a los niveles de negociación y articulación, la Ley N° 18.566 en su artículo 15 establece: “las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo”.

En el caso del primer nivel que menciona el artículo, éste hace referencia a la negociación que se lleva a cabo en los consejos de salarios, es el modelo de negociación tripartito que existe en nuestro país.

El otro nivel de negociación es el que responde a la negociación bipartita, se lleva a cabo entre el empleador o grupo de empleadores y los trabajadores organizados en sindicato.

Citando a Raso Delgue: “...la negociación de empresa será válida en la medida que mejoren los niveles de protección establecidos en la negociación a nivel de actividad, salvo que los propios Consejos de Salarios prevean la posibilidad del “descuelgue”, es decir el apartamiento del laudo o del convenio superior”.

(Loustaunau, 2010)

Con respecto a los Consejos de Salarios podemos decir que es un método clásico de fijación de salarios que nuestro país ha preferido en varias oportunidades, como ya mencionamos son órganos de composición tripartita creados por la Ley N° 10.449.(Página web - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2011)

Nelson E. Loustaunau tomando en cuenta la Ley N° 18.566, plantea que son órganos de integración tripartita cuyo principal cometido es la fijación de salarios mínimos por rama de actividad y categoría, así como la actualización de todas las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada. Sus funciones se amplían a actuar como órganos de conciliación en materia de conflictos colectivos, fijación de la licencia sindical y algunas otras.

Podemos notar como con esta nueva ley se amplían los cometidos de los Consejos de Salarios los que durante muchos años trataban únicamente temas salariales.

7.1 - CONVENIOS COLECTIVOS

Los Convenios Colectivos son el principal producto de la Negociación Colectiva, Américo Plá Rodríguez los define como “los acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo”. (Plá Rodríguez et al. 1988)

Son acuerdos de voluntades, en los que al menos dos partes deben ponerse de acuerdo sin que sea requisito la participación del sindicato de trabajadores, pueden participar cualquier grupo de trabajadores que no esté agremiado. (Canabal, 2010)

Dichos Convenios se caracterizan por tres elementos principales: 1) son acuerdos de voluntad, lo que implica que para llevarlos a cabo se necesita el consentimiento de las partes, 2) en ellos se establecen las condiciones de trabajo, 3) se llevan a cabo entre representantes de las partes interesadas.

A su vez existen otros elementos no tan esenciales como los anteriores pero que igualmente caracterizan a los Convenios Colectivos: 1) se celebran por escrito, 2) tienen una duración determinada, 3) establecen obligaciones recíprocas entre las partes, 4) que los trabajadores formen un grupo coherente (lo que podría ser un sindicato).

(Cátedra de Relaciones Laborales Facultad de Ciencias Económicas y Administración 2010)

Es importante resaltar que los convenios colectivos fijan condiciones de trabajo las que tendrán que ser tenidas en cuenta para cada contrato individual, no se podrá celebrar ningún contrato de trabajo que no cumpla con las condiciones planteadas en dichos convenios.(Canabal, 2010).

En cuanto a la extinción de los Convenios Colectivos cabe decir que ésta se puede dar por tres motivos:

- El vencimiento del plazo o de la prórroga si es que se convino o cuando culmina la obra para la cual se realizó el convenio.
- La denuncia, se da cuando una de las partes decide ponerle fin al convenio, siendo posible si el convenio no tiene plazo de vigencia.
- Rescisión por acuerdo entre las partes.

Por último haremos referencia a las distintas cláusulas que componen los convenios colectivos. Por un lado encontramos las cláusulas normativas que son las que hacen referencia a la fijación de las condiciones de trabajo a las que deberán ajustarse los contratos individuales.

Por otro lado existen las cláusulas obligacionales que según A. Grzetich son las que “regulan las relaciones jurídicas entre las partes pactantes, sin extenderse más allá de ellas”.

Otra de las cláusulas que se pueden observar en los convenios son las cláusulas de paz, éstas son las que prohíben a las partes generar conflictos por temas que estén regulados en los convenios.

(Canabal, 2010)

7.2 - NEGOCIACIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

La construcción se caracteriza por ser un sector con muchos años de trayectoria en lo que a la negociación colectiva respecta, esto le permite tener una amplia experiencia en el tema y un gran fortalecimiento de su sindicato.

La negociación en este sector estuvo desde sus comienzos basada en aspectos salariales y los ajustes se realizaban cada cuatro meses, hecho que provocaba cierta inquietud y descontento en los trabajadores que se manifestaban en búsqueda de acuerdos de mayor duración, esto se pudo concretar recién en el año 1987 cuando se firmó un convenio de un año.

En cuanto a los grupos en los que se componen los Consejos de Salarios cabe señalar que en el año 1985 cuando el Poder Ejecutivo por medio del Decreto 178/985 decidió convocar nuevamente los Consejos de Salarios creó cuarenta y ocho grupos de actividad los que se fueron ampliando en sub-grupos y capítulos. (Página web - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2011)

Es de notar que en este período que va desde 1985 hasta 1990 el poder adquisitivo de los trabajadores presentó un notorio crecimiento, además estos años fueron auspiciosos para el movimiento sindical y la negociación colectiva.

A partir de 1991 el Poder Ejecutivo deja de convocar los Consejos de Salarios y con ello todo lo avanzado en materia de negociación colectiva y movimiento sindical de los años anteriores sufre un retroceso ya que se individualizan las relaciones laborales.

(Cátedra de Relaciones Laborales Facultad de Ciencias Económicas y Administración 2010)

En el año 2005 cuando se vuelven a convocar los Consejos de Salarios aunque constituidos sin las formalidades de la Ley N° 10.449 tal como ocurrió en el año 1985. A través del Decreto 138/005 surge una nueva clasificación de los grupos de actividades los que pasan a ser veinte.

Dentro de la mencionada clasificación la industria de la construcción conforma el grupo 9 de los Consejos de Salarios el que se compone de la siguiente manera:

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 y afines;
- G) Talleres de granito y marmolería, aserraderos y molienda;
- H) Pintura de obra;
- I) Impermeabilización;
- J) Montaje electromecánico en obra;
- K) Herrerías de obras;

- L) Instalaciones sanitarias y de agua corriente (plomeros y cloaquistas);
- M) Instalaciones eléctricas;
- N) Instalación 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;

Sub Grupos 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.

CAPÍTULO 8 - LOGROS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A lo largo de su historia los trabajadores de la construcción han venido luchando incesantemente por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y más allá de que muchos de sus logros fueron plasmados en leyes, decretos y convenios, no siempre se los respetó y cumplió.

Un claro ejemplo de ello fue la Ley N° 14.411, del 5 de agosto de 1975 a través de la que se derogaron entre otros beneficios la ley de unificación de aportes y la evaluación de tareas.

Distinta se cuenta la historia a partir de 1985 cuando los trabajadores pudieron recuperar aquellos logros que les habían despojado en años anteriores y por medio de la firma de Convenios y de los Consejos de Salarios no solo recuperaron lo perdido sino que además obtuvieron más beneficios y mejoras.

A continuación detallaremos los logros más significativos obtenidos por el sector de la construcción.

8.1 - ASISTENCIA MÉDICA Y SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD

Ley N° 12.571 del 14 de octubre de 1958, citaremos algunos artículos de la misma.

Artículo 1°: “Los obreros y empleados de las ramas de la industria de la construcción, comprendidos en el Convenio del año 1948, gozarán de los beneficios de asistencia médica y subsidio por enfermedad que serán servidos por un Fondo Especial, administrado y contralorado por una Comisión Tripartita adscrita a la Caja de Asignaciones Familiares N° 17”.

Artículo 2º: “Serán subsidistas todos los obreros y empleados que padezcan enfermedad comprobada y que observen las prescripciones médicas que se les indique para su recuperación”.

Artículo 5º: “Para atender las erogaciones resultantes de esta ley, el Fondo que se crea por el artículo 1º, se integrará con:

A) El 3 y 1/4 % (tres y cuarto por ciento) sobre los sueldos y salarios a cargo del patrono, en sustitución del 2 % que venían aportando hasta la fecha;

B) El 1 y 1/4 % (uno y cuarto por ciento) sobre los sueldos y salarios a cargo de los trabajadores;

C) El Fondo acumulado hasta el presente por el aporte patronal del 2 % (dos por ciento), en cumplimiento del Convenio de la Construcción de 1948, que pasará íntegro como Fondo de capitalización del beneficio que se crea por ese concepto”.

(Ley N° 12.571, 1958)

8.2 - SALARIOS POR MATERNIDAD

Ley N° 12.572 de 23 de octubre de 1958, prestación que recibirán las mujeres asalariadas cuando estén por dar a luz.(Ley N° 12.572, 1958)

8.3 - SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La Ley N° 16.074 plantea en su artículo primero la obligatoriedad del seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Establece además que el patrón tendrá responsabilidad civil por los accidentes o enfermedades profesionales que puedan padecer sus trabajadores debido al trabajo que desarrollan o en ocasión del mismo.

Con respecto a la asistencia médica, la citada ley en su artículo 8° menciona que la misma estará a cargo del Banco de Seguros del Estado (BSE) quien se encargará de pagar las indemnizaciones a los trabajadores afectados comprendidos en esta ley, más allá de que sus patrones los hayan asegurado o no.

El trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad tendrá que recurrir obligatoriamente al BSE, salvo que mediante autorización previa del mismo se atienda en forma particular. Siendo así dicho Banco conserva el derecho a controlar la evolución del trabajador.

En lo que a las indemnizaciones respecta la ley en su artículo 19° plantea lo siguiente: “Las indemnizaciones temporarias por accidentes del trabajo, correspondientes a la presente ley, se regularán por las siguientes disposiciones:

I) El siniestrado tendrá derecho a una indemnización diaria calculada sobre las 2/3 partes del jornal o sueldo mensual que se le pagaba en el momento del accidente. Las indemnizaciones serán diarias y se abonarán las que correspondan a los días festivos;

II) Si la víctima trabaja en forma irregular o a destajo, la indemnización diaria será igual a las 2/3 partes del salario diario que resulte de dividir por ciento cincuenta el salario semestral;

III) Para los trabajadores que realicen tareas de "zafra", el cálculo del jornal resultará del promedio actualizado de lo percibido durante la zafra y fuera de ella...

IV) En el caso de los trabajadores rurales, se tendrán en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones mínimas, los jornales establecidos en las normas pertinentes;

V) El accidentado percibirá la indemnización temporaria establecida precedentemente, a partir del cuarto día de ausencia provocada por el accidente”.

Una vez que el trabajador accidentado o víctima de una enfermedad profesional se recupera, si así lo solicita, tiene que volver al mismo cargo que ocupaba antes del accidente o enfermedad. Dicho trabajador tendrá que presentarse a su trabajo dentro de los quince días de haber recibido el alta.

Luego de que el afectado retome su labor no lo podrán despedir hasta que hayan transcurrido ciento ochenta días, contados desde su reintegro, salvo que exista notoria mala conducta o causa grave superviviente.

(Ley N° 16.074, 1990)

8.4 - FONDO SOCIAL

En el año 1993, luego de ochenta y tres días de conflicto al que se unieron trabajadores de todo el país, a través de un convenio y con la participación de la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Liga de la Construcción del Uruguay, la Asociación de Promotores Privados de la Construcción y el SUNCA lograron crear un Fondo Social. (U. Rodríguez et al. 2008)

8.5 - FONDO DE VIVIENDA

Este fondo fue creado por el Convenio Colectivo firmado en julio del año 1967 entre la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Liga de la Construcción del Uruguay y la Primera Mesa Coordinadora de los Sindicatos de la Construcción. (Canabal, 2010)

8.6 - FONDO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Se creó a través del Convenio Colectivo firmado en junio de 1997, con el objetivo de financiar la capacitación de los trabajadores del sector de la construcción.(Canabal, 2010)

8.7 - DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción goza al igual que todos los trabajadores de los feriados pagos regulados por la Ley N° 12.590 de 23 de diciembre de 1958, siendo ellos el 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre.

Gracias a los convenios colectivos a estos días se le agregaron el 2 de noviembre (Artículo 8°, Decreto 30/991) y el tercer lunes de octubre de cada año cuando se conmemora el Día de la Industria y del Trabajador de la Construcción el cual se declaró en el Convenio Colectivo firmado el 3 de diciembre de 2010 de la siguiente manera,

Artículo 25°: “Declárese que el día de la Industria y del trabajador de la Construcción, será el tercer lunes del mes de octubre de cada año, durante la vigencia de este acuerdo. En tal conmemoración, las empresas deberán pagar a su personal la jornada en carácter de trabajada”.

8.8 - COMPENSACIONES

8.8.1 - Por desgaste de ropa

El Convenio Colectivo firmado el 3 de diciembre de 2010 ratificó en su artículo 7° lo establecido en cuanto a compensación por desgaste de ropa en el artículo 4° literal A del Decreto 414/985, el cual establecía lo siguiente:

“Fijase, a partir del 1° de junio de 1985, las siguientes compensaciones para trabajadores del Grupo 37:

A) Por desgaste de ropa:

Para el personal jornalero de empresas de pavimento, saneamiento, impermeabilizaciones, albañilería y demoliciones de todas las zonas: N\$ 20.00 (nuevos pesos veinte) por cada ocho horas efectivamente trabajadas.

Respecto del personal jornalero no incluido precedentemente, las empresas podrán optar por entregar la ropa o la compensación anteriormente definida”...

El mencionado artículo 7 establecía además que aquellos empleadores que suministren ropa a sus trabajadores deberán hacerse cargo del costo de la misma y dichos trabajadores tendrán la obligación de utilizarla en el trabajo. Pero en el caso de que sean los trabajadores quienes soliciten la ropa a su empleador, serán ellos los que asumirán el costo de la misma.

En el artículo 26 del Convenio 2010 con respecto a las compensaciones por reintegro de desgaste de ropa se plantea que: “el reintegro equivaldrá al 5% (cinco por ciento) del valor de las 8 horas mínimas o básicas del medio oficial albañil, Categoría V; Zona I del personal incluido en el Decreto Ley N° 14.411”...

8.8.2 - Por desgaste de herramientas

Con relación a esta compensación en el Convenio nombrado anteriormente las partes deciden conformar una comisión bipartita con el objetivo de estudiar la ampliación de las categorías a través de la incorporación de quienes no perciben esta compensación.

El artículo 26° que como ya mencionamos hace referencia a los reintegros, plantea que en este caso el reintegro será el 2% del valor de las 8 horas mínimas o básicas del medio oficial albañil, Categoría V, Zona I, del personal incluido en el Decreto Ley N° 14.411.

(Convenio Colectivo - Cuarta Ronda, 2010)

8.8.3 - Por complemento de gastos de transporte

Esta compensación se creó por medio del Decreto N° 7/986 del 14 de enero de 1986. Se aplica una tasa por cada ocho horas efectivamente trabajadas en el caso de trabajadores jornaleros o por mes efectivamente trabajado para trabajadores mensuales.(Canabal, 2010)

En cuanto al reintegro, el Convenio Colectivo firmado en el año 2010 menciona en su artículo 26° que: "...equivaldrá al 4,37% (cuatro con treinta y siete por ciento) del valor de las ocho horas mínimas o básicas del medio oficial albañil; Categoría V, Zona I, del personal incluido en el Decreto Ley 14.411.

Para el personal mensual el reintegro equivaldrá a 25 (veinticinco) compensaciones diarias de jornaleros". (Convenio Colectivo - Cuarta Ronda, 2010)

8.8.4 - Por trabajo ininterrumpido al mes y completo en el mes - Presentismo

La actividad en la construcción mayormente requiere trabajo grupal lo que hace necesario la presencia de todos los trabajadores para poder llevar a cabo las distintas tareas. Para de alguna forma combatir las inasistencias, empresarios y trabajadores crearon un régimen de incentivos a la asistencia. (Canabal, 2010)

Si el trabajador concurre a trabajar durante todo el mes sin faltar, se le otorgará un 5% de beneficio sobre los salarios básicos o mínimos de cada categoría. Dentro de dicho porcentaje un 2% se aplicara a partir del 1/11/2010 adicionándosele un 2% a partir del 1/10/2011 y un 1% a partir del 1/10/2012. (Convenio Colectivo – Cuarta Ronda, 2010)

8.9 - MEDIA HORA DE DESCANSO PAGA

Este beneficio tiene su origen en el Decreto N° 717/986 del 7 de noviembre de 1986 el que en su artículo 5° establece que los trabajadores de la Industria de la Construcción podrán dentro de su jornada de trabajo gozar de descansos intermedios mayores a media hora y menores a una hora y media, dentro de los cuales se les pagará media hora.

Luego, el Decreto N° 643/988 del 18 de octubre de 1988, estableció que también tendrán media hora paga de descanso aquellos trabajadores que tengan un descanso intermedio de una hora y media o más, siempre y cuando tengan la debida autorización.

(Canabal, 2010)

8.10 - LICENCIA ESPECIALES

A través de la Ley N° 18.345 se les otorga a los trabajadores de la actividad privada del sector de la construcción el derecho a disponer de licencias especiales ante ciertas circunstancias.

En caso de que fallezca su padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos, el trabajador podrá hacer uso de tres días hábiles de licencia. En caso de contraer matrimonio podrán también disponer de la misma cantidad de días hábiles de licencia.

Además dicha ley le confiere al trabajador el derecho de tomar dieciocho días por año civil de licencia por estudio y tres días de licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva.

(Ley N° 18.345, 2008)

Además existe un régimen para padres de hijos con discapacidades que le otorga al trabajador 96 horas por año continuas o discontinuas de las cuales 64 son pagas. Para ser usuarios de este beneficio los trabajadores y su empresa deberán de haber aportado a todos los fondos existentes en esta industria y presentar el recibo de cobro de la pensión o asignación del BPS de manera de comprobar la discapacidad de su hijo.

También gozarán de estas horas los trabajadores con enfermedades terminales o que tengan hijos o menores a cargo en esa situación.

8.11 - EVALUACIÓN DE TAREAS

En el año 1968 se formó el Comité Paritario (Obrero-Patronal) de Evaluación de Tareas el que estaba compuesto por miembros de la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Liga de la Construcción del Uruguay, la Primera Mesa Coordinadora de los Sindicatos de la Construcción, la Asociación de Empleados, Capataces y Apuntadores de la Construcción.

La evaluación de tareas surge dado el problema que ocasionaban a la industria la gran variedad de actividades y la rotación de personal entre las diferentes ramas y categorías que presenta el sector, lo que provocaba que los trabajadores no rindieran como se lo esperaba.

Fue así que luego de formada la Comisión Paritario (Obrero- Patronal) se capacitó a sus integrantes por intermedio de la OIT, se realizó un manual a través del cual se analizó las distintas tareas que abarca la construcción para poder determinar cual correspondía a cada cargo y se actualizó la nomenclatura de los diferentes cargos.

Cabe destacar que el sector de la construcción fue el primero en implementar la Evaluación de Tareas en nuestro país y a su vez fue la primera que se realizó para la Industria de la Construcción a escala universal.

(Canabal, 2010)

En el Convenio Colectivo firmado en el año 2008 las partes deciden completar la Evaluación de Tareas y para ello forman una comisión bipartita. Dicha evaluación se pagará a través del Fondo de Capacitación. (Convenio Colectivo - Tercera Ronda, 2008)

8.12 - SEGURIDAD E HIGIENE

A través del Decreto 89/995 del 21 de febrero de 1995 se incursiona en el tema de seguridad e higiene en la Industria de la Construcción y se crea una comisión tripartita integrada por un delegado de la Cámara de la Construcción del Uruguay, uno del SUNCA y uno de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

Es relevante destacar que este decreto instituye la figura del prevencionista, establece las obligaciones de empresarios y trabajadores y crea el Registro de Asesores en Seguridad.

En el Artículo 250° del mencionado decreto se plantea que los responsables de los servicios de seguridad e higiene solo podrán ser Técnicos Prevencionistas egresados de la UTU y Arquitectos o Ingenieros que puedan comprobar experiencia no menor a un año y estudios en la materia.

(Decreto 89/995, 1995)

Cabe señalar que tanto los equipos de protección personal como las maquinarias industriales deberán cumplir con las normas de seguridad dictadas por el Instituto Uruguayo de Normas Técnicas en un plazo de 180 días y deberán someterse a las correspondientes revisiones.

El Delegado de Obra en Seguridad e Higiene, sus funciones y la obligación de registrarlo en el Libro Único de Trabajo se crea en el Decreto 53/996 del 14 de febrero de 1996 que en su artículo 1° dispone que: “en toda obra de construcción que ocupe 5 o más trabajadores o donde se ejecuten obras o trabajos a más de 8 metros de altura o bien excavaciones con una profundidad mayor a 1,50 metros, se deberá designar por parte de los trabajadores de la misma, un Delegado de Obra en Seguridad e Higiene”. (Decreto 53/996, 1996)

En el Convenio Colectivo firmado en el año 2010 en su artículo 13° se manifiesta que 30 minutos de la asamblea abocada a temas de seguridad e higiene y salud laboral serán pagos por el empleador. La realización de dicha asamblea se pretende que sea de carácter obligatoria bimestralmente y con una hora de duración.

El mismo artículo hace referencia a la cantidad de Delegados de Seguridad e Higiene Laboral por obra, planteando lo siguiente:

De 1 a 75 trabajadores en obra - 1 delegado

De 76 a 150 trabajadores en obra - 2 delegados

De 151 a 250 trabajadores en obra - 3 delegados

De 251 a 350 trabajadores en obra - 4 delegados

De 351 en adelante, se sumará un delegado, por cada 100 trabajadores en obra.

Además se le recomienda a la comisión tripartita que se controlen los servicios de seguridad e higiene (internos y externos) que prevé el Decreto 89/995.

(Convenio Colectivo - Cuarta Ronda, 2010)

8.13 - REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

En el Convenio Colectivo firmado el 12 de setiembre de 2008 se acordó la reducción de la jornada de trabajo, planteándose lo siguiente:

“...B) Durante el período comprendido entre el 1° de noviembre de 2008 y el 31 de octubre de 2009 se trabajará de lunes a jueves, a razón de jornadas diarias de 9 hs. 30 minutos y los viernes 8 hs. 30 minutos.

C) Desde el 1° de noviembre de 2009, se trabajarán jornadas diarias de 9 hs. de lunes a jueves y los viernes 8 hs.

D) No será obligatorio trabajar más allá de los horarios establecidos en los literales “B” y “C”.

E) Las cuatro horas semanales, que surgen de la reducción acordada (medidas en forma diaria), sólo podrán ser trabajadas de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

F) No se podrá establecer en los contratos de trabajo individuales la obligatoriedad de trabajar más allá de los horarios establecidos en los literales “B” y “C”.

G) Los diferendos que tengan por origen la aplicación e interpretación del presente acuerdo, serán sometidos a la consideración de la Comisión de Interpretación, la cual se crea, y estará integrada por los representantes de las gremiales de trabajadores y empleadores en los Consejos de Salarios”.

8.14 - REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL

La Ley N° 17.940 de 2 de enero de 2006 en su artículo 4° define la licencia sindical como “el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical...” (Ley N° 17.940, 2006)

Este beneficio se les otorga a los trabajadores de la construcción por medio del Convenio Colectivo firmado el 16 de agosto de 2006 el que en su artículo 1° determina que el régimen de licencia sindical funcionará por centro de trabajo y cantidad de trabajadores.

Los centros de trabajo que tengan 29 o menos trabajadores podrán contar con un delegado titular y un suplente, los que tengan entre 30 y 49 trabajadores podrán contar con dos delegados titulares y un delegado suplente, aquellos que cuenten con entre 50 y 99 trabajadores podrán designar tres delegados titulares y un suplente, los que tengan entre 100 y 149 trabajadores, cuatro delegados titulares y ningún suplente y por último, los centros que reúnan más de 150 trabajadores tendrán la posibilidad de designar 5 delegados titulares sin suplentes.

De acuerdo al artículo 2º, en todos los casos la cantidad de trabajadores por centro abarca tanto a los trabajadores administrativos como a los obreros “que se encuentren en régimen de subordinación jurídica con la empresa contratista principal”.

En cuanto a la licencia sindical, en todos los casos, cada delegado titular podrá disponer de diez horas pagas por mes para realizar sus tareas sindicales las que según el artículo 3º serán, “...intransferibles, fraccionables y acumulables sólo en caso de capacitación...”.

Cabe mencionar que toda empresa que cumpla con las aportaciones a los distintos fondos bipartitos de la industria de la construcción podrá solicitar a la Fundación de Capacitación de los trabajadores de dicha industria que se le devuelva el 50% del pago de las horas de licencia sindical.

Hasta la celebración del Convenio Colectivo del año 2010 los integrantes titulares del Consejo Directivo Nacional del SUNCA contaban con una licencia sindical de 44 días por año y los integrantes titulares de los Consejos Directivos Departamentales de dicho sindicato con 22 días por año. Los mencionados días son personales, no podrán ser transferidos, acumulados ni fraccionados en menos de una jornada de trabajo y se contarán por año civil.

Es importante señalar que las empresas que aporten a todos los fondos existentes en la industria de la construcción tendrán la oportunidad de solicitarle a la Fundación de Capacitación de los Trabajadores de la industria de la construcción la devolución del 75% de los jornales pagos por ellas por concepto licencia sindical.

Pero en el caso de que en un mismo centro de trabajo existan más delegados de los que establece el artículo 1º del citado Convenio dado que además de ellos el centro posee delegados del Consejo Directivo Nacional o del Consejo Directivo Departamental, las empresas podrán pedir la devolución del 100% de los jornales pagos por licencia sindical.

Por último destacamos la creación de la Comisión Especial de Seguimiento la que se encargará de tratar temas de persecución sindical e incumplimiento de Convenios además de problemas por la no aportación o sub-aportación a la seguridad social.

(Convenio Colectivo - Segunda Ronda, 2006)

En el Convenio Colectivo de fecha 3 de diciembre de 2010 se amplían las libertades sindicales, modificándose los criterios de licencia sindical remunerada.

Los integrantes del Consejo Directivo Nacional del SUNCA pasarán a disponer de cincuenta y cinco días de licencia sindical por año, los integrantes del Consejo Directivo Departamental del SUNCA pasarán a disponer de veinticuatro días por año con excepción de los integrantes de los Consejos Directivos de Maldonado y Canelones que pasarán a disponer de treinta y tres días por año.

Además se les otorga a los integrantes de dichos órganos la posibilidad de fraccionar a medio día los días de licencia sindical.

Otra variante a resaltar es la creación para los integrantes del Consejo Directivo Nacional del SUNCA de una bolsa de 350 horas mensuales de licencia sindical y para los integrantes de los Consejos Directivos de los Departamentos de Maldonado y Canelones la misma bolsa será de 150 horas mensuales.

Con respecto a las mencionadas bolsas de horas las empresas que aporten a los Fondos del sector estarán autorizadas a solicitarle al FOCAP la devolución del 100% del pago de las mismas.

8.15 - FONDO DE CESANTÍA Y RETIRO

El FOCER fue creado por la Ley N° 18.236 de 26 de diciembre de 2007 como persona pública no estatal para los trabajadores de la industria de la construcción comprendidos en el grupo 9 sub grupo 01 de los Consejos de Salarios (Industria de la Construcción y actividades complementarias). (Ley N° 18.236, 2007)

8.16 - RECUPERACIÓN DEL VIÁTICO POR TRASLADO PARA MALDONADO

Mediante la Resolución del 20 de diciembre de 2006 se volvió a integrar al Departamento de Maldonado al régimen de viáticos por traslado del sector, estableciéndose su incorporación al sistema de reintegro de gastos por vía de un viático por traslado. Por lo tanto sólo queda fuera del citado régimen el departamento de Montevideo. (Canabal, 2010)

8.17 - HORAS LLUVIA

En el Convenio Colectivo firmado el 3 de diciembre de 2010 el sector logra una importante conquista, la compensación por horas de espera de tiempo perdido por lluvia “con un máximo de 6 horas equivalentes al valor de las horas mínimas o básicas por jornada laborable de cada categoría...”

Cabe mencionar que dichas horas de espera no se consideran como tales si los trabajadores realizan alguna otra tarea como por ejemplo limpiezas.

En su artículo 12° el Convenio Colectivo establece la regulación de las mismas.

- A) “En el trimestre comprendido entre el 01/12/2010 al 28/02/2011 un máximo de 16 horas.
- B) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/03/2011 y 30/06/2011 un máximo de 24 horas.
- C) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/07/2011 y el 31/10/2011 un máximo de 27 horas.
- D) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/11/2011 al 29/02/2012 un máximo de 42 horas.
- E) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/03/2012 al 30/06/2012 un máximo de 48 horas.
- F) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/07/2012 y el 31/10/2012 un máximo de 54 horas.
- G) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/11/2012 y el 28/02/2013 un máximo de 36 horas.
- H) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/03/2013 y el 30/06/2013 un máximo de 48 horas.
- I) En el cuatrimestre comprendido entre el 01/07/2013 y el 31/10/2013 un máximo de 60 horas.

La distribución de horas de la compensación de los cuatrimestres de los literales G, H e I es la que se mantendrá de futuro en la industria”. Cabe agregar que las horas de cada período no podrán pasarse al período siguiente.

Los trabajadores recibirán la compensación si estando trabajando o por comenzar a hacerlo comienza a llover, en ese caso los mismos deberán permanecer en la obra hasta que su superior lo indique, con máximo de 6 horas. Cada superior determinará los trabajadores que deben continuar con sus tareas a pesar de la lluvia con el resguardo debido y cuales accederán a la compensación.

En caso de que el trabajador no concurra a su lugar de trabajo, se retire del mismo sin el consentimiento de su superior o se niegue a cumplir con sus tareas, no accederá a la compensación por lluvia.

(Convenio Colectivo - Cuarta Ronda, 2010)

8.18 - INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Un punto a destacar dentro de los avances que ha venido demostrando esta industria es el esfuerzo por incorporar a la mujer en la misma, esto consta en los últimos Convenios Colectivos donde las partes manifiestan su voluntad de incorporar mecanismos que cooperen con dicha inserción.

Para poder llevarlo a cabo se procura su no discriminación brindándoles las mismas posibilidades que a los hombres en cuanto a promoción, capacitación y remuneración.

Además se les brinda garantías en materia de acoso sexual, moral y laboral, así como también las partes se muestran comprometidas con su protección durante el embarazo y la etapa de lactancia.

(Convenio Colectivo - Tercera Ronda, 2008); (Convenio Colectivo - Cuarta Ronda, 2010)

CAPÍTULO 9 - FONDOS SOCIALES DE LA CONSTRUCCIÓN

Como se pudo apreciar en el capítulo anterior el sector de la construcción fue capaz de obtener a lo largo de su rica historia importantes logros y beneficios que hacen eco de su inmensurable organización y lucha constante.

Dentro de estos triunfos, a nuestro entender, se destacan por sobremanera los Fondos Sociales de la Construcción, que apuntan a solucionar distintas problemáticas de los trabajadores y hacen la diferencia con respecto a otros sectores de actividad, resaltándose su originalidad y gran aporte.

La creación de los mismos denota un amplio conocimiento de la realidad de los trabajadores y de sus familias los que en un gran porcentaje viven en condiciones de hacinamiento y con escasos recursos que de una u otra forma limitan el crecimiento de los trabajadores y de su núcleo familiar.

Gracias al esfuerzo, interés y compromiso del SUNCA y de los empresarios, los trabajadores cuentan con fondos específicos que ayudan a su formación laboral, vivienda y a satisfacer ciertas necesidades no contempladas en otros beneficios.

Es así que a través de los distintos convenios colectivos se han creado el Fondo Social de Vivienda de Obreros de la Construcción (FOSVOC), el Fondo Social de la Construcción (FSC), el Fondo de Capacitación de la Construcción (FOCAP), y el Fondo de Cesantía y Retiro (FOCER).

Cabe mencionar que dichos fondos son uno de los logros más importante del sector a criterio tanto de trabajadores como de empresarios quienes en las entrevistas que realizamos coincidieron en dicha opinión.

Este capítulo se dedicará a brindar información de cada uno de ellos, así como también a analizarlos, destacando sus cometidos, resultados y su proyección a futuro.

9.1 - FONDO SOCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN (F.S.C)

Fue creado por Convenio Colectivo en agosto de 1993, funciona a través de una directiva formada por la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Coordinadora de la Construcción del Este, la Liga de la Construcción del Uruguay y el SUNCA.

Tiene por objetivos la satisfacción de aquellas necesidades del trabajador y su familia que no estaban siendo contempladas en otros beneficios tales como educación, salud, recreación, entretenimiento, entre otros y se financia con los aportes de trabajadores y empresarios.

En el correr de sus años de existencia la cantidad y calidad de los beneficios brindados por este fondo fue aumentando en todo el país, siendo hechos a recalcar la entrega de 30.000 canastas de alimentos para cooperar con los desocupados, cuando el país vivía la crisis del año 2002.

Además a través del BPS se pudieron consolidar beneficios por área que fueron de gran ayuda para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. Ejemplos de ello son en el área de la salud, las clínicas odontológicas en todo el país, ampliación de tratamientos de ortodoncia y en cuanto a lo oftalmológico se consiguieron consultas y subsidios en las ópticas para toda la familia.

Otro aspecto a resaltar es la colaboración de este fondo con familiares del trabajador que estuviesen atravesando situaciones particulares aunque no sea un beneficio específico del mismo así como también la colaboración al Centro Teleton y a quienes fueron víctimas de inundaciones en Artigas, Salto, Paysandú y Mercedes enviándoles alimentos y materiales para que pudiesen refaccionar sus viviendas.

Para poder acceder a los beneficios del Fondo Social los trabajadores deberán presentar su recibo de sueldo actual de forma de verificar que realmente se realizaron los aportes al fondo además de su cédula de identidad y la de del familiar que vaya a hacer uso del beneficio.

9.1.1 - Beneficios del FSC

9.1.1.1 - Convenios Odontológicos

Los trabajadores de la construcción y su familia (cónyuge e hijos menores de 18 años) podrán recibir atención odontológica con un arancel bonificado, pagando tan sólo el 50% ya que el resto será subsidiado por el FSC. En el caso de la ortodoncia el FSC se hará cargo del 50% de la aparatología presupuestada.

A través de estos convenios se busca lograr mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia otorgándole un muy buen servicio odontológico.

Para hacer uso de este convenio la esposa del trabajador deberá presentar libreta de matrimonio y cédula de identidad y los hijos que tengan entre 9 y 18 años, cédula de identidad o partida de nacimiento.

Como forma de ofrecer mayores garantías a los trabajadores y a sus familias el fondo cuenta con una profesional en la materia que oficia de Odontóloga Fiscal la cual asesora a los pacientes, a los odontólogos y al fondo, fiscaliza a dichos pacientes en sus distintas etapas y verifica que aquellos trabajos que fueron presupuestados estén realizados y en buen estado.

Al día de hoy el FSC lleva firmado más de 70 convenios con distintas clínicas en todo el país para poder brindar este servicio odontológico. Más de 20.000 personas gozaron de este beneficio.

9.1.1.2 - Beneficio oftalmológico

Dentro de este beneficio podemos encontrar el subsidio de 2 U.R. para lentes, el cual puede ser usufructuado por los trabajadores, sus cónyuges y sus hijos. También se subsidiará el 50% de las consultas oftalmológicas.

9.1.1.3 - Atención Psicológica

Consiste en un convenio en psicología para el trabajador y su grupo familiar que abarca terapia, diagnósticos, evaluación y reeducación psicodiagnóstico, dificultades de aprendizaje, orientación vocacional entre otros.

Cabe decir que la primera consulta será sin costo y el FSC subsidiará el 50% de las restantes, con un máximo de 12 consultas. En el caso de fallecimiento del trabajador, la terapia por duelo para su cónyuge e hijos menores de 18 años contará con un subsidio del 100%.

Hoy en día este convenio está funcionando en Montevideo y en Salto y próximamente funcionará en otros departamentos.

9.1.1.4 - Indemnización Especial

La familia del trabajador fallecido en su lugar de trabajo tendrá derecho a cobrar una partida única que pueda suplir el salario del mencionado trabajador y de esa manera ayude a la familia afectada.

También el Fondo firmó un convenio con la empresa Previsión que ofrece importantes descuentos, cuota bonificada, pudiéndose debitar del recibo de sueldo.

9.1.1.5 - Convenio con CAUTE – ANTEL

Es un convenio que subsidiará en \$100 la realización del carné de salud laboral, el examen médico para conducir y el examen de aptitud física a través de los servicios e instalaciones de CAUTE – ANTEL.

9.1.1.6 - Atención a adicciones

En la búsqueda de una solución para el consumo de drogas, en el año 2010 el FSC firmó un convenio con la Fundación Luna Nueva. Podrán hacer usufructo de este convenio el trabajador y su familia sin costo alguno.

9.1.1.7 - Recreación

El Fondo Social se encarga de realizar excursiones dentro del programa llamado “Conozcamos Uruguay”. En el caso de excursiones de un día subsidia el 70% del costo del pasaje y si las excursiones son con estadía subsidia el 50% del pasaje y del alojamiento.

Los hijos de trabajadores que tengan entre 3 y 15 años recibirán entradas gratuitas para el cine en las vacaciones de julio y podrán disfrutar de jornadas recreativas en julio, setiembre y octubre en todo el país. Además tendrán la posibilidad de acceder en enero y en febrero al Club AEBU en su plan de verano gratuito para niños y adolescentes y a campamentos organizados por el FSC.

Los trabajadores también cuentan con beneficios en campings donde el FSC se hará cargo del 75% del costo en lugares donde existan convenios.

Asimismo el Fondo firmó otro convenio con CAUTE – ANTEL que en este caso consiste en que los trabajadores utilicen su complejo turístico en Salto abonando sólo el 50% de la estadía hasta de cinco días, una sola vez al año.

Los clubes deportivos con los que el Fondo tenga convenio también serán parte de los beneficios, con un subsidio del 50% de la cuota durante todo el año. Existen convenios con clubes deportivos en Montevideo, Florida, Paysandú, Soriano y San José.

Otro de los beneficios es la entrega de bonos escolares (para compra de útiles) a aquellos trabajadores que tengan hijos o menores a cargo. Se les entregará un bono por trabajador presentando su recibo de sueldo, cédula de identidad del trabajador, la madre y el menor, la tenencia en caso de no ser hijo natural y constancia de estudio.

En el año 2011 fueron entregados 14.500 sets escolares y 7.000 para nivel secundario (hasta 18 años).

9.1.1.8 - Talleres de Expresión

En el año 2011 el FSC introdujo a su lista de beneficios los talleres de teatro, murga, danza y música que serán dictados por profesionales destacados en dichas áreas en la Ciudad de la Costa, Montevideo y Las Piedras.

9.1.1.9 - Computación

Se dictarán cursos de Operador Windows Básico, Operador Windows Avanzado, Diseño Gráfico y Diseño Web, para el trabajador, cónyuge e hijos. En los últimos tiempos se ha incorporado además, Taller de Reparación de PC y Auxiliar de Administración y Ventas para trabajadores, cónyuge e hijos mayores de 18 años.

El único costo que tendrán dichos cursos será de una matrícula de inscripción de \$100 por cada uno.

9.1.1.10 - Idiomas

A partir del año 2010 se incorporaron cursos gratuitos de inglés en Montevideo y en el interior del país.

9.1.1.11 - Becas para estudiantes terciarios

En agosto del corriente año se comenzaron a entregar becas para un hijo de hasta 25 años por trabajador, que consisten en \$ 2.000 en ticket de alimentación, ticket transporte o material de estudio que serán abonados el tercer viernes de cada mes.

Para poder tener acceso a las mismas se deberá presentar la cédula de identidad del trabajador, su recibo de sueldo, cédula de identidad del hijo y constancia de estudio cada tres meses.

9.1.1.12 - Beneficios para jubilados

Los jubilados de la actividad de la construcción y sus cónyuges también podrán tener acceso a todos los beneficios mencionados anteriormente, para ello deberán realizar un trámite presentando en la sede de los fondos el documento de identidad y el comprobante de cobro de la jubilación.

En cuanto al sistema de aportación podemos decir que empresarios y trabajadores aportan al FSC y al FOCAP conjuntamente los siguientes porcentajes un 0,8575% aporte patronal y un 0,3925% el aporte obrero.

9.1.2 - Proyecciones a futuro

La Comisión Directiva del Fondo Social de la Construcción espera seguir creciendo, consolidando las áreas existentes y mejorando los beneficios, aumentando su calidad y cantidad, para poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector.

(Revista de los Fondos de la Construcción, 2010)

Son ejemplo de ello, conseguir más convenios con clínicas odontológicas y con clubes deportivos de otros departamentos, subsidiar cursos de oficio y carreras cortas para los hijos de obreros que tengan entre 15 y 21 años.

9.2 - FONDO DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES Y EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN (FOCAP)

El FOCAP es un acuerdo entre trabajadores y empresarios de la construcción, integrado por la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Liga de la Construcción del Uruguay, la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay y el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos.

Fue creado por Convenio Colectivo el 27 de junio de 1997, con el afán de que los trabajadores de la industria puedan crecer profesionalmente y que mejor forma de hacerlo que mediante la capacitación. El crecimiento de los trabajadores indudablemente desencadenará en el crecimiento del sector. Es así que la capacitación es considerada por las partes una inversión y no un gasto, un elemento indispensable.

Sus objetivos son darle a la formación un lugar preponderante, poder transmitir los conocimientos, poder actualizar al trabajador en materia de tecnología y poder brindarle las herramientas necesarias para enfrentarse al mercado laboral obteniendo buenos empleos rápidamente.

En el año 2009 se realizó una experiencia piloto en conjunto con el Instituto de Enseñanza de la Construcción (IEC) a través de la cual se capacitó 60 trabajadores en albañilería y a 40 trabajadores en carpintería y herrería. La misma experiencia también tuvo lugar en el departamento de Maldonado capacitándose a 20 trabajadores en albañilería. Luego estas experiencias piloto se llevarán a cabo en todo el país.

Es de notar que existe un Convenio entre el Consejo Consultivo Sectorial y el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP- UTU) mediante el cual se implementan cursos de capacitación para trabajadores que están en actividad, trabajando para empresas constructoras.

De esta manera se intenta desarrollar las capacidades profesionales de los trabajadores en albañilería, herrería y carpintería.

Para poder llevarlos a cabo se coordinó con las distintas Universidades del Trabajo (UTU) de todo el país, creando de esta manera los Centros para Capacitación Profesional de la Industria de la Construcción.

En el Convenio Colectivo firmado en el año 2010 se establece lo siguiente:

Artículo 21) “Las partes han definido como un objetivo de alta prioridad la capacitación y formación profesional de todos sus recursos humanos y de quienes se integren en el futuro a la industria de la construcción. Se comprometen a mantener y profundizar los esfuerzos de capacitación en curso. Definen como un nuevo objetivo de alta prioridad la concreción de una nueva evaluación de tareas y generar mecanismos que permitan aplicar la certificación por competencia.

A los fines establecidos precedentemente, las partes acuerdan la conformación de una Comisión Bipartita, en un término máximo de 60 días...”

Cabe agregar que se convinieron cursos con Saceem, Stiler y Ebital, empresas constructoras destacadas en el país. A octubre de 2011 se llevan dictados 50 cursos para oficiales albañil, carpintero y herrero.

Otro hecho a resaltar es la capacitación de jubilados del sector en docencia para que puedan transmitir su conocimiento y experiencia que indudablemente podrá enriquecer a quien lo reciba, pero si se lo transmite con las herramientas pedagógicas adecuadas.

Esto se enmarca dentro de otro de los programas del FOCAP que apunta a instruir a personas con bajos recursos para que puedan mejorar sus condiciones de vida y puedan incorporarse al mercado laboral de la construcción.

Estos docentes, jubilados de la industria de la construcción recibirán un salario por su trabajo por parte del INEFOP o la UTU, dependiendo quien los contrate, sin perjuicio de su jubilación.

Desde marzo de 2010 el FOCAP ha realizado llamados para ocupar el cargo de docente para los cursos de oficial albañil, oficial herrero y oficial carpintero, para lo que se requerían ciertos requisitos como formación, experiencia en el oficio y en la docencia entre otros.

9.2.1- Proyecciones a futuro

El fondo tiene pensando realizar las mencionadas experiencias piloto en otros departamentos e implementar a muy corto plazo cursos para ingresar al sector.

Para el año 2012 el FOCAP y la Sociedad de Amigos de la Educación Popular (SAEP) acordaron entregar veinte becas de capacitación laboral, cuyos beneficiarios serán los hijos de los trabajadores de la construcción que realicen los correspondientes aportes a los fondos.

Dichas becas serán para cursar Bachilleratos Tecnológicos en la Escuela y Liceo Elbio Fernández y se accederá a ellas a través de la escolaridad del hijo del trabajador y de una prueba que éste deberá realizar.

También se le brindará al estudiante ayuda en lo que al transporte, uniforme y materiales de estudio respecta, siempre y cuando sea solicitado por la familia y se aprueba por parte de la SAEP.

9.3 - FONDO SOCIAL DE VIVIENDA PARA LOS OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN (FOSVOC)

El FOSVOC se creó en el año 1967 por medio de Convenio Colectivo con la participación del SUNCA, la Cámara de la Construcción del Uruguay y la Liga de la Construcción del Uruguay y son representantes de estas gremiales los que conformaron la Comisión Administradora Honoraria que se encarga de la administración del fondo en cuestión.

Actualmente también lo integran la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay y la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este.

La finalidad de este fondo es cubrir las necesidades que presentan los trabajadores en cuanto a vivienda, ayudándolos a construirla o repararla.

Se financia con aportes de trabajadores y empresarios del sector, siendo desde el 01/01/2009 el Aporte Patronal 0,025% y el Aporte Personal 0,025%. Dicho aporte se percibe a través de pagos mensuales que las empresas realizan por medio del BPS y están depositados en el Banco Hipotecario del Uruguay.

Cabe destacar que este fondo dejó de funcionar en años de dictadura retomando sus actividades una vez llegada la democracia.

Diferentes convenios ya sea con instituciones públicas o privadas se han firmado desde que el FOSVOC retomó sus actividades para poder brindar beneficios a los trabajadores y se pretende puedan ser más.

Es de señalar que a pesar de los años de existencia de este Fondo no han sido muchos los programas que se han llevado adelante, entre ellos se encuentra el programa Credimat, créditos para la compra de materiales y la posibilidad de brindarle a algunos trabajadores viviendas usadas a través de un convenio con el BHU.

Según el Sr. Ignacio Otegui, Presidente del FOSVOC, la escasez de programas no fue por falta de voluntad de empresarios ni trabajadores, sino que fue por no poder disponer en su debido momento del dinero que tanto trabajadores como empresarios venían aportando desde hace muchos años al Fondo.

Creemos importante resaltar el programa “Unidos se puede” el cual otorga préstamos sin intereses para la compra de materiales de construcción para mejorar la vivienda de los trabajadores.

Dicho programa consiste en otorgar 5.000 créditos sin intereses a trabajadores de Montevideo y el Interior de nuestro país, cuyo monto máximo será de 9.000 UI, aproximadamente \$ 20.000 en cuotas de hasta 18 meses, las que no podrán superar el 12% de los ingresos del trabajador.

Para poder recibir el préstamo los trabajadores deberán estar en actividad, haber aportado por lo menos 18 meses al FOSVOC y habitar en forma legal la vivienda que será reparada.

Quienes sean buenos pagadores podrán recibir un subsidio del 30% del crédito recibido. En cuanto a la adjudicación de dichos préstamos ésta será de 2/3 por sorteo público y 1/3 por puntaje.

El primer período de inscripciones fue desde el 22 de junio de 2011 al 29 de julio de 2011 y un segundo período fue hasta el 31 de octubre del mismo año.

El trabajador tendrá que utilizar el total del monto que reciba para la compra de materiales de construcción para mejorar su vivienda, deberá pagar las cuotas hasta cancelar el préstamo.

Además tendrá que brindarle al FOSVOC toda la información que éste requiera y permitir al personal del fondo el ingreso a su vivienda una vez coordinada la visita. En caso de que el trabajador ingrese al seguro de paro o pierda el trabajo sin tener derecho a éste o en casos de enfermedad o accidente laboral se lo deberá de comunicar al FOSVOC.

El FOSVOC por su parte tendrá que brindarle al trabajador toda la información que éste solicite referente al sistema operativo y al estado de su solicitud o crédito. Se encargará de avisarle al trabajador elegido con un plazo de 30 días corridos y brindarle la documentación para que éste la firme.

Además deberá de asesorar al trabajador cuando éste lo necesite y no podrá modificar la moneda ni las condiciones de los créditos aprobados hasta que éstos se cancelen.

Cabe agregar que ante el fallecimiento o incapacidad permanente del trabajador cuando aún no se hubiesen terminado de pagar las cuotas, el FOSVOC considerará el préstamo cancelado. En otros casos la comisión administradora del FOSVOC podrá definir criterios transitorios respecto a la forma de pago del préstamo.

Por último si el trabajador no utiliza todo el dinero o los materiales para el cometido establecido perderá el subsidio y será deudor del total de lo percibido y una vez cancelada la deuda no tendrá derecho a volver a operar con el FOSVOC. El problema será comunicado al resto de los Fondos.

Según datos proporcionados por el Fondo, desde que comenzó el programa y hasta el mes de agosto de 2011 se han venido entregando 560 préstamos en todo el país.

9.3.1 - Proyecciones a futuro

Se lanzará en el segundo semestre del 2012 una segunda etapa de este programa, “Unidos se puede” con la intención de seguir llegando a todo el país.

El FOSVOC pretende realizar otros programas ya que a su criterio los logros alcanzados no son suficientes sin perjuicio de su extrema importancia. Están dispuestos a ajustar y corregir aquello que no salga bien para poder seguir avanzando.

9.4 - FONDO DE CESANTÍA Y RETIRO (FOCER)

El FOCER es un logro político y social de trabajadores y empresarios de la construcción, que se concretó en el Convenio Colectivo del 2006, alcanzando el plano legislativo en diciembre de 2007 cuando se sancionó la Ley N° 18.236.

Está integrado por la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este, la Liga de Construcción del Uruguay, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos.

Este fondo está dirigido, administrado y gestionado por la Comisión Administradora Honoraria Tripartita a la cual componen siete miembros, el presidente que es designado por el Poder Ejecutivo a través del MTSS, tres representantes del sector trabajador designados por el SUNCA y tres representantes del sector empleador designados por CCU, CICE, LCU y APPCU. Los mencionados miembros de la Comisión durarán dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos.

Dicha Comisión se encarga de recibir la información y aportes que las empresas hacen al BPS y de controlarlas con las declaraciones juradas que realizan las empresas ante el fondo.

Los cometidos del mismo son la promoción de la estabilidad laboral procurando trabajo permanente, poder ayudar a los trabajadores cuando estén sin trabajo o necesiten dinero por algún motivo especial, siempre que la Comisión Administradora lo considere adecuado y encargarse de la regulación y control de la actividad y la relación laboral entre trabajadores y empleadores.

Consiste en un sistema de ahorro individual a través de la creación de cuentas para cada trabajador de las actividades del Grupo 09, Subgrupo 01. Dichas cuentas que comenzaron a regir a partir del 1° de julio de 2008, se conforman con los aportes que realizan empleadores y trabajadores cuando éstos correspondan.

El trabajador podrá tener acceso a todo el dinero que tenga en su cuenta personal. Es de notar que este fondo no sustituye ni al seguro de paro ni a la indemnización por despido.

Los mencionados aportes según el art. 16 de la Ley N° 18.236 serán los siguientes:

1) “Un aporte patronal del 4% (cuatro por ciento), cuando se tratare de trabajadores con o sin contrato a término, excepto en los siguientes casos, en los cuales será del 0,5% (cero con cinco por ciento):

A) cuando se tratare de trabajadores incluidos y excluidos del régimen de aporte unificado de la construcción (Decreto- Ley N° 14.411 de 7 de agosto de 1975 y modificativas), que tuvieren derecho a indemnización por despido de acuerdo a la legislación vigente, y ello fuere comunicado mediante declaración jurada del empleador a la Comisión Administradora;

B) cuando se tratare de trabajadores sin contrato a término, excluidos del régimen de aporte unificado de la construcción, y ello fuere comunicado mediante declaración jurada del empleador a la comisión administradora.

2) Un aporte personal del trabajador del 0,5% (cero con cinco por ciento), que se adicionará al aporte patronal y será exigible a partir del acaecimiento de las siguientes circunstancias:

A) En el caso de los jornaleros, desde el momento que tengan derecho a una indemnización por despido equivalente a 50 jornales;

B) En el caso de los mensuales, desde el momento que tengan derecho a una indemnización por despido equivalente a dos mensualidades y cuenten con una antigüedad mínima de 24 (veinticuatro) meses calendario continuos.”(Ley N° 18.236, 2007)

Como podemos apreciar el aporte patronal será ocho veces mayor por un trabajador contratado a término que por uno permanente. Esto fomenta la regulación y estabilidad de la actividad.

En la declaración jurada que las empresas realizarán al FOCER en forma mensual éstas deberán declarar la permanencia o no del trabajador y el aporte realizado.

Si las empresas no cumplen en tiempo y forma con sus obligaciones tendrán que pagar una multa sobre lo que no se pagó en tiempo y forma, la cual será 5% si el aporte se abona dentro de los 5 días hábiles siguientes a su vencimiento, 10% cuando se pague luego de esos 5 días hábiles y antes de los 90 días corridos de su vencimiento y 20% si paga luego de dichos 90 días, teniendo además un recargo mensual calculado en base a la variación del IPC.

Cabe agregar que el trabajador será quien deba controlar en su recibo de sueldo que el empleador está al día con los aportes patronales al FOCER y además que solo exista el descuento de su aporte personal del 0,5% en caso de que sea jornalero con derecho a una IPD de 50 jornales o que sea mensual con derecho a dos IPD y 24 meses de antigüedad.

Además el trabajador podrá consultar su estado de cuenta y el destino de sus aportes a través de la página web del Fondo, por teléfono o en los locales de Montevideo o Maldonado.

El trabajador tendrá la posibilidad de retirar el dinero de su cuenta personal una vez cesado en el trabajo, siempre y cuando tenga acreditado en dicha cuenta 30 jornales aportados y no haya extraído dinero de la misma en los últimos doce meses calendario dado que se podrá retirar dinero una sola vez al año.

Cabe decir que siempre que el trabajador esté vinculado a la construcción no tendrá la obligación de retirar los fondos, sino que los podrá mantener en su cuenta por tiempo indeterminado o retirarlos en forma parcial.

Si transcurren 60 meses sin que el trabajador realice aporte al fondo, su cuenta individual pasará de pleno derecho al mismo.

Estas cuentas individuales podrán oficiarle al trabajador de garantía de crédito o alquiler, para ello el trabajador debe de tener depositado en la misma el importe por el que necesita la garantía, no pudiendo utilizarlo mientras ésta dure.

A modo de resumen la empresa debe cumplir lo establecido en la Ley N° 18.236:

- Presentar declaración jurada mensual que informe si el trabajador es o no permanente y el aporte realizado al FOCER.
- Realizar los aportes patronales que correspondan.
- Realizar cuando corresponda la retención del aporte personal del trabajador.
- Declarar los aportes en los recibos de sueldo.
- Colaborar para generar los mecanismos de información de las cuentas personales de los empleados.

(Ley N° 18.236, 2007)

Lo que se buscó lograr con el FOCER es que los empresarios cuenten con trabajadores permanentes, que demuestren compromiso y sentimiento de pertenencia que les permita contar con mejores condiciones laborales y ser más eficientes.

Haciendo referencia a los logros de este fondo cabe mencionar que a junio del año 2010 el FOCER contaba con 7.600 empresas y/o particulares inscriptos y 90.000 cuentas de trabajadores de los cuales 19.190 han cobrado el beneficio.

(Revista de los Fondos de la Construcción, 2010)

CAPÍTULO 10 - CONCLUSIONES

Al comenzar este trabajo nos preguntamos ¿por qué la industria de la construcción ha logrado negociar los beneficios laborales que la caracterizan y que no es común encontrar en otras ramas de actividad? Esto nos llevó a otra pregunta: ¿existen diferencias o particularidades en el funcionamiento del sistema de relaciones laborales en el sector de la construcción que permitan explicar esos logros? y si existen, ¿cuáles son esas diferencias o particularidades?

A lo largo de nuestra investigación fuimos encontrando indicios y características que ayudan a responder nuestras preguntas iniciales. Desde un principio tuvimos en cuenta que las mismas podrían no tener una explicación concreta que colmara nuestras expectativas, pero a medida que avanzamos con este trabajo pudimos constatar que no sólo nuestras interrogantes encontraban respuestas sino que las mismas abrían un panorama muy amplio.

Los logros que el sector de la construcción ha venido alcanzando durante su historia nos daban la pauta de que algo los distinguía del resto de los sectores. Es de público conocimiento la fortaleza de esta actividad y su importancia en la economía del país, pero nuestro cuestionamiento iba más allá de estas conocidas características.

Desde nuestro primer acercamiento al sector, a través de su sindicato, empezábamos a darnos cuenta por donde vendrían nuestras posibles respuestas. Nos encontramos con personas con sólidos conocimientos no sólo de la historia y realidad del sector sino también de la situación socioeconómica de nuestro país, que demostraron tener un fluido manejo de conceptos y normativa laboral.

Además, el contacto con las cámaras empresariales nos confirmaba la impresión obtenida a través de la parte trabajadora que manifestaba la buena relación entre ambas partes.

Fue así que a medida que avanzamos en la investigación, las reuniones que mantuvimos con los actores del sistema, nuestra concurrencia al 14° Congreso del SUNCA y todo el material recopilado, nos permitió obtener las conclusiones que detallaremos a continuación.

En primer lugar cabe destacar la gran madurez y respeto con los que se relacionan las partes, no solo a nuestro criterio sino también según la opinión que éstas esbozaron en las entrevistas.

En lo que a la madurez respecta, a nuestro entender, ésta es consecuencia de años de negociación, como ya fue mencionado la construcción es de los pocos sectores que desde el año 1985 viene negociando de forma ininterrumpida. Esto proporcionó al sector una gran cantidad de herramientas a la hora de negociar, además de la experiencia que se fue adquiriendo con el paso de los años.

En cuanto al respeto podemos decir que este valor fue mencionado por los representantes de las partes en todas las entrevistas que realizamos como una característica del relacionamiento entre las mismas. Creemos que el respeto mutuo coopera de sobremanera con la negociación que mantienen los actores y les permite unirse y trabajar en conjunto para lograr los objetivos propuestos.

Con relación a lo anteriormente planteado es de resaltar la visión global que empresarios y trabajadores poseen del sector, a pesar de que cada uno puede llegar a tener sus propios intereses.

Notamos que ambas partes pretenden que la industria siga creciendo y es por ello que luchan juntos. Son conscientes de que para poder avanzar se necesitan mutuamente.

Otra de las características que hace la diferencia es el hecho de que este sector cuenta con un sindicato de antigüedad considerable, solidario, que tiene una gran cantidad de afiliados y se encuentran muy unidos. Esto lo convierte en un sindicato fuerte que continuamente se propone nuevas metas y se esmera por alcanzarlas.

Para ello según los dirigentes del SUNCA, se arriba a la negociación con los distintos temas analizados, con fundamentos, haciendo reclamos a consciencia, dispuestos a trabajar en conjunto y pensando en el sector como un todo.

Este sector no se queda estancado en los logros que ha obtenido con el correr del tiempo sino que éstos se transforman en impulso de nuevos proyectos que puedan convertirse en más beneficios para el trabajador y su familia.

No se conforman con los servicios que brindan los Fondos a los que hicimos mención, pretenden que los mismos tengan cada vez mayor cobertura, que lleguen a cada rincón del país y que abarquen todas las áreas posibles.

Esto provoca que el trabajador se sienta respaldado, agradecido, que al tener con el pasar de los años una mejor calidad de vida pueda rendir mejor en sus tareas, y que le pueda brindar más comodidades a su núcleo familiar, y si un trabajador se encuentra satisfecho y a gusto, será más eficaz y eficiente en su labor comprometiéndose con la misma lo que coopera con el crecimiento de la actividad.

Pudimos apreciar que a los trabajadores se los escucha y en la medida de lo posible se contemplan sus necesidades. Hay una gran preocupación tanto de empresarios como de trabajadores por la seguridad en la industria ya que es una actividad en la que el trabajador se expone a una gran cantidad de riesgos, pudiendo perder su vida.

Con respecto a este tema consideramos que aún queda mucho por hacer ya que siguen habiendo muertes en esta industria y en la mayoría de los casos por incumplimiento de la normativa vigente.

No sólo las empresas deberían tomar consciencia de ello sino también el obrero debería valorar más su vida exigiendo las condiciones de seguridad necesarias para poder desarrollar su labor y al mismo tiempo proteger su vida.

En las entrevistas que realizamos se nos informó que se está trabajando para actualizar la normativa referente a seguridad e higiene de forma que otorgue mayores garantías a los trabajadores.

Dirigentes del SUNCA esperan que se penalice a quienes incumplan con la normativa en esta materia, que se lleve a cabo una campaña de concientización de la población respecto a la seguridad laboral y que se aumente la fiscalización en las obras.

Consideramos que los planteos realizados por los trabajadores pueden ser útiles para combatir la gran cantidad de accidentes a los que se ve expuesto este sector que viene desde hace tiempo luchando para que se respete la vida del obrero.

Cabe destacar que la conflictividad que existe en el mismo, se manifiesta fundamentalmente en torno a la seguridad laboral y a temas más genéricos de la actualidad laboral de nuestro país, un claro ejemplo de ello es cuando la construcción se manifiesta en solidaridad con otros gremios en conflicto como ocurrió recientemente con el conflicto planteado en el sector metalúrgico.

Otro punto a resaltar es que representantes de las cámaras empresariales manifestaron haber hecho un cambio de accionar en cuanto a su vinculación con la parte trabajadora ya que uniendo esfuerzos y trabajo se alcanzan las metas.

Esto confirma la madurez a la que hicimos referencia, así como también el estudio de la realidad que permitió a las partes tomar consciencia de que pueden hacer comunes sus intereses, que a todos los beneficiará una industria fortalecida y en constante crecimiento y que en cuanto más personas luchan por un mismo fin, más probable será la consecución del mismo.

Este buen relacionamiento que presentan las partes hace que a la hora de la negociación el Poder Ejecutivo tome un rol más pasivo en comparación con otros sectores, las partes no esperan a que el Estado proponga sino que ellas concurren con las ideas previamente conversadas y discutidas que facilitan la toma de decisiones.

Sus Convenios Colectivos, que poseen un importante desarrollo y abarcan un gran espectro de temas, han oficiado de ejemplo de otras actividades. La experiencia que presenta la construcción en esta materia se ve claramente reflejada en dichos convenios.

Nos encontramos con un sector que se preocupa por crecer y aunar esfuerzos, que de alguna forma u otra repercutirán en la sociedad toda. En nuestra opinión van por un buen camino, más allá de que siempre pueden existir aspectos por mejorar tal como lo expresara la parte trabajadora.

Creemos que la respuesta a nuestra pregunta la conforman todas estas características que hacen de la construcción, un sector diferente, independiente, con una enorme capacidad de negociación, con partes comprometidas, respetuosas y con claras convicciones.

No obstante lo manifestado, se ha anunciado por parte del SUNCA que en el año 2012 se pasará a constituir una organización sindical de mayor porte uniendo fuerzas con la UNTMRA (Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines), lo que se prevé generará el mayor sindicato de la actividad privada del país.

Con respecto a este tema en el XIV Congreso del SUNCA se resolvió la creación de un Comité Coordinador Permanente integrado por cinco miembros de cada sindicato, que entre otras tareas, definirá un plan de trabajo conjunto, buscará fortalecer el movimiento obrero y aprobar un reglamento de funcionamiento y un borrador de estatuto de la organización que pretenden crear.

Por el momento es difícil anticipar si esto tendrá consecuencias o no sobre el sistema de relaciones laborales estudiado, máxime teniendo en cuenta que el sistema en la rama del metal funciona en forma muy diferente, con un gran enfrentamiento entre las partes y posiciones muy encontradas, con logros menores que en el sector de la construcción. Pero sin duda será una variable de estudio a tener muy presente en los próximos años en cuanto al tema tratado en la presente monografía.

BIBLIOGRAFÍA

- APPCU, 2011. Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay. Disponible en: <http://www.appcu.org/inicio.html> [Accedido Septiembre 16, 2011].
- Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2006. *Informe de Coyuntura, Uruguay 2005-2006*,
- Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2007. *Informe de Coyuntura, Uruguay 2006 - 2007*,
- Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2008. *Informe de Coyuntura, Uruguay 2007 - 2008*,
- Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2009. *Informe de Coyuntura, Uruguay 2008 - 2009*,
- Área de Coyuntura, Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Universidad de la República, 2010. *Informe de Coyuntura, Uruguay 2009 - 2010*,
- Canabal, R., 2010. *Construcción: Régimen Laboral y de Seguridad Social. Manual Práctico*. Cuarta Edición, Fundación de Cultura Universitaria.
- Cátedra de Relaciones Laborales Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010. *Relaciones Laborales Tomo I*.
- Cátedra de Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010a. *Relaciones Laborales Tomo V*.
- Cátedra de Relaciones Laborales - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, 2010b. *Relaciones Laborales Tomo VI*.
- CCU, 2011. Cámara de la Construcción del Uruguay. Disponible en: <http://www.ccu.com.uy/historia> [Accedido Septiembre 14, 2011].
- Convenio Colectivo - Cuarta Ronda, 2010. Disponible en: http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=3160:cuarta-ronda-2010&catid=147:1industria-e-instalaciones-de-la-construccion-&Itemid=188 [Accedido Octubre 9, 2011].

- Convenio Colectivo - Segunda Ronda, 2006. Licencia Sindical. *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Disponible en:
http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=510:segunda-ronda-2006-licencia-sindical&catid=147:industria-e-instalaciones-de-la-construccion-&Itemid=188 [Accedido Octubre 15, 2011].
- Convenio Colectivo - Tercera Ronda, 2008. Disponible en:
http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1777:tercera-ronda-2008&catid=147:industria-e-instalaciones-de-la-construccion-&Itemid=188 [Accedido Octubre 10, 2011].
- Decreto 53/996, 1996. Creación de la figura del delegado de obra en seguridad e higiene. *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Disponible en:
http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=2121&Itemid=2121 [Accedido Octubre 10, 2011].
- Decreto 89/995, 1995. Seguridad e higiene en la Industria de la Construcción. *BSE - Leyes, Decretos y Reglamentaciones*. Disponible en:
<http://www.bse.com.uy/bse/interna.php?id=310> [Accedido Octubre 10, 2011].
- Decreto Ley N° 14.411, 1975. Régimen de Aportes Sociales. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=14411&Anchor=> [Accedido Octubre 2, 2011].
- Decreto 241/007, 2007. Reglamentación de la Ley N° 18.083 en lo relativo a las Contribuciones Especiales a la Seguridad Social. *Contaduría General de la Nación*. Disponible en: <http://www.cgn.gub.uy/> [Accedido Octubre 26, 2011].
- Diario El País, 2011. Suplemento Que pasa - Salir a Pelear - Montevideo - Uruguay. *Portal Digital El País*. Disponible en:
http://www.elpais.com.uy/suplemento/quepasa/salir-a-pelear/quepasa_607054_111119.html [Accedido Noviembre 22, 2011].
- Ermida Uriarte, O., 1999. *Sindicatos en Libertad Sindical* Segunda edición., Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Estatuto C.I.C.E, 2009. Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este.
- Instituto Cuesta Duarte - PIT - CNT, 2005. *Estudio Sectorial - Industria de la Construcción*,
- Instituto Cuesta Duarte - PIT - CNT, 2011. Informe de Coyuntura. Disponible en:
http://www.cuestaduarte.org.uy/portal/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=81&Itemid=352 [Accedido Noviembre 2, 2011].

- Instituto Cuesta Duarte PIT CNT, 2009. *Industria de la construcción*,
- Instituto Cuesta Duarte PIT CNT, 2011. *Industria de la construcción*,
- LCU, 2011. LIGA DE LA CONSTRUCCIÓN DEL URUGUAY. Disponible en:
<http://www.ligaconstruccion.org/> [Accedido Septiembre 15, 2011].
- Ley N° 16.074, 1990. Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16074&Anchor=> [Accedido Octubre 2, 2011].
- Ley N° 18.236, 2007. Fondo de Cesantía y Retiro para los Trabajadores de la Construcción. *Parlamento del Uruguay*. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18236&Anchor=> [Accedido Octubre 15, 2011].
- Loustaunau, N., 2010. *Consejos de Salarios* Primera Edición., Fundación de Cultura Universitaria.
- Ley N° 12.571, 1958. Asistencia médica y subsidios por enfermedad. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=12571&Anchor=> [Accedido Octubre 1, 2011].
- Ley N° 12.572, 1958. Salarios de Maternidad. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=12572&Anchor=> [Accedido Octubre 1, 2011].
- Ley N° 17.940, 2006. Libertad Sindical. *Parlamento del Uruguay*. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17940&Anchor=> [Accedido Octubre 15, 2011].
- Ley N° 18.236, 2007. Fondo de Cesantía y Retiro para los Trabajadores de la Construcción. *Parlamento del Uruguay*. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18236&Anchor=> [Accedido Octubre 23, 2011].
- Ley N° 18.345, 2008. Trabajadores de la actividad privada - Otorgamiento de licencias especiales para determinados casos. Disponible en:
<http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18345&Anchor=> [Accedido Octubre 10, 2011].
- Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR - OIT, 2002. *Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción.*, Montevideo.

- Página web - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2011. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en:
http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1665&Itemid=340 [Accedido Septiembre 26, 2011].
- Página web - Presidencia de la República Oriental del Uruguay, 2011. Gobierno y SUNCA buscan soluciones para evitar más muertes en la construcción - Presidencia del Uruguay. Disponible en:
<http://www.presidencia.gub.uy/wps/wcm/connect/presidencia/porta/presidencia/comunicacion/comunicacionnoticias/sunca-brenta> [Accedido Noviembre 23, 2011].
- Plá Rodríguez, A. et al., 1988. *Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos*,
- Raso Delgue, J., Ghionee Barreto, H. & Loustaunau, N., 2010. *Las Nuevas Relaciones Laborales en Uruguay* Primera edición., Fundación de Cultura Universitaria.
- Revista de los Fondos de la Construcción, 2010.
- Rodríguez, J.M., Cozzano, B. & Mazzuchi, G., 2010. *Relaciones Laborales y Modelo de Desarrollo.*, Montevideo: Grupo Magro.
- Rodríguez, U., Visconti, S. & Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos, 2008. *ALBAÑILES, esos obreros del andamio* Primera edición.,
- Stolovich, L., 1988. *La industria de la construcción. Rasgos económicos y situación de los trabajadores.*, Montevideo: CIEDUR.

ANEXO

CUESTIONARIO – ENTREVISTAS

- ¿En general, cómo ve al Sector de la Construcción en la actualidad? ¿Y respecto a la Negociación Colectiva?
- ¿Cómo podría definir la relación que mantiene con el resto de los actores?
- ¿Existen dificultades en el relacionamiento entre las partes?
- ¿Qué aspectos positivos y negativos destacaría de las mismas?
- ¿Cuál ha sido a su criterio la conquista más importante del sector?
- ¿Qué opinión le merecen los Fondos de la Construcción? y ¿Cómo fue su negociación?
- ¿Ha notado avances en materia de seguridad e higiene?
- ¿Considera que el sector mantiene necesidades insatisfechas en materia laboral? ¿Cuáles?
- ¿Qué tan avanzado considera que está el sector en comparación con otros sectores de actividad y con respecto a otros países?
- ¿Cuáles son sus proyecciones a corto y largo plazo?