

Legislación laboral

3.1 Concepto de derecho laboral

La realidad social sobre la que el Derecho al trabajo se construye, no es el trabajo en general, sino un tipo especial y muy característico de trabajo, que en realidad ha surgido en un período histórico reciente (revolución industrial) y que es el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre.

Por lo pronto el trabajo de que se está hablando es el del hombre y no de otros seres o fuerzas que operen fuera del control o intervención del hombre. Trabajo humano es el que realiza el hombre, bien manejando materia (trabajo manual) o manejando signos o símbolos (trabajo intelectual).

El trabajo, entendido como el esfuerzo exteriorizado del hombre distingue distintas divisiones a saber, trabajo productivo, trabajo de autoformación y trabajo como juego.

El hombre en efecto puede tener como finalidad de su esfuerzo el procurarse los bienes precisos para su subsistencia, ya provisto de éstos por su propio esfuerzo productivo o por el de los demás puede dirigir su actividad e invertir energía y tiempo en el entretenimiento de su óseo o en su formación o perfeccionamiento personal. En cualquiera de estas acepciones el hombre trabaja en el sentido de que realiza un esfuerzo.

Pues bien, el trabajo que está en la base del derecho del trabajo, es el trabajo productivo, su característica esencial reside en que el hombre que trabaja pone su esfuerzo teniendo como finalidad próxima la obtención a través de éste de los medios materiales y económicos que necesita para subsistir.

El trabajo productivo del hombre, se traduce en la producción de unos ciertos frutos, estos son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de quien ejecuta el trabajo.

A modo de resumen: la realidad social muestra hoy, como generalizada, dominante y trascendental para la vida de la comunidad, la realidad de un trabajo humano dedicado a la producción de bienes y servicios, del cual obtiene quien trabaja lo necesario para su subsistencia y la de su familia, prestado por cuenta ajena con lo que los frutos se atribuyen originariamente a personas distintas al trabajador, que recibe a cambio una remuneración en virtud del carácter productivo del trabajo mismo y prestado en virtud de una decisión de quien trabaja que si bien está socioeconómicamente condicionada por numerosos factores sigue siendo voluntaria. Libertad y ajenidad, esta última sobre todo se refuerza en las estructuras empresariales modernas y la primera, desde luego, en la actuación colectiva de los trabajadores

3.2 Fuentes del derecho laboral

El derecho del trabajo es en primer término el derecho que establecen los órganos estatales competentes, sea que las normas establecidas tengan carácter imperativo o solo dispositivo. Al respecto la teoría general de las fuentes es aplicable al derecho del trabajo, especialmente en cuanto a la jerarquía de las normas. Los preceptos constitucionales ocupan el rango más alto, lo siguen las leyes y luego los decretos. La particularidad que ofrece el derecho del trabajo consiste en que dentro del margen del derecho imperativo del estado también entidades no estatales pueden crear normas jurídicas objetivas, es decir, normas que rigen independientemente de la voluntad de los sujetos a quienes se aplica.

Son estas las normas que se establecen en los convenios colectivos del trabajo. Por medio de éstos, se aplican condiciones mínimas de trabajo de aplicación directa y obligatoria.

Convenios internacionales

Si bien los convenios internacionales del trabajo presentan una naturaleza jurídica similar a la de los tratados internacionales, poseen una serie de particularidades en cuanto a la elaboración de su contenido, a las obligaciones previas a su ratificación por cada país, al régimen de control de su cumplimiento y el sistema establecido por su violación. La OIT es el organismo internacional encargado de elaborar los convenios internacionales de trabajo, siendo un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, es el único que tiene una integración tripartita, es decir que además de los representantes del Estado lo integran en todos sus organismos y en un mismo plano de igualdad, los representantes de los trabajadores y los empresarios. La OIT tiene entre sus cometidos, objetivos tan importantes como el conseguir que cada uno tenga un salario justo o un medio de subsistencia decente, el logro de la salud y seguridad del trabajo y unas mejores condiciones de trabajo en general, el garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzado y la eliminación de cualquier tipo de discriminación. Los mecanismos que la OIT tiene para el logro de estos objetivos son: los estudios, la investigación y las reuniones de los comités, conferencias y reuniones de expertos, la adopción de convenios internacionales de trabajo, que deben ser ratificados en cada país mediante leyes, las recomendaciones sobre temas específicos, que sirven como base para elaborar legislación en cada país y por último las actividades de cooperación técnica.

El sistema tripartito es la característica diferencial de la OIT, y de él depende en buena medida la influencia práctica que haya podido tener sobre las políticas sociales de los estados miembros. No se adopta ninguna decisión sin que exista previamente una discusión, una negociación y si fuera preciso una votación en una asamblea tripartita.

3.3 Principios del derecho laboral

Los principios del derecho laboral son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma, porque sirve para inspirarla, para entenderla y para suplirla. Por esto se habla de principios básicos o fundamentales, porque es la base de toda la estructura jurídico-normativa laboral.

Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho y justifican su autonomía y peculiaridad. Aunque esto no significa que alguno de ellos sea similar o esté repetido en más de una rama del derecho.

Todos los principios tienen alguna conexión o armonía entre sí, a los efectos de definir las características de esta rama autónoma del derecho en que tienen su unidad y su cohesión interna.

Los principios del derecho laboral son los siguientes:

- **PROTECTOR:** La Constitución Nacional pone bajo la protección especial de las leyes el trabajo. A la hora de interpretar una norma o evaluar una prueba, ante la duda se debe favorecer al trabajador.
- **PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** En caso de discrepancia entre los documentos y la realidad, se impone la realidad. Por ej.: en la planilla de trabajo de una empresa dice que un determinado trabajador es peón, pero realiza tareas de medio oficial, prevalece ante cualquier reclamo, la realidad de que ese trabajador es medio oficial.
- **CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL:** En el caso de que no se diga nada, se entiende que el contrato es de duración indeterminada. Cuando se dan varios contratos sucesivos de duración determinada, se entiende que existe en realidad un contrato de duración indeterminada.
- **IRRENUNCIABILIDAD:** El trabajador no puede renunciar a ciertos derechos que le otorga la ley, es un principio propio del derecho laboral, basado en la posible presión que puede sufrir un trabajador para renunciar a un derecho legítimo como podría ser no gozar de la licencia.

3.4 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto una prestación de trabajo a cambio de una retribución. Debemos considerar al contrato de trabajo como un contrato de servicios, en el sentido de que el trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo al servicio del empleador, aún cuando realiza actos o ejecuta obras, además el trabajador se halla frente al empleador en una situación de dependencia personal, está a disposición del empleador y bajo sus órdenes.

El contrato de trabajo es por regla general la base de una relación consistente en prestaciones y contraprestaciones sucesivas, que es la relación de trabajo. Esta relación está sujeta a reglas especiales porque no se limita al intercambio de prestaciones (de trabajo y de remuneración) sino que hace entrar al trabajador en la empresa organizada y dirigida por el empleador.

Los trabajadores de la construcción son contratados en general, para obra determinada con plazo incierto, este plazo puede ser de no fácil precisión, pero puede ser determinado. El mismo está referido a una etapa de la obra o a la terminación de la misma, por lo que el cese del trabajador se produce por vencimiento del plazo contractual. Existen también los contratos a prueba, que son aquellos que estipulan un plazo dentro del cual el trabajador debe demostrar su capacidad profesional y su adaptación a las normas de la empresa. Si bien no existe una definición jurídica sobre el plazo de la prueba, la jurisprudencia

dencia, que es el conjunto de decisiones tomadas por los jueces a través de un período de tiempo y que van sentando antecedentes sobre las formas de resolver conflictos de origen similar, se ha inclinado por el de 90 días desde el inicio de las tareas. Los contratos de trabajo en la construcción han tenido una permanente evolución en aras de evitar el pago del despido. Hoy los contratos más comunes son una mezcla del contrato a prueba y del contrato de obra a término; son por lo tanto, contratos a prueba para obra determinada de duración incierta.

La finalización del contrato se produce cuando el objeto del mismo se ha cumplido, ya sea por finalización de la etapa o fin de la obra. Corresponde en estos casos la disminución de personal en forma progresiva, ya que en la medida que el trabajo disminuye, disminuye la cantidad de personal necesario. Es en este caso que no corresponde la indemnización por despido.

La acumulación de contratos sucesivos del tipo que sean implican una relación permanente de trabajo, lo cual amerita el pago del despido.

La sustitución de trabajadores con contrato de obra a término por trabajadores permanentes implica una ruptura anticipada del contrato de trabajo, ya que esto prueba que la etapa de la obra o ella misma no ha terminado, por lo tanto el trabajador afectado por esto, debería reclamar los jornales de la ruptura anticipada.

3.5 El derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo es aquel que regula las relaciones entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores. Regula conceptos tales como la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, la libertad de organización, la huelga y los conflictos colectivos de trabajo. Se rige básicamente por la autodisciplina de las partes o autonomía colectiva.

Este derecho colectivo tiene sus bases en la Constitución de la República, en los convenios internacionales ratificados (Nos. 87, 98, 154), y en leyes y decretos.

SINDICALIZACIÓN. La Constitución de la República, en su Art. 57, reconoce el derecho de reunión de sindicatos y reconoce a la huelga como un derecho. Los Art. 38 y 39 reconocen el derecho de asociación, siempre que no constituyan asociación ilícita y a su vez reconocen el derecho de reunión pacífica y sin armas. Estos derechos constitucionales son los que garantizan la formación y organización de sindicatos.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas, con la sola condición de respetar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores o de sostener económicamente o en otra forma organizaciones de trabajadores con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o una organización de empleadores.

CONVENIOS COLECTIVOS: se entiende por negociación colectiva a todas aquellas que tengan lugar entre un empleador o grupo de empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores. El objetivo de estas negociaciones es:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo;
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y
- c) regular las relaciones entre gremiales de trabajadores y empleadores.

El SUNCA es convocado a negociaciones periódicamente por el Poder Ejecutivo para la fijación de salarios y otras condiciones de trabajo y empleo, dentro del marco de la ley 10.449 de Consejos de Salarios. Dicho marco de negociación se hace con la participación del Poder Ejecutivo, aunque con un papel distinto al que le asignaba la ley original. Esta participación ha llevado a que los convenios de la construcción (grupo 37) sean homologados por decreto del Poder Ejecutivo, lo que los hace obligatorios para todos los que están dentro del sector, sean o no afiliados al sindicato o una cámara empresarial. El grupo 37 de los Consejos de Salarios lo componen los contratistas y sub-contratistas de obras, las herrerías de obra y los talleres de marmolerías.

El SUNCA también a sido convocado para la negociación en el grupo 38, que incluye a las fábricas de hormigón armado, la cerámica roja, la cerámica blanca y los ladrilleros de campo y con el grupo 47 canteras y caleras.

La negociación colectiva se expresa además en los innumerables convenios colectivos que los organismos de base del SUNCA apoyados por la dirección, han firmado en obras, empresas, fábricas y talleres, que tomando como partida los convenios del sector que corresponde los mejoran de acuerdo a las condiciones que existan en cada lugar.

EL DERECHO DE HUELGA: es un derecho reconocido por la Constitución de la República; es el que ejercen colectivamente los trabajadores a través de sus organizaciones representativas, los sindicatos. La constitución y la ley expresan claramente que ningún trabajador será sancionado por participar de una huelga.

Los paros y las ocupaciones de los lugares de trabajo se consideran una extensión del derecho de huelga y por lo tanto tienen la misma protección.

En el Uruguay el derecho de huelga no tiene ningún tipo de reglamentación ni de restricción, son los propios trabajadores los que autoregulan su uso.

FUERO SINDICAL: no existe en el Uruguay ningún tipo de protección por la actividad sindical, ni para los dirigentes ni para los afiliados al sindicato fijados por ley, salvo las que en forma genérica se expresan en la Constitución. El SUNCA ha logrado, median-

te su constante lucha, que se reconozca la actividad sindical en la construcción estableciendo un sistema de protección de sus afiliados y militantes mediante su organización.

LICENCIA SINDICAL: no existe en el Uruguay definida por la ley ningún tipo de licencia sindical para los militantes sindicales; el SUNCA ha logrado en distintas instancias de lucha conseguir licencias sindicales para sus militantes. Los acuerdos firmados por el SUNCA en los convenios colectivos de las ramas del hormigón y la cerámica roja establecen licencias semanales de 8 y 10 horas para el comité de fábrica a pedido de la dirección del SUNCA, esto mismo se ha establecido para distintas obras en convenios de empresa.

ASAMBLEAS GREMIALES: no existe en el Uruguay ninguna ley sobre las asambleas en los centros de trabajo. El SUNCA ha logrado mediante convenios colectivos regular el uso de este organismo, lo que le permite utilizarlo con fluidez, en su comunicación con los trabajadores.

DELEGADOS DE SEGURIDAD: el SUNCA es el único sindicato en el país que ha logrado obtener mediante una ley la obligatoriedad de que exista en cada obra el Delegado de Seguridad que tiene un grado de protección importante, tiene licencia sindical y tiene reconocida la necesidad de su formación específica para mejor desempeñar su función y la utilización de asambleas para su función específica.

3.6 Salarios

El salario se define como la remuneración fijada por acuerdos, convenios o legislación y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado o deba efectuar.

El salario básico es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales. El salario se puede fijar:

- 1) por tiempo trabajado: mensual, diario o por hora;
- 2) por producción realizada: destajo, asegurándose como mínimo, el logro de un salario básico de 8 horas de trabajo. El salario básico se aplicará a los trabajadores destajistas, cuando éstos por razones que no le son imputables y estando a la orden de la empresa en el lugar de trabajo, no lleguen a generar el referido básico;
- 3) sistema mixto: un salario básico por tiempo y después de alcanzar un mínimo de producción un porcentaje por productividad.

Formas de pago

- 1) Si el pago es mensual, dentro de los cinco primeros días hábiles y nunca después de los diez primeros días corridos del mes siguiente al que corresponde abonar.

- 2) Si el pago es quincenal, dentro de los cinco días hábiles de la quincena que deba abonarse.
- 3) Si el pago es semanal al finalizar la respectiva semana.

Prueba de pago

Todo empleador está obligado a expedir y entregar a sus trabajadores cada vez que abone a ellos cualquier suma o remuneración el recibo de pago correspondiente y una copia en el que debe constar: a) nombres y apellidos completos, categoría laboral, fecha de ingreso, cédula de identidad; b) nombre y domicilio de la empresa, número de afiliación al BPS, número de carpeta de BSE, número de RUC; c) relación detallada de los rubros que se abonan: horas comunes, horas extras, incentivo laboral, compensaciones, media hora de descanso, viáticos, nocturnidad, etc.; d) relación detallada de los descuentos que se efectúan, fecha de pago. Deberá entregarse una copia del recibo de pago al trabajador.

3.7 Régimen horario

En general el régimen establecido por la ley 5350 establece para todo trabajador de talleres o fábricas el régimen de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Se puede establecer también un régimen de 9 horas diarias y 3 horas de trabajo los sábados para complementar las 48 horas de trabajo semanales. Los trabajadores comprendidos por el grupo 37 de los Consejos de Salarios, tienen por convenio colectivo refrendado por decreto del Poder Ejecutivo, un régimen de 9 horas 36 diarias para sustituir el trabajo de los sábados. A su vez existe la posibilidad de un horario de trabajo de invierno, en el caso de las obras, en régimen de 3 semanas, en las dos primeras de las cuales se trabaja 9 horas diarias de lunes a viernes y la tercera semana 9 horas de lunes a sábado.

3.8 Horas extraordinarias (horas extras)

Se considera hora extra la que exceda del límite legal o acordado. Los trabajadores de talleres y fábricas en general que trabajan en régimen de 8 horas, se consideran horas extras todas aquellas que se realicen después de la octava hora de trabajo. En el caso de los trabajadores comprendidos dentro del grupo 37 de los Consejos de Salarios, se considerarán horas extras las que se realicen a posteriori de las 9 horas o 9.36 horas de labor, según los convenios firmados.

- El valor de la hora extraordinaria u hora extra es de 100% del valor hora.
- Las horas extras realizadas en los días en que de acuerdo a la ley, convenio o costumbre, feriados o gozarse el descanso semanal, no se trabaje, se pagarán 150% sobre el valor del laudo.
- Las fracciones menores a 30 minutos se computarán como media hora y las mayores como una hora.

- El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 horas.
- Las horas extras, en ningún caso son obligatorias para los trabajadores.

3.9 Descansos

El descanso semanal es obligatorio para todos los trabajadores de todo establecimiento comercial, industrial cualquiera sea la naturaleza del mismo: público, privado, laico o religioso. La duración del descanso semanal en la industria es de 24 horas corridas.

En la industria, en general, se puede optar por dos regímenes de descanso semanal: a) un día después de seis de trabajo, que debe ser dado en día domingo y b) rotativo un día de descanso que se acuerda por turno rotativo y debe tener una duración mínima de 24 horas.

En la industria de la construcción, al haber el SUNCA firmado un convenio colectivo por lo cual se establece la jornada laboral de 9.36 horas de lunes a viernes y el horario de invierno de tres semanas, el descanso semanal es de 48 hs. corridas.

Descansos intermedios

Es obligatorio a partir de la quinta hora de trabajo gozar de un descanso intermedio que la ley lo prevé de dos horas o dos horas y media, pudiéndose reducir a una hora por convenio colectivo. El SUNCA, mediante el mencionado instrumento, ha reducido en toda la industria el descanso intermedio a una hora.

Locomoción de talleres a obra

En los casos de los trabajadores que deban desplazarse desde talleres o depósitos a las obras, frente de obras o planos, el tiempo para dichos traslados será a todos los fines considerado trabajo efectivo. La empresa además deberá proporcionar la locomoción para efectuar dicho traslado. Ej.: si el horario de ingreso a trabajar es las 7 hs., es esa la hora en que el trabajador debe estar en el taller o depósito para ser trasladado a la obra, frente de obra o plano en caso que la empresa exija presentarse antes de esa hora deberá considerarse hora extra y pagarse como tal.

3.10 Sueldo anual complementario o aguinaldo

Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de sueldos abonadas por el patrón en los doce meses anteriores a diciembre de cada año. En el caso de los trabajadores de la construcción comprendidos dentro de la ley 14.411 los doce meses anteriores al 1º de noviembre de cada año. Al aguinaldo se le realizan los descuentos jubilatorios correspondientes.

Desde 1976 este beneficio se abona en dos etapas: a) la primera se debe abonar antes del 30 de junio de cada año y la segunda dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre.

Los trabajadores de la construcción comprendidos dentro de la ley 14.411, cobrarán este beneficio en las sucursales del BPS que corresponda.

En el caso del despido por notoria mala conducta pierde el derecho al cobro de este beneficio.

3.11 Licencia

Tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo todos los trabajadores contratados por particulares y empresas privadas. La licencia debe hacerse efectiva en un solo período continuado.

No se computarán los feriados comprendidos dentro de la misma. Está autorizado el fraccionamiento de la licencia mediante convenio colectivo debidamente aprobado. Estos deben cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) dos períodos continuos el menor de los cuales no puede ser inferior a los 10 días;
- 2) computabilidad de los feriados de carnaval y turismo.

Para tener derecho a la licencia deberá haber computado un año, 24 quincenas o 52 semanas de trabajo. Si no tiene un año de trabajo se ajustará al año civil otorgándosele lo que le pueda corresponder por el tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre.

La licencia debe gozarse dentro del año inmediato siguiente al que se generó el derecho.

La licencia es un derecho irrenunciable y la ley declara nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho o una compensación en dinero.

Los trabajadores que tengan más de 5 años en la misma empresa tienen derecho a un día más de licencia por cada 4 trabajados.

No serán descontados del tiempo necesario para generar derecho a la licencia los días no trabajados por:

- 1) Feriados o asuetos.
- 2) Paralización del trabajo u otra causa no imputable al trabajador siempre que hubiese quedado a la orden del patrono.
- 3) Huelga, independiente de su duración.
- 4) Accidente o enfermedad profesional.
- 5) Enfermedad debidamente comprobada (amparo de DISSE, OIT 132).

Los trabajadores comprendidos en el amparo del seguro de paro, no generan derecho a licencia. Los trabajadores comprendidos en el grupo 37 de los Consejos de Salario y amparados en la ley 14.411, tienen un régimen particular de goce y pago de la licencia.

Los períodos de licencia se fijan mediante convenio colectivo entre el SUNCA y las gremiales empresariales.

Estos períodos se dividen en uno largo, 13 días a fin de año, y uno corto en semana de turismo, de 7 días.

El pago lo realiza el BPS en la sucursal que corresponda, dado que este organismo es quien recauda las cargas salariales que los propietarios de los bienes que se construyen pagan dentro de la ley 14.411.

3.12 Salario vacacional

Todos los trabajadores de la actividad privada, percibirán de sus empleadores una suma para el mejor goce de la licencia equivalente al jornal líquido de la licencia, que debe ser pagado conjuntamente con ella.

La ley prevé que pueden haber formas más beneficiosas establecidas por laudo o convenio.

3.13 Feriados pagos

Son feriados pagos para la actividad privada en general, los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre.

En la industria de la construcción, a través de la celebración de un convenio colectivo, son feriados pagos además el 2 de noviembre y el día de la construcción que a partir del año 2001 es el tercer lunes del mes de octubre. También son feriados pagos el día que fije el Poder Ejecutivo para realizar el censo de población y vivienda en todo el territorio nacional. El 1° de marzo cuando coincida con la trasmisión del mando del Presidente de la República.

Tienen derecho a cobrarlo: 1) los suspendidos por causas que no le sean imputables (ej.: falta de materias primas, lluvias etc.) 2) los suspendidos dentro de los 10 días anteriores al feriado, se reintegren o no al trabajo, 3) los enfermos si han trabajado dentro de los 10 días anteriores al feriado.

No tienen derecho a cobrarlo: 1) en caso de huelga, 2) estando en el seguro de paro 3) en caso de enfermedad común y 4) los amparados por el BSE.

Por estos días todo trabajador percibirá su salario como si trabajara y en caso de trabajarlo efectivamente se cobrará doble.

En el caso de los trabajadores que trabajan de acuerdo a los horarios establecidos por convenios para la industria de la construcción, ya sea en régimen de 9.36 o de 9 hs. cuando alguno de estos feriados coincida con día sábado, lo que corresponde, es que al total de horas trabajadas de lunes a viernes se le agregue 8 horas más por el feriado pago.

3.14 Prima por presentismo

Surge por convenio colectivo, fijándose la misma en una partida de 5 horas por semana por trabajo completo e ininterrumpido por 48 hs. semanales y modificándose el 12-01-90, para lo que se fija la siguiente forma para el pago del beneficio:

- A).- Por trabajo efectivo ininterrumpido y completo en la semana se generará una partida salarial cuyo monto será el 10.42% del salario básico o mínimo de la categoría que corresponda al trabajador.
- B)- El beneficio se generará igualmente en los casos de trabajo incompleto, taxativamente detallados a continuación:
 - 1- Por lluvia o falta de materiales, si el operario concurrió al centro de trabajo.
 - 2- Por gestiones que deban realizar los trabajadores, autorizados por la empresa, ante dependencias estatales o de seguridad social.
 - 3- Por feriados pagos comprendidos en la semana considerada.
 - 4- Cuando el trabajo de la semana se realice en forma incompleta en razón del inicio o finalización de la licencia anual.
- C)- En los casos de paros parciales dispuestos por el SUNCA o el PIT-CNT, el beneficio se generará sobre las horas efectivamente trabajadas en la semana.
- D)- En todas las demás situaciones de trabajo incompleto en la semana no se generará el beneficio.

3.15 Compensaciones especiales

Las compensaciones fueron creadas por distintos convenios colectivos, son reintegro de gastos y no generan aportes a la Seguridad Social, se pagan sobre las horas efectivamente trabajadas.

Desgaste de ropa: el reintegro equivale al 5% del valor del jornal del medio oficial albañil, Cat. V del laudo del grupo 37 de los consejos de salarios, del personal incluido en la ley 14.411.

Desgaste de herramientas: el reintegro equivale al 2% del valor del jornal del medio oficial albañil, Cat. V del laudo del grupo 37 de los consejos de salarios, del personal incluido en la ley 14.411.

Gastos por transporte: el reintegro equivale al 4,37% del valor del jornal del medio oficial albañil, Cat. V del laudo del grupo 37 de los consejos de salarios, del personal incluido en la ley 14.411.

Por descanso intermedio: se genera cualquiera sea la duración del descanso intermedio, se paga media hora de la categoría que corresponda a cada trabajador.

3.16 Trabajo en altura

Creada por convenio colectivo. Corresponde la paga, siempre que el trabajador realice tareas en andamios colgados de cualquier tipo y a partir de los 9 metros de altura. Se paga el 9% del valor del jornal del medio oficial albañil, Cat. V del laudo del grupo 37 de los consejos de salarios, del personal incluido en la ley 14.411.

3.17 Licencias especiales

Por fallecimiento de un familiar directo ascendiente o descendiente y cónyuge, se generan tres días de licencia de los cuales dos son pagos. Creada por convenio colectivo.

Por donar sangre, se pagará el jornal del día en que se concurrió a donar sangre. Creada por ley.

3.18 Trabajo nocturno

En la construcción se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 20hs. y las 06.00 hs.

- 1) Los operarios de las empresas de pinturas que trabajen dentro del horario nocturno, percibirán su salario con un incremento del 100%.
- 2) Los operarios de las empresas de albañilería, pavimento y saneamiento que trabajen en el horario nocturno, si el turno es permanente, su salario se incrementará en un 50%, si se realiza el trabajo en forma esporádica se incrementará en un 30%.

3.19 Viático por traslado

- 1) Cuando por requerimiento de una empresa, un operario deba trasladarse fuera del centro poblado, donde se radica su centro de trabajo, por más de 5 Km, el operario tendrá derecho al reintegro de gastos por vía del viático diario, equivalente al 50 % del jornal del medio oficial albañil, cat. V del laudo del grupo 37, del personal incluido en la ley 14.411.

- 2) Trabajo fuera de la localidad. Los operarios no están obligados a realizar tareas fuera de la localidad donde prestan servicios habitualmente para la empresa.

Los que a solicitud de la empresa accedan percibirán el viático descrito anteriormente, todos los días incluso los feriados si adoptan residencia provisoria en la obra o cerca de ella, en este caso la empresa entregará al operario un pasaje de ida y un pasaje de vuelta, a su lugar de trabajo habitual por cada 30 días corridos y le pagará los jornales correspondientes a los viajes de ida y vuelta. Los pasajes podrán sustituirse por locomoción proporcionada por la empresa.

- 3) El personal no comprendido dentro del numeral anterior, contratados para obras fuera de centros poblados, tendrán derecho a la paga de reintegros de gastos que se establecen.
- a)- Se ratifica la resolución N° 468 de COPRIN en los mismos porcentajes que los del numeral 1.
 - b)- Créase en forma similar para las obras de hormigón, albañilería y obras no comprendidas en el numeral anterior, un régimen de reintegro de gastos, por vía de la liquidación de viáticos que se establecen.
 - b.1) Cuando la obra diste más de 5 Km y menos de 25 Km del límite más cercano del área urbana más próxima, el reintegro equivaldrá al 60% del 50% del valor del jornal de laudo, del medio oficial albañil, cat. V, del personal incluido en la ley 14.411.
 - b.2) Cuando la obra diste más de 25 Km. del límite más cercano del área urbana más próxima, el reintegro equivaldrá al 50% del valor del jornal del medio oficial albañil, cat V, del personal incluido en la ley 14.411.

3.20 Destajistas

El destajista, es un trabajador dependiente que a diferencia del trabajador jornalero, cuyo salario es fijo, tiene un salario variable, que depende de la cantidad de mts. que realice de una tarea concreta contratada. Por lo tanto aunque muchas veces se lo designa como sub-contratista, es en realidad un dependiente, que figura en la planilla de la empresa y por lo tanto es ésta la que responde por el cumplimiento de la normativa laboral aplicable en su caso. La ley establece que el trabajador a destajo debe percibir una remuneración, que permita a un obrero de condiciones normales alcanzar el salario de la categoría que le corresponda en una jornada de 8 horas diarias o en 48 hs. de labor semanales.

El hecho de ser un dependiente hace que sus obligaciones hacia los empleadores sean las mismas que las de un jornalero, es decir observar buena conducta, cumplir su horario, marcar tarjeta, cumplir con los reglamentos internos de la empresa, etc. De acuerdo a esto es claro que los destajistas están comprendidos dentro de la ley de limitación de la jornada, por ello, los pagos acordados por metro deben garantizar como mínimo que en las 48 hs. semanales perciban el equivalente a los ingresos de un jornalero en su misma categoría.

La ley fija para los destajistas el derecho a cobrar los feriados pagos enumerados arriba y que el cálculo del pago del mismo se realizará promediando lo ganado en los últimos 12 días de trabajo.

Por convenio colectivo el SUNCA ha acordado que el aporte a la Seguridad Social de los destajistas se hará por el 100% de lo ganado.

Los trabajadores a destajo si están inscriptos en el BPS como tales podrán acceder al Seguro de Paro, habiendo percibido 6 salarios mínimos nacionales, no exigiéndoseles como a los jornaleros, una cantidad mínima de jornales realizados.

A los efectos del cálculo de la indemnización por despido, el jornal del destajista a tener en cuenta para realizar la liquidación que le corresponda se integra con el prome-

dio que se obtiene de dividir el total ganado en el último año de trabajo por los días efectivamente trabajados en dicho año.

Por convenio colectivo el SUNCA ha acordado que el jornal del destajista para efectuar el cálculo del pago por metro cuadrado se integra por el salario de laudo, el presentismo, las compensaciones, de ropa, transporte, herramientas y media hora de descanso.

No se incluye en este laudo de destajo el pago de los peones de apoyo.

Se fijan además una serie de condiciones para la ejecución de los trabajos:

- a) El acarreo de materiales hasta una distancia promedio de 15 mts. está incluido en el precio, los materiales deben ser proporcionados en el nivel de trabajo.
- b) El replanteo de muros interiores es a cargo de la empresa.
- c) La mediación para el pago será por superficie neta de trabajo, salvo en el caso de las aberturas hasta 1m² las que se tomarán vacío por lleno.
- d) Los trabajos de piso y revestimiento incluyen la realización de la lechada y limpieza de los mismos.
- e) Las terminaciones vistas incluyen el rejuntado y la limpieza con ácido.
- f) La colocación de revestimientos de azulejos no incluye la colocación de los aparatos de embutir.

3.21 Reducción de personal

En los consejos de salarios se acordaron los siguientes criterios para la reducción de personal por falta de trabajo por término parcial o total de obra.

1. Cuando la baja de personal no es total de un segmento de obra o banda de calificación o su personal ayudante se cesa en primer término al personal ingresado en último término.
2. Se exceptúa de esta norma a aquellos operarios que por calificaciones superiores al promedio adquieren por tal mérito el privilegio de permanencia o de mayor continuidad.
3. Para bandas de antigüedad uniformes se opta inicialmente por contemplar el estado civil dando mayor continuidad a los casados.
4. Cuando en el grupo de personal cuyo cese resulta del término de tareas estén comprendidos representantes sindicales, estos no quedan exceptuados de la norma general pero se procurará que el número de representantes cesados guarde proporcionalidad con el número de operarios cesados con relación al total.

3.22 Indemnización por despido

El despido está regulado por ley en nuestro país. Al personal mensual no se le exige ningún tipo de antigüedad para su pago, el monto del mismo será equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción de actividad, con un límite de seis mensualidades

como máximo. Para abonar el despido se tomará en cuenta el último salario nominal incrementado con las cuotas partes de licencia, salario vacacional y aguinaldo (20.44%). No lleva ninguna clase de descuentos. Se pierde el derecho a cobrarlo en caso de que el trabajador haya sido despedido por notoria mala conducta.

A los jornaleros les corresponde el equivalente a 25 jornales si en el año completaron 240 jornadas de trabajo. En caso de no haber llegado a las 240, 2 jornadas cada 25, y tienen derecho a cobrar hasta 150 jornales como máximo.

Si no ha llegado a trabajar 100 jornales no nace el derecho a la indemnización.

Se tomará en cuenta para su liquidación el salario del último día trabajado, las compensaciones, los incentivos y todo tipo de remuneración que se perciba y al que se le agregará las cuotas partes de licencia, vacacional y aguinaldo (20.44%). No se le realiza ningún tipo de descuento.

No tienen derecho a cobrar dicha indemnización los que fueren despedidos por notoria mala conducta.

NO TIENEN DERECHO A INDEMNIZACIÓN:

- a) los trabajadores zafrales,
- b) los contratados para tareas transitorias,
- c) los contratados a término.

Este régimen de despido que rige para el comercio e industria en general, en las obras de construcción es normalmente evitado mediante la firma de contratos de trabajo por obra. Este tipo de contratos, en caso de seguirse trabajando para la misma empresa, mismo consorcio o el mismo grupo económico, solo impide el cobro de la indemnización en el caso de la firma del primer contrato para la primera obra. Si el trabajador firma contratos sucesivos por obras sucesivas genera la indemnización.

De existir entre contrato y contrato un período de amparo al seguro de desempleo, igual se considerará contratos de trabajo sucesivos, por lo cual se generará la indemnización.

3.23 Otros convenios colectivos firmados por el SUNCA

Grupo 38 Fábricas de cerámica roja

Feriatos pagos: 25 de Octubre; 2 de Noviembre

Quienes trabajen los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto. y 25 de diciembre, percibirán además del jornal correspondiente por el feriado, dos veces el jornal diario.

Prima por Antigüedad: los trabajadores del sector percibirán una prima por antigüedad que se calculará de la siguiente manera:

- a) más de dos años de trabajo 2% del jornal vigente;

- b) más de 6 años de trabajo 3% del jornal vigente;
- c) más de 11 años de trabajo 4% del jornal vigente;
- d) más de 20 años de trabajo 6% del jornal vigente.

Ropa de trabajo: las empresas suministrarán un equipo de verano consistente en pantalón, calzado y camisa antes del 30/11 de cada año. Se suministrará un equipo de invierno, consistente en calzado, pantalón, camisa y buzo antes del 30/5 de cada año.

Licencias especiales:

Por fallecimiento de un familiar directo tres días, dos de los cuales serán pagos.

Por donar sangre el jornal del día que se efectuó la donación.

Por matrimonio tres días pagos.

Presentismo. Cuatro horas pagas, del jornal básico vigente si el trabajador se presenta a desempeñar tareas y no puede hacerlo por razones ajenas a su voluntad.

Grupo 38 Fábricas de artículos de hormigón

Ropa de trabajo: Se entregarán dos equipos por año: uno de verano y uno de invierno, dados en los meses de diciembre y mayo.

Feriados pagos: todos los comprendidos en la ley más por convenio el 25 de octubre y 2 de noviembre

Presentismo: dos horas pagas a los trabajadores que se presenten en el centro de trabajo y no puedan cumplir sus tareas por causas ajenas a su voluntad.

Licencias especiales: por fallecimiento de un familiar directo cinco días tres de los cuales serán pagos.

Por matrimonio: siete días cinco de los cuales serán pagos.

Por donar sangre: un día al año pago.

Incentivo por asistencia laboral: por asistencia completa en la semana siete horas del jornal vigente respectivo.

Prima por antigüedad:

2 a 5 años - 1.25 % del jornal respectivo

6 a 8 años - 1.75% del jornal respectivo

9 a 12 años - 2% del jornal respectivo

13 a 16 años - 2.75% del jornal respectivo

17 a 20 años - 3.50% del jornal respectivo

21 a 25 años - 4.50% del jornal respectivo

26 a 30 años - 5% del jornal respectivo

Compensación por locomoción: por cada jornada de 8 hs. efectivas de trabajo 10 minutos del jornal vigente respectivo.

3.24 Normativas generales para empresas contratistas del BHU

BHU - CAPITULO 6 DEL PLIEGO DE CONDICIONES GENERALES

Art. 42 NORMAS RELATIVAS AL PERSONAL

El pago del personal se cumplirá de acuerdo a las normas vigentes.

El contratista deberá emplear personal competente en su respectiva especialidad y en numero suficiente para que la ejecución de los trabajos sea regular y progrese, cumpliendo con los plazos parciales y total estipulados.

Sueldos y salarios.

El contratista estará obligado a abonar como mínimo los sueldos, salarios, viáticos y demás prestaciones establecidas para la industria de la construcción y rige para todos obreros que trabajen en la obra según se establece en el decreto del 7 de diciembre de 1956. Por lo tanto, todo operario que trabaje en la obra sin excepción deberá figurar en la planilla correspondiente de jornales diarios. Queda comprendida en esta obligación el personal de los subcontratos.

Los pagos de los obreros será quincenal.

El contratista previamente al pago entregará al sobrestante dos copias de las planillas respectivas a los efectos de su verificación las que éste entregará a la dirección de obra debidamente firmadas por cada obrero, el sobrestante y el representante de la empresa.

El contratista efectuará el pago en la obra y en presencia del sobrestante que hará las comprobaciones impuestas por las resoluciones relativas al jornal mínimo que deben percibir todos los obreros.

Si éstos no hubieran sido pagos, después de 5 días hábiles posteriores a su vencimiento, el sobrestante lo comunicará al director de obra confeccionando y remitiendo las planillas correspondientes para ser abonadas por el BHU con cargo al contratista.

El contratista está obligado a abonar los jornales de los obreros el mismo día que se retiren de la obra sea por su voluntad o por despido y a hacer firmar a los interesados en el acto y en presencia del sobrestante.

La toma de personal no permanente y no especializado se hará de acuerdo con la ley N° 10.459 del 14/12/1943 y concordantes.

ESTAS DISPOSICIONES DEL BHU SE APLICAN DE LA MISMA FORMA A LOS CONTRATOS FIRMADOS POR EL MVOTMA Y EL MTOP.

