

Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción

Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR



Oficina de Área
para Argentina,
Paraguay y Uruguay



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

GRAÑA, G. Coord.

Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción. Montevideo : Cinterfor, 2002.
116 p.

ISBN: 92-9088-132-1

/MOVIMIENTO OBRERO/ /LEGISLACIÓN DEL TRABAJO/ /SINDICATO/
/SEGURIDAD SOCIAL/ /ECONOMÍA/ /INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN/
/SALUD EN EL TRABAJO/ /SEGURIDAD EN EL TRABAJO/
/NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ /PUB CINTERFOR/

Elaboración del Manual:

Miguel Guzmán

Patricia Mariezcurrena

Graciela Mazzuchi

María del Carmen Watorek

En portada: Serie *Andamios*, Pablo Briozzo, óleo sobre cartón, Montevideo, 2002

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmyd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

Índice

Presentación	7
--------------------	---

Capítulo 1

Historia del movimiento sindical uruguayo

Introducción	9
1.1 Los comienzos. Situación del país y su clase asalariada	9
1.1.1 Ideología, organización y conflictos (1870 – 1905)	10
1.2 Segunda etapa: 1905-1929	13
1.2.1 Generalidades	13
1.2.2 Decadencia del movimiento obrero: crisis anarquista (1906–1910)	13
1.2.3 Resurgimiento, represión y proceso de divisiones entre 1911–1920	14
1.2.4 La división de la FORU y la aparición de dos nuevas centrales: U.S.U y C.G.T.U	15
1.3 Coyuntura política y económica entre 1930-1959	15
1.4 La unificación orgánica: 1959–1973	17
1.5 Quinta etapa: 1973–1984	18

Capítulo 2

Historia y actualidad del SUNCA

2.1 Reseña de los antecedentes de la creación del SUNCA	19
2.2 Períodos históricos y principales hitos en la vida del SUNCA	21
2.3 Algunos aspectos políticos internos de relevancia	24
2.4 Algunos de los principales desafíos del SUNCA en la actualidad	25
2.5 Estructura y funcionamiento del SUNCA	28
2.5.1 Principales órganos del SUNCA	29

Capítulo 3
Legislación laboral

3.1 Concepto de derecho laboral	31
3.2 Fuentes del derecho laboral	32
3.3 Principios del derecho laboral	32
3.4 Contrato de trabajo	33
3.5 El derecho colectivo del trabajo	34
3.6 Salarios	36
3.7 Régimen horario	37
3.8 Horas extraordinarias (horas extras)	37
3.9 Descansos	37
3.10 Sueldo anual complementario o aguinaldo	38
3.11 Licencia	39
3.12 Salario vacacional	40
3.13 Feriados pagos	40
3.14 Prima por presentismo	41
3.15 Compensaciones especiales	41
3.16 Trabajo en altura	42
3.17 Licencias especiales	42
3.18 Trabajo nocturno	42
3.19 Viático por traslado	42
3.20 Destajistas	43
3.21 Reducción de personal	44
3.22 Indemnización por despido	44
3.23 Otros convenios colectivos firmados por el SUNCA	45
3.24 Normativas generales para empresas contratistas del BHU	47

Capítulo 4
Seguridad Social

4.1 Prestaciones de seguridad social	50
4.1.1 Asignaciones familiares	50
4.1.2 Servicio materno infantil	51
4.1.3 Subsidio por maternidad	51
4.1.4 Seguro de enfermedad	51
4.1.5 Cajas de auxilios o seguros convencionales de enfermedad	53
4.1.6 Seguro de desempleo	54
4.1.7 Fondo de Reconversión laboral	56
4.1.8 Convenios internacionales de seguridad social	57
4.1.9 Oficina carta	57
4.1.10 Pensiones	57
4.1.11 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	59
4.2 Cuentapropistas y changadores	61

Capítulo 5
Economía General Básica

5.1 Algunos conceptos básicos de economía	63
5.1.1 ¿Qué es la economía?	63
5.2 La producción	64
5.2.1 ¿Qué es?	64
5.2.2 ¿Cómo crece la producción?	65
5.2.3 ¿Cómo se mide el producto de un país?	66
5.3 El sector público	67
5.3.1 Los ingresos	68
5.3.2 Los gastos	68
5.3.3 El equilibrio fiscal	68
5.4 El mercado de trabajo	68
5.4.1 El encuentro de la oferta y la demanda: empleo, desempleo, y problemas de empleo	69
5.4.2 ¿De qué depende el nivel de empleo?	70
5.5 Los salarios	71
5.5.1 Salario nominal o bruto y salario líquido o neto	71
5.5.2 ¿Cómo se fijan los salarios?	72
5.5.3 Salario real	72
5.5.4 Productividad y salarios	73

Capítulo 6
Economía del sector de la construcción

6.1 ¿A qué nos referimos cuando hablamos de la construcción?	75
6.2 Los procesos de producción	77
6.3 Importancia económica de la construcción en la economía nacional	78
6.4 Algunas características destacables	79
6.5 Breve reseña histórica del sector de la construcción	81
6.6 ¿De qué depende el nivel de actividad?	82
6.7 El empleo y los salarios	83
6.8 El convenio colectivo del sector de la construcción	85
6.8.1 ¿Qué elementos tiene un convenio?	86
6.8.2 El convenio de la construcción setiembre 2000-abril 2005	89
6.8.3 ¿Cómo se evalúa un convenio colectivo?	90

Capítulo 7

Seguridad y salud en el trabajo

7.1 Normativa vigente en la industria de la construcción	93
7.2 El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	97
7.3 Dos instituciones públicas con competencia en el control de las condiciones de trabajo: la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y el Banco de Seguros del Estado	98
7.3.1 ¿Cómo se hace una inspección?	99
7.3.2 El rol del Inspector de Trabajo	100
7.3.3 Banco de Seguros del Estado	100
7.4 Condiciones y medio ambiente de trabajo y metodología para la detección y prevención de riesgos	101
7.4.1 Detección y evaluación de riesgos	102
7.4.2 Metodología para la evaluación de riesgos	102
7.4.3 Investigación de accidentes: árbol de causas	103

Capítulo 8

Estrategias de acción sindical: movilización y negociación

8.1 Movilización y propaganda	105
8.2 La negociación	107
8.2.1 El método de la negociación	108
8.2.2 La negociación de un convenio	114

Presentación

Este manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción fue elaborado con una doble finalidad: en primer lugar, servir como base de los cursos de formación sindical del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), en el marco de su Programa de Capacitación para Delegados de Base, y; en segundo término, constituirse en un material de apoyo útil a los delegados de base del SUNCA para el desarrollo de sus actividades cotidianas en tanto representantes sindicales.

El manual aborda una serie de temas que son de suma relevancia para los delegados de base de la industria de la construcción en el Uruguay. Esta importancia viene dada por el hecho de que son materia de negociación y/o discusión frecuente en sus lugares de trabajo y de acción sindical, así como por el hecho de que solamente el conocimiento del pasado permite una cabal comprensión del presente y una nítida proyección hacia el futuro.

El *primer capítulo* está dedicado a la historia del movimiento sindical uruguayo, desde sus orígenes en el siglo XIX, hasta la etapa de transición a la democracia en 1984. Aquí se presenta cómo fue el proceso de creación y desarrollo de las organizaciones sindicales más importantes de nuestro país, así como las corrientes ideológicas que mayor influencia tuvieron en el movimiento sindical uruguayo.

En el *segundo capítulo* se describe y analiza la historia y el presente particular del SUNCA. Además de hacer una revisión de los períodos históricos y principales hitos en la vida de la organización, se pone énfasis en los desafíos a los que el sindicato debe hacer frente como consecuencia de los cambios ocurridos en los sistemas de relaciones laborales, en el mundo del trabajo y en el campo de la economía.

El *tercer capítulo* está dedicado a la legislación laboral uruguaya en general, y a la normativa laboral del sector de la construcción en particular. Se hace una descripción de los aspectos legales (tanto derechos como obligaciones) que en mayor medida atañen a los trabajadores del sector, y que por lo tanto deben ser de conocimiento y manejo por parte de los delegados de base del SUNCA.

En el *capítulo 4* se describe el sistema de seguridad social uruguayo. Se presentan aquí cuáles son las prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho a acceder los trabajadores, las condiciones en las cuales dichos servicios son prestados y los organismos públicos responsables de brindarlos.

El *quinto capítulo*, constituye una introducción al estudio de la economía. En él se abordan temas tales como la producción, el papel económico del Estado, el mercado de trabajo y la economía laboral y los salarios.

El *capítulo 6* por su parte, constituye un esfuerzo por centrar el análisis económico en el sector particular de la construcción. Se describen y analizan las características económicas de los procesos de producción de la industria, la importancia de la construcción en la economía nacional y los factores determinantes del nivel de actividad en el sector. Un tema sobre el cual se hace especial hincapié es el de la dimensión económica de los convenios colectivos sectoriales, y en particular el que tiene firmado el SUNCA, que dura hasta el año 2005.

El *capítulo 7* está dedicado a la seguridad y salud en el trabajo. Se presenta en él la legislación en esta materia, tanto en términos generales como en lo que respecta a la industria de la construcción, así como el papel que desempeñan algunos organismos públicos con competencias en este campo. El capítulo finaliza con una sección relativa a las condiciones y medioambiente de trabajo y a la metodología para la detección y prevención de riesgos.

El *capítulo 8*, constituye un esfuerzo por intentar plasmar, de forma resumida, las enseñanzas y aprendizajes que en este campo han acumulado algunos de los dirigentes del SUNCA a lo largo de muchos años de actividad sindical. Fundamentalmente busca presentar, de forma clara y concisa, algunas consideraciones que pueden ser de mucha utilidad al momento de planificar una estrategia de acción sindical.

El presente manual fue elaborado por la Oficina de Área de la OIT en Buenos Aires, con la supervisión técnica de Cinterfor/OIT y en coordinación con el especialista de ACTRAV en el Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago de Chile, Gerardo Castillo.

Colaboraron en la elaboración del mismo la Dra. Patricia Mariezcurrena, la Dra. María del Carmen Watorek, la Ec. Graciela Mazzuchi y el dirigente del SUNCA Miguel Guzmán.

Historia del movimiento sindical uruguayo

Introducción

El análisis y la comprensión de la historia del movimiento sindical en nuestro país, así como en el resto del mundo, están estrechamente conectados con las estructuras económicas, sociales y culturales, en las que las organizaciones sindicales operaron a través del tiempo.

También resultan ineludibles, en el estudio de la historia del sindicalismo, las referencias ideológicas de la clase asalariada y de las organizaciones que se fueron formando.

Según se ha dicho, la historia sindical abarca áreas temáticas diversas como *“las bases demográficas del mundo asalariado; las modalidades del tránsito del artesanado a la industria fabril; los avances y retrocesos registrados en las condiciones de vida de los sectores trabajadores; las variaciones de los salarios y sus relaciones con el costo de vida; las condiciones de cumplimiento de la relación laboral y sus expresiones patológicas; la situación de la vivienda, de la alimentación, de la salud y de la educación de los sectores populares.”*¹

Los capítulos que siguen, están dedicados a la evolución histórica de los sindicatos en el Uruguay desde sus comienzos a fines del siglo XIX, hasta el año 1984.

Dada la extensión del período relacionado y la complejidad adquirida, se puede dividir el estudio, a los efectos de su mayor comprensión, en las siguientes etapas: 1ª etapa (1870 - 1905), 2ª etapa (1905 - 1929); 3ª etapa (1930 - 1959), 4ª etapa (1959 - 1973), 5ª etapa (1973 - 1984). En cada una de ellas, junto a los hechos históricos del mundo que incidieron en las organizaciones obreras de nuestro país, se harán referencias a las estructuras políticas, y socioeconómicas en las que se desarrollaron los actores sociales llamados sindicatos.

1.1 Los comienzos. Situación del país y su clase asalariada

En el siglo XIX (a partir de 1870), se inicia el proceso conocido como “modernización”, es decir, el tránsito hacia el modo capitalista de producción. El impulso modernizador se articuló mediante el afianzamiento de la autoridad estatal. El mecanismo utilizado para la implementación del modelo urbano industrial fue la adopción de textos legislativos tendientes a proteger y promover la industria nacional (Ley proteccionista de agosto de 1875 y del 5 de enero de 1888²).

1. Cf. ZUBILLAGA, Carlos, BALBIS, Jorge: *“Historia del movimiento sindical uruguayo”*: (1988), Montevideo, Ediciones de la Banda Oriental, tomo III, pág. 5; D’ELIA, Germán, MIRALDI, Armando *“Historia del movimiento obrero en el Uruguay”*: (1984), Montevideo, Ediciones de la Banda Oriental, pág. 9.

2. Esta Ley del 5/01/1888, elevó al 31% el gravamen a las mercaderías introducidas del exterior.

La transformación del artesanado en fábrica, la creación de un mercado interno, y la existencia de abundante mano de obra proporcionada por la migración interna (campesinad) como la inmigración extranjera, fueron elementos determinantes para la concentración obrera en los centros fabriles de los medios urbanos. Las condiciones de vida y de trabajo de la clase asalariada, el trabajo de las mujeres y los niños, la modalidad del pago de los salarios (destajo), la duración de la jornada laboral, el sistema de sanciones pecuniarias (multas y suspensiones), generaron el nacimiento de la llamada “cuestión social”, e impulsaron la protesta obrera y la sindicalización. En 1870 se creó la primera organización estable de trabajadores, la “Sociedad Tipográfica Montevideana”.

1.1.1. Ideología, organización y conflictos (1870 – 1905)

En esta fase inicial del movimiento obrero, las tres orientaciones ideológicas que lo nutrieron fueron la corriente de pensamiento anarquista, la socialista y la católica, evidenciándose un claro predominio de la primera de ellas.

El pensamiento anarquista

La diversidad de concepciones reinantes dentro del pensamiento anarquista, dificulta la tarea de sintetizar las ideas comunes a las diferentes tendencias y a la vez, permite afirmar que en el Uruguay existieron “anarquismos” y no simplemente anarquismo. Más allá de la dificultad anotada, se pueden resaltar los siguientes caracteres comunes:

- a) exaltación de la libertad individual;
- b) rechazo del Estado³ (antiestatismo);
- c) la educación como valor transformador, postulada y practicada a través de sus propias organizaciones indiferentes al sistema educativo formal;
- d) vocación internacionalista, consideraban que los males de los trabajadores no tenían fronteras y derivaban de un sistema intrínsecamente injusto; y
- e) el horizonte de cambio ínsito en la anarquía denominado “regeneración social”, significaría a la postre el triunfo de la igualdad económica y social.

Las ideas anarquistas se concretan, hacia el año 1875 con la fundación por parte de un grupo de inmigrantes europeos de la Federación Regional de la República Oriental del Uruguay, conocida con el nombre de Federación Montevideana.⁴ Dicha Federación constituyó una filial de la Asociación Internacional de Trabajadores⁵ (A.I.T). En su interior se mezclaron vertientes distintas del anarquismo, predominando entre los años 1878 a 1884 las posturas proudhonianas. A pesar del carácter ideológicamente ambiguo, que le imprimió un sesgo singular, en los estatutos adoptados en la Asamblea del 1º de setiembre de 1878 denunciaron la explotación de las clases obreras y las causas del pauperismo social. Cuestionaron la usura, la estafa, el gran capital, los partidos políticos y el Estado. Estos internacionalistas condenaron las guerras, que destruían a las familias y lucharon fervorosamente contra el monopolio del capital.

3. Cabe anotar que Uruguay aún hoy, presenta un marcado abstencionismo legislativo en materia de relaciones colectivas de trabajo, una de las explicaciones al mencionado rasgo se encuentra, en la historia del movimiento obrero donde la presencia anarquista resistió la intervención estatal en los sindicatos y su funcionamiento.

4. Las denominaciones de la “Federación Montevideana”, fueron variadas, también se la llamó: “Federación de Trabajadores de la Región Uruguaya”, “Federación Local de los Trabajadores de la Región Uruguaya”.

5. La Asociación Internacional de Trabajadores fue creada en Londres el 28 de setiembre de 1864, predominó en ella, la orientación intelectual de Marx.

El fracaso de la Primera Internacional repercutió en la Federación Montevideana, debilitando la concepción federacionista de sus comienzos.

En 1884 y bajo el influjo de inmigrantes europeos, básicamente franceses y españoles, se fundaron en Montevideo y Las Piedras Asociaciones Internacionales de Obreros. Ambas adhirieron a las ideas de Kropotkin. También, en el mismo año se fundó en el litoral de nuestro país la Sociedad Humanitaria Agrícola Pastoral y Obrera de Paysandú (SHAPOP), dedicada a los trabajos rurales. Funcionó bajo la forma de cooperativa y el producto del trabajo lo repartían en forma igualitaria entre sus integrantes.

A fines del siglo XIX asistimos a la división del anarquismo en dos tendencias o vertientes antagónicas⁶ a) federacionistas (anarco colectivistas o anarco sindicalistas) y b) antiorganizacionistas (comunistas anárquicos). Los primeros, partidarios del pensamiento de Kropotkin reivindicaron los derechos negados por el sistema político y económico, a través de organizaciones libres, gremiales y antiautoritarias de asalariados. Esta tendencia es importante ya que su accionar culmina con la fundación de la FORU (Federación Obrera Regional Uruguaya).

Por su parte, los comunistas anárquicos, negaron importancia a las acciones sindicales puntuales y a las asociaciones de obreros con fines reivindicativos. Postularon la huelga general revolucionaria, como recurso de transformación social. Siguieron las ideas de Mijail Bakunin, manifestándose anticlericales y partidarios de la igualdad sexual y el amor libre.

Hacia el año 1901, la Sociedad Tipográfica Guttemberg propone formar una federación, la que no puede concretarse debido a la represión del gobierno de Juan Lindolfo Cuestas. Luego, en 1905, la Sociedad de Marineros y Foguistas intenta nuevamente constituir una federación, que se concretó entre el 25 y 27 de agosto de 1905 a la que concurrieron según fuentes⁷ de la época, 32 sociedades de resistencia y se la denominó FORU, según hemos expresado.

El pensamiento socialista

En el lapso que transcurre entre la disolución formal de la Primera Internacional (1876), y el surgimiento de la Segunda Internacional, en el Congreso Obrero de Bruselas de 1891, asistimos en todo el mundo a la creación de partidos socialistas. Como bien expresan los historiadores Zubillaga y Balbis *“la denominación socialismo cubrió propuestas ideológicas, estratégicas y políticas de muy diverso tono. Aunque todas ellas tuvieron en común la percepción de que la vía democrático-parlamentaria era un componente ineludible de la acción y ello las diferenció claramente de cualquiera de las corrientes del anarquismo...”*

En nuestro medio, merece destaque la reunión que se llevó a cabo en julio de 1896 en el Centro Obrero Socialista, agrupando a todas las delegaciones de los gremios obreros de Montevideo con orientación socialista y de ciudadanos independientes partidarios de los ideales de la Segunda Internacional. Los oradores destacaron la necesidad de la organización obrera, junto a la decadencia de la sociedad burguesa y el crecimiento de los socialistas en el mundo. La constitución definitiva del partido socialista recién se alcanza en el año 1910.

6. Véase: ZUBILLAGA, Carlos, BALBIS, Jorge: *“Historia del movimiento sindical uruguayo”*: (1989), Montevideo, Ediciones de la Banda Oriental, tomo IV, (Cuestión social y debate ideológico), pp. 28 y 29; LOPEZ D’ ALESSANDRO, Fernando: *“Historia de la izquierda uruguaya”* (1994), Montevideo, Carlos Alvarez Editor, tomo I, 2a. ed. pág. 64 y sig.

7. Diario *El Día* 27 de agosto de 1905.

Este primer socialismo uruguayo se nutrió de diferentes vertientes ideológicas⁸ que podemos sintetizar así:

- a) vertiente liberal, radical y masónica de origen español cuyo más notorio representante fue Adolfo Vázquez Gómez. Entendía que la “cuestión social” no se resolvía con petardos, bombas ni puñales, optaban por la organización, la ilustración y la cohesión paciente de las fuerzas populares;
- b) vertiente reformista con confianza en la evolución progresiva de la sociedad hacia un proyecto solidario de justicia humana. Próximas a esta concepción estuvieron las formulaciones del socialismo cooperativista;
- c) la tercer vertiente fue el marxismo que tuvo entre los años 1891 y 1903 a Alvaro Armando Vasseur como principal expositor. La opción política de Vasseur reflejó los planteos de la Segunda Internacional y la organización de los asalariados mediante programas reivindicativos.

Los socialistas fundan en 1905 una central obrera denominada U.G.T (Unión General de Trabajadores), que agrupa a unos veinte gremios. Entre ellos debe destacarse la Asociación de Obreros Albañiles de Mutuo Mejoramiento, cuya incidencia en la formación del partido socialista fue gravitante.

El pensamiento católico

La encíclica “Rerum Novarum”, lanzada el 15 de mayo de 1891 por el Papa León XIII, ratificaba el derecho natural a la propiedad privada, subrayando su función social, condenaba la lucha de clases, y reconocía al sindicato obrero como una alternativa legítima a la estructura corporativa de los Círculos.

A nivel universal la tendencia corporativista de la Iglesia propugnaba la creación de corporaciones de obreros y patronos con fines asistenciales como reacción frente al liberalismo económico. En oposición a esta postura se encontraban los más progresistas que reconocían la necesidad de los obreros de asociarse con fines reivindicativos. Tales orientaciones se disputaron la hegemonía en el campo del catolicismo.

Ambas visiones estuvieron presentes en nuestra Iglesia católica de la época. Los núcleos progresistas liderados por Zorrilla de San Martín y Soler apostaron al cambio de actitud de la primera frente a la “cuestión social”.

Bajo la influencia ejercida por la mencionada encíclica, se crea en Uruguay la Unión Democrática Cristiana (1904), que actuó mediante organizaciones sindicales por oficios, con escasa gravitación en este período, adquiriendo mayor relieve a partir de la década del veinte.

Conflictos

Fueron numerosos los conflictos durante este lapso. Entre los más importantes destacamos: la huelga de los obreros de las minas de Cuñapirú en 1880, la huelga de los fideeros en 1885. Esta última es importante ya que es la primera organizada por un

8. ZUBILLAGA, C. BALBIS, J.
Ob. cit. pág. 38 y sig.

sindicato vinculado a la AIT y abarca a todo un gremio. Los años posteriores estuvieron signados por importantes conflictos, incluso de trabajadores del Estado.⁹

1.2 Segunda etapa: 1905-1929

1.2.1 Generalidades

Es una etapa compleja que en el plano mundial estuvo signada por acontecimientos importantes tales como: la Semana Sangrienta Catalana (1909), el estallido de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), la Revolución Rusa (1917), y la constitución de la Internacional Sindical Roja en Moscú (1920). A su vez, en el escenario sindical nacional, asistimos entre los años 1907 y 1911 a la decadencia y desintegración del movimiento obrero, el que entre los años 1911 y 1913 resurge con vigorosa fuerza. No deja de ser significativo el dato que entre 1907 y 1911 el Presidente de la República fue Claudio Williman, desde que la segunda Presidencia de José Batlle y Ordóñez se sucedió entre 1911 y 1915.

Significativo resulta para el análisis de esta etapa de la historia, el modelo económico propiciado por el batllismo que incluyó la creación, nacionalización y estatización de empresas extranjeras, el impulso de la industrialización, la tecnificación y transformación de las estructuras agropecuarias. El Estado fue el instrumento modernizador. En lo social tuvo una actitud de apoyo al movimiento obrero.

Como bien expresan los profesores Sala de Touron y Landinelli: *“La ideología del batllismo combinaba clásicas fórmulas evolucionistas y conciliatorias, negaba la lucha de clases, ponía énfasis en el papel de las reformas sociales mediante la acción de un Estado tutelar, tendía a escindir en la conciencia de los trabajadores su condición de ciudadano de la de asalariado”*.¹⁰

1.2.2 Decadencia del movimiento obrero: crisis anarquista (1906-1910)

En estos años el anarquismo sufre uno de sus peores momentos. En octubre de 1906, se convocó al Segundo Congreso de la FORU y es revelador de la crisis, la concurrencia de 20 gremios, mientras que al primero lo habían hecho 32. Ratificaron la declaración de principios trece sindicatos y estuvo ausente la Unión Ferrocarrilera.

Entre las polémicas del Segundo Congreso merece destaque la suscitada a raíz de la presencia de secretarios rentados. Algunos anarcos, veían con preocupación la concentración del poder en manos de los secretarios y la consecuente reducción de la participación democrática a tomar decisiones individuales (fundamento de la concepción ácrata).¹¹ Otro factor que agudizó la crisis de la Central fue el impacto del reformismo social. Un sector reformista se manifestó a favor de la intervención estatal, en tanto el sector ortodoxo, a través del periódico *La Protesta* asumió una actitud de corte luddista para combatir los cambios provocados por la introducción de tecnología.¹²

9. Ver. MANTERO, Ricardo “Esquema de la historia del sindicalismo y del movimiento obrero uruguayo”, en *“Las relaciones laborales en Uruguay”*, Informe Relasur, pp. 60, 61.

10. SALA DE TOURON, Lucía, LANDINELLI, Jorge: “50 años del movimiento obrero uruguayo”, en *“Historia del movimiento obrero en América Latina”*, (1984), Méjico, tomo IV, Editorial Siglo XXI, pág. 257.

11. LOPEZ D' ALESSANDRO, Fernando: *“Historia de la izquierda uruguayo”* (La izquierda durante el Batllismo). Tomo II, pág. 21; pueden consultarse las polémicas en torno a los secretarios rentados.

12. Cf. MANTERO, ob. cit. Pág. 64.

El debate finalizó con el triunfo del sector ortodoxo, pero la Central se debilitó al perder cohesión y muchos anarquistas se sumaron al sector político de Batlle.

La actitud del poder político y concretamente del gobierno de Williman gravitó en el movimiento obrero. Su gobierno se caracterizó por un retraso político y social. Enfrentó y reprimió las huelgas de la industria del vidrio, metalúrgicos, gráficos, textiles, saladeros, sastres e hizo desaparecer a la Unión Ferrocarrilera, uno de los sindicatos más importantes.¹³

En síntesis, al debilitamiento de la FORU en este entonces, contribuyó básicamente la actitud del gobierno y las polémicas internas entre reformistas y ortodoxos.

1.2.3 Resurgimiento, represión y proceso de divisiones entre 1911–1920

El 13 de octubre de 1909 se realizó un mitín de protesta por la muerte de Francisco Ferrer, que culminó con enfrentamientos violentos entre la policía y los manifestantes. Aunque la crisis sindical continuó, este episodio le aportó cierta dosis de reactivación y vigor.

El Tercer Congreso de la FORU se reunió el 29 y 30 de mayo de 1911, con la intención de organizar el movimiento obrero, sólo lograron reunir 7.000 trabajadores de los 80.000 que se estimaban en actividad. En la segunda Presidencia de Batlle (1911–1914), las organizaciones lograron revitalizarse. El gobierno reconoció el derecho a la huelga, al tiempo que afirmó la protección de la libertad de trabajo amparando a quienes desearan hacerlo. En términos generales tuvo una actitud tolerante y de apoyo al movimiento sindical.

Cabe destacar la huelga que involucró a textiles, papeleros y portuarios en reivindicación de la jornada de ocho horas, que llevó a que en determinado momento los delegados de la FORU influyeran para que los trabajadores aceptaran una fórmula de aumento de salarios, condicionado a que no se incorporaran a los sindicatos. Esta actitud originó una crisis en la dirección de la FORU que finalizó con la renuncia del Consejo Federal y su autodisolución, junto al rechazo de las otras organizaciones. Recién logró reconstituirse en 1916.

Entre 1915 y 1919 asume el Dr. Feliciano Viera que adoptó una posición dura y enfrentó con violencia a los huelguistas¹⁴. Expresó su postura de la siguiente manera: *“Bien Señores, no avancemos más en materia de legislación económica y social, concilievamos el capital con el obrero: hemos marchado bastante deprisa. Hagamos un alto en la jornada, no patrocinemos nuevas leyes de estas índoles y aún paralicemos aquellas que están en trámite en el cuerpo legislativo”*.¹⁵

Por estos años, dos acontecimientos históricos gravitaron en la realidad interna de los sindicatos. Por un lado la Primera Guerra Mundial que tuvo importantes consecuencias políticas y económicas. El centro hegemónico del mundo se desplazó de Inglaterra hacia Estados Unidos. Por otra parte el triunfo de la Revolución Rusa y la implantación de la dictadura del proletariado generó a nivel internacional y nacional el fraccionamiento del movimiento obrero.

Como bien explica el Prof. R. Mantero *“El movimiento obrero internacional se fracciona; se reconstruye la Internacional Socialista (congresos de Berna, Ginebra), con una tendencia reformista; se funda la Tercera Internacional Comunista en Moscú; el Congre-*

13. La huelga de los ferroviarios se inició en febrero de 1908. Ver in extenso: PINTOS, Francisco: (1960), Montevideo, “Historia del movimiento obrero del Uruguay”, Suplemento *Gaceta de Cultura*, pág. 81 y sig.; D’ELIA y MIRALDI. Ob. cit. pág. 80.

14. Fueron muchas las represiones violentas, tal vez merece destaque la protagonizada por los obreros de la carne en 1917, en la que el gobierno ocupó militarmente el Cerro y los obreros detenidos fueron obligados a trabajar por la fuerza. El conflicto terminó con la derrota de los huelguistas.

15. Estas palabras se conocen en la historia uruguaya como “el alto de Viera”.

so Internacional de Viena (1921) pretendió mediar entre ambas posturas, pero las diferencias eran muy profundas.

*El debate ideológico se traduce –en el plano sindical internacional– en la formación de distintas centrales. Se constituye la Federación Sindical Internacional, con sede en Amsterdam, que tiene orientación reformista; en 1921 se funda la Internacional Sindical Roja, que respondía a la Tercera Internacional, de tendencia comunista; en 1919, se funda la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, de tendencia social católica, y en 1921, se constituye la Asociación Internacional de Trabajadores de tendencia anarco-sindicalista”.*¹⁶

1.2.4 La división de la FORU y la aparición de dos nuevas centrales: U.S.U y C.G.T.U

La Revolución Rusa y la creación de la Internacional Roja acentuaron las discrepancias y alentaron los debates ideológicos en el seno del movimiento obrero nacional.

Un sector de los anarquistas (anarco-puristas) rechazaban la filosofía y metodología de la revolución, así como la orientación de la Internacional Sindical Roja.

Otro sector anarquista también sostenía la dictadura del proletariado ejercida por los sindicatos y repudiaba la acción de la citada internacional.

Los enfrentamientos internos de la FORU llevaron a que se formaran dos consejos directivos y comenzaran a funcionar en locales distintos.

En setiembre de 1923 por iniciativa de la Federación Obrera Marítima y otros sindicatos se reunió el Congreso que acordó la creación de una nueva Central, llamada USU (Unión Sindical Uruguaya). Fue rival de la FORU y adoptó una definición ideológica anarco-sindicalista. La federación obrera marítima en 1927 formuló un nuevo llamado para la formación de un “block de unidad obrera” que permitiera superar problemas de conducción en la USU.

El block de unidad buscaba la unificación, pero las diferencias ideológicas existentes hicieron imposible la formación de una central unitaria. Se constituyó en el Congreso que se llevó a cabo del 10 al 12 mayo de 1929 una nueva Central que se la denominó Confederación General del Trabajo del Uruguay (C.G.T.U.)¹⁷.

Esta etapa se caracterizó en lo sindical por la dispersión orgánica y la coexistencia de tres centrales con tendencias diferentes: F.O.R.U (14 organizaciones y 2.240 afiliados, anarquista), U.S.U (23 sindicatos y 3.960 afiliados, anarco sindicalista) y C.G.T.U (comunista).¹⁸

1.3 Coyuntura política y económica entre 1930-1959

En estos veintinueve años que transcurren entre 1930 y 1959, asistimos a un complejo panorama mundial y nacional. Entre 1936 y 1939 se llevó a cabo la guerra civil española

16. Ver ob. cit. Pág 65.

17. La C.G.T.U declaraba entre sus finalidades la de agrupar a los trabajadores en sindicatos de industrias, procurar el mejoramiento y la liberación de la clase obrera. El agrupamiento en sindicatos de industrias es gravitante y más adelante será un rasgo fundamental de la negociación colectiva uruguaya, la estructura vertical por rama o industria.

18. No se tienen datos acerca de la capacidad de convocatoria de la C.G.T.U

que preparó el escenario para la Segunda Guerra Mundial. Las consecuencias políticas y económicas de estos hechos repercutieron en la interna sindical uruguaya.

En nuestro país durante los primeros años de esta etapa, padecimos el impacto de la crisis económica del año 1929, y la dictadura del Dr. Gabriel Terra. Hacia el año 1947, tras la muerte de Tomás Berreta, ascendió a la Presidencia de la República Luis Batlle Berres. El neo-batllismo, así se llamó a la corriente política liderada por este último, practicó una política reformista sobre la mayoría de las masas populares especialmente urbanas. Las condicionantes económicas del Uruguay durante el gobierno batllista fueron favorables, ya que nos beneficiamos de las circunstancias propiciadas por la Segunda Guerra Mundial y con la guerra de Corea.

Síntesis del panorama sindical al finalizar el período:

- 1.- **U.G.T** que agrupaba, entre otros sectores, al del transporte, construcción, metalúrgicos. En su primer congreso (31/3/44), contaba con 32 sindicatos en Montevideo y 14 en el interior.
- 2.- **Sindicalismo autónomo** que agrupaba a gremialistas de diferentes tendencias ideológicas (anarquistas, socialistas, marxistas independientes, anarco-sindicalistas).
- 3.- **C.S.U.** (Confederación Sindical del Uruguay), filial de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Inicialmente fue creada por el Comité de Relaciones Sindicales con tendencia socialista, y rápidamente perdió apoyo por su actuación moderada y antiobrera. Fue calificada de "amarillista".
- 4.- **F.O.R.U.** de tendencia anarco-sindicalista.
- 5.- **A.G.B** (Acción Gremial Batllista) constituyó un intento de una central obrera del batllismo, que duró tres años de 1947 a 1950 y fracasó ya que los trabajadores no se mostraron interesados por la propuesta. Intentó imponer una reglamentación general ante el paro general del 30 de junio de 1947.

Sin embargo hacia fines de la década del 50, el proyecto económico del batllismo con sus rasgos distributivos y arbitrales frente al conflicto social fracasa, las condiciones del mercado mundial terminada la guerra era otra.

Por su parte el movimiento obrero durante la dictadura terrista sufre las consecuencias de la represión a las importantes huelgas desarrolladas entre 1930 y 1933.

Durante la década del 40 las condiciones económicas propician que la clase trabajadora crezca¹⁹ y aumente el número de asalariados no obreros. La adopción de la Ley de Consejos de Salarios en noviembre de 1943 que organizó los grupos salariales por rama de actividad, favoreció también la organización sindical por industrias. Es en esta década que asistimos al proceso organizativo del funcionariado público y privado que se expresó a través de las siguientes organizaciones: A.U.T.E (1944), F.F.O.S.E (1946), A.DE.O.M (1947) y A.E.B.U (1942).

Disuelta en la década del treinta la C.G.T.U, se crea el 20 de marzo de 1942 la U.G.T. (Unión de Trabajadores del Uruguay) que intentó superar las divisiones y agrupar a diferentes sectores, aunque tuvo clara preeminencia comunista. La integraban entre otros: Sindicato de la Industria de la Goma, Sindicato Único Tabacalero, Ferroviarios, Unión de Obreros del Cuero, Calzado y Afines. No la integraron los gráficos, canillitas, y taximetristas. Esta Central integraba la Confederación de Trabajadores Latinoamericanos y contribuyó a fundar la Federación Sindical Mundial en 1944.

19. Los historiadores denominan al sindicalismo de la década del 40 "sindicalismo de masas". Según el historiador Yamandú González: "En el marco del crecimiento económico e industrial surgió el sindicalismo de masas apoyado en las nuevas

La dispersión sindical reinante, junto a la coyuntura económica de crisis hacen que el movimiento obrero hacia fines de la década del 50 sienta la necesidad de unificarse. En 1956, al finalizar la huelga de la industria frigorífica, la Federación de la Carne formula una convocatoria a los sindicatos a los fines de considerar la unificación. No fue posible lograrla, debido a la negativa de la C.S.U. En 1959 y esta vez por iniciativa del C.O.T (Congreso Obrero Textil), se convocó a una asamblea consultiva de sindicatos en otro intento de unificación.

1.4 La unificación orgánica: 1959-1973

A partir del año 1959, fecha en que se disuelve la U.G.T, comienza un proceso acelerado hacia la unificación sindical definitiva, que se logrará en 1966.

La concreción de la unidad sindical, estuvo precedida de instancias previas con implicaciones políticas y programáticas. En 1961 se crea la Central de Trabajadores del Uruguay (C.T.U.), en la que participaron ochenta organizaciones en representación de unos 300.000 trabajadores.

La C.T.U redactó un programa de soluciones que abordó los problemas económicos del momento con los estructurales del país. Procuró también integrar a los sectores que aún no lo habían hecho, y prohibió que sus dirigentes ocuparan cargos políticos electivos.

Hacia noviembre de 1964, con la finalidad de alcanzar la anhelada unidad, se constituyó un organismo de coordinación llamado Convención Nacional de Trabajadores (C.N.T.) entre la C.T.U y los sindicatos que se encontraban fuera de ella (bancarios, frigoríficos, electricistas, etc.). Los propósitos de la C.N.T. no eran únicamente los de la unificación sindical, sino que pretendió aglutinar a todos los sectores sociales afectados por la crisis económica del Uruguay, a los efectos de actuar conjuntamente.

En su política expansiva hacia sectores no obreros, convocó al Congreso del Pueblo en agosto de 1965.²⁰ Éste confeccionó un programa de soluciones, eje de toda ulterior movilización popular.

El año 1966 fue clave, se reunió el Congreso de Unificación Sindical y la C.N.T. dejó de ser un organismo de coordinación para convertirse en Central Unica de Trabajadores. El programa de la C.N.T. postuló entre otras, las siguientes medidas: a) reforma agraria e industrial; b) nacionalización de los monopolios y del comercio exterior; c) reforma tributaria tendiente a gravar más severamente a los sectores de más altos ingresos; d) promoción del desarrollo industrial.²¹ En noviembre del mismo año se realizaron las elecciones nacionales que implicaron el triunfo del Partido Colorado, luego de dos gobiernos nacionalistas. El advenimiento de Jorge Pacheco Areco tras la muerte de quien resultara electo el General Oscar Gestido, aceleró la aplicación del modelo conservador.

Entre 1968 y 1973 el país vivió bajo el régimen de medidas prontas de seguridad adoptadas por el gobierno ante la intensidad de los conflictos sindicales y estudiantiles. A su vez, para combatir el proceso económico altamente inflacionario decretó el congelamiento de precios y salarios, y adoptó un mecanismo legal de fijación de salarios rechazado por las organizaciones gremiales.²²

Durante este período se realizaron el Primer y Segundo Congreso de la C.N.T. El primero, se desarrolló entre el 16 y 18 de mayo de 1969. La discusión táctica se planteó

concentraciones obreras y más desligado de las anteriores luchas fraccionales del movimiento sindical. Al mismo tiempo surgió una nueva concepción de la unidad, abierta a todas las corrientes."

(Véase entre otros: GONZALEZ; Yamandú "Reseña Histórica del movimiento sindical uruguayo (1870-1984)": (1989), Montevideo, CIEDUR, pág. 32; ALFONSO, Pedro "Sindicalismo y Revolución en el Uruguay": (1970), Montevideo, Ediciones del Nuevo Mundo, pág. 119 y sig.

20. Participaron del Congreso del Pueblo 1376 delegados que representaban a unas 707 organizaciones obreras y populares. Agrupó a 800.000 personas.
21. Véase SALA DE TOURON y LANDINELLI ob. cit. pág. 285; GONZALEZ Yamandú. Ob. cit. pág. 43.
22. Ley 13.720, conocida con el nombre de COPRIN. La Comisión de Productividad Precios e Ingresos, creada por la Ley, tenía la finalidad de controlar precios y salarios, también reglamentó algunos aspectos del derecho de huelga. Las disposiciones sobre la huelga contenidas en la norma aún hoy, se encuentran vigentes. (Arts. 3 lit. f, art 4 y 5).

en el balance de las luchas y las perspectivas. El segundo fue entre el 23 y el 25 de junio de 1971. En el interior de la Central se vislumbraban dos posturas, por un lado aquellos que entendían que se debía enfrentar las actitudes del gobierno contrarias a los trabajadores con medidas de lucha tendientes a quebrar la política gubernamental. Por su parte el otro sector, trataba de funcionalizar la acción sindical preservando las formas legales en el marco de las que debían encuadrar la acción electoral y parlamentaria.²³

Asiste razón al Profesor Mantero cuando afirma: *“Pero en todo caso el sindicalismo uruguayo estaba ya perfilado como netamente clasista y políticamente de izquierda, aunque existieran en su interior, distintos enfoques estratégicos.”*

A partir de 1968 las relaciones colectivas de trabajo entran en un período de conflictividad importante y con la victoria de Juan María Bordaberry se preparan las condiciones para la desintegración del sistema político, que colapsa finalmente el 27 de junio de 1973 con el golpe militar.

1.5 Quinta etapa: 1973–1984

El 27 de junio de 1973 se produce el golpe de Estado, disolviéndose las cámaras de diputados y senadores. Se anunció la implantación de un Consejo de Estado, con la finalidad de desempeñar algunas funciones legislativas.

Unas horas después del golpe de estado, la C.N.T. declaró la huelga general con ocupación de los lugares de trabajo, que se extendió hasta el 11 de julio del mismo año.²⁴

El gobierno decretó, el 30 de junio, la disolución de la C.N.T., la clausura de sus locales, la incautación de sus bienes y la detención de sus dirigentes.

El 1° de agosto de 1973 dictó el Decreto N° 622/73 reglamentario de la Constitución y funcionamiento de los sindicatos, así como del derecho de huelga. El régimen implantado por el decreto es dejado de lado por el propio gobierno, comenzándose una etapa de parálisis sindical hasta la década del 80 en que comienzan los intentos de reorganización.

En el intento de reorganización sindical fue importante el documento (“Restablecimiento de la actividad sindical; una necesidad de país”) lanzado por AEBU en julio de 1979 y la defensa del 1° de mayo. En el año 1981 se promulgaba la Ley 15.137 que autorizaba la creación de asociaciones profesionales. Esta Ley si bien fue posteriormente anulada, dio impulsos a los intentos de organización y alentó a una nueva generación de dirigentes gremiales a combatir dicha ley desde adentro.

En el año 1982 se incrementa la organización en base a las asociaciones profesionales y se toma la iniciativa para la realización del acto del 1° de mayo de 1983. El movimiento sindical comenzaba a gravitar sobre el resto de los actores políticos y sociales.

Los antiguos dirigentes de la C.N.T. se encontraban presos o en el exilio. De hecho el grupo de nuevos dirigentes reconstituyeron la Central única que adoptó el nombre de Plenario Intersindical de Trabajadores (P.I.T.). En la actualidad la Central es la síntesis de la vieja C.N.T. y el P.I.T. nacido en la dictadura, que se presenta bajo la sigla común de P.I.T.-C.N.T.

23. Cf. GONZALEZ, Yamandú ob.cit. pág. 49.

24. Cabe destacar que votaron en contra al levantamiento de la huelga F.U.N.S.A y F.O.E.B, se abstuvieron: F.U.S y C.O.T.

Historia y actualidad del SUNCA

2.1 Reseña de los antecedentes de la creación del SUNCA

En los últimos años del siglo XIX y los primeros del siglo XX, se acentúa en nuestro país el desarrollo capitalista. La industria de la construcción jugó un papel importante en este período. Las necesidades en materia de construcción eran imprescindibles para el desarrollo de la economía capitalista, por ejemplo construcción de fábricas, caminos, rutas, puentes, edificios públicos, casas, etc. Pero la industria de la construcción no abarca solo estos aspectos, también abarca la extracción y fabricación de materiales, extracción de granito, de arena, de cal, fabricación de ladrillos, pórtland, cerámicas, baldosas, hierro, puertas, ventanas, etc., que abastecían a la industria.

La composición de la mano de obra, como fuera visto en el capítulo anterior, era fundamentalmente de origen europeo, emigrados de sus países a causa de las crisis económicas y de las guerras. Aparte de conocer el oficio, estos inmigrantes trajeron su experiencia de lucha acuñada en las organizaciones sindicales de sus países de origen.

De forma sintética se presentará a continuación una cronología de la actividad sindical, fundamentalmente en el sector de la construcción, que de cierto modo puede ser identificada como los antecedentes del SUNCA:

- 1884** Se funda la Asociación de Albañiles Marxistas.
- 1894** Se forma la Sociedad Cosmopolita de Resistencia de Mosaiquistas y Anexos.
- 1895** Se crea la Sociedad Regeneradora de Picapedreros de Mutuo Mejoramiento, de corte anarquista.
Se forma la Sociedad Cosmopolita de Obreros Albañiles y Mutuo Mejoramiento, de extracción socialista.
Primeras huelgas: Sindicato de albañiles, Sindicato de picapedreros y marmolistas.
Se forma la Cooperativa de Trabajadores del Sindicato de Albañiles (SCOAMM).
- 1897** El Sindicato de Albañiles plantea la unidad de todos los sindicatos llamados Sociedad Obrera.
- 1900** Se forma el sindicato de albañiles de San José.
- 1901** Primera huelga de albañiles de San José.
- 1903** Se forma la Unión General de Picapedreros y Graniteros de la Paz.
Los sindicatos de orientación socialista plantean la unidad para formar la Unión General de Trabajadores.

- 1904** Se forma la Sociedad de Resistencia de Obreros Mosaiquistas y Anexos de Montevideo.
- 1905** Se forma el Centro de Resistencia de Obreros Albañiles, escisión del SCOAMM de orientación autónoma.
- Se forma la Unión Gremial de Obreros Albañiles, de orientación católica.
- Se lucha por unir a todos los sindicatos de la construcción.
- Es creada la Federación Regional de la Construcción de Montevideo.
- Se forma la Federación Obrera Regional del Uruguay, de corte anarquista.
- Se organiza el Sindicato de Ladrilleros de Campo, de orientación cristiana.
- 1919** Se desarrollan 30 días de huelga del sindicato de albañiles.
- Se forma la Unión Sindical Uruguaya escisión de la FORU.
- 1921** Se desarrollan huelgas en todas las canteras del interior.
- 1922** Se comienza a trabajar en la unidad latinoamericana en la industria de la construcción.
- 1929** Se desarrollan huelgas contra la represión sindical en la construcción.
- El 10 de febrero se inicia la huelga de baldosistas y mosaiquistas. El 19 de marzo una huelga de los sindicatos de la construcción detiene la represión sindical.
- Se inicia la discusión para la creación de una Federación de los sindicatos de la construcción.
- 1933** Se enfrenta el golpe de Estado de Terra.
- 1936** Nace el Sindicato Único de la Construcción (SUC), de corte comunista.
- Se constituye la Federación Obrera Nacional de la Construcción (FONC).
- 1939** Huelga en la construcción por mejoras reivindicativas.
- A partir de este año y hasta 1945 las organizaciones sindicales participan activamente en la lucha del pueblo español contra el franquismo.
- 1942** Se forma la Unión General de Trabajadores (UGT), de orientación comunista.
- 1943** Se realiza la conferencia nacional de la Federación Obrera Nacional de la Construcción, en ella participa entre otros el SUC que se convertiría en uno de los promotores principales de la creación del SUNCA.
- 1946** Se enfrenta un lockout patronal que estaba violando laudos y se derrota a la patronal, quedando consolidada la unidad y la organización sindical.
- Se participa por primera vez en los consejos de salarios.
- 1950** Se realiza un paro de 24 hs en solidaridad con los obreros del fibrocemento y del hormigón.
- 1958** Nace el SUNCA.

La lucha de los trabajadores de la construcción en los albores del sindicalismo en el Uruguay, basada en una importante organización sindical, tiene avances y retrocesos durante todo este período. Una primera gran conquista son las 8 horas de trabajo, siendo el primer gremio junto con los gráficos que la obtuviera mucho tiempo antes que existiera por ley. Esta conquista de los albañiles junto con los marmolistas se logra en la huelga

de 1895. Sin embargo, este triunfo reivindicativo no quedó plenamente consolidado, ya que muchos constructores no aceptaban el nuevo horario. Entrado el siglo XX, los seis gremios que habían reconquistado las 8 horas (albañiles, carpinteros, herreros de obra, marmolistas, mecánicos, pintores y sastres) las volvieron a perder, a pesar de que mantuvieron medidas de lucha en pos de mantenerlas.

La modalidad de Socorro Mutuo, una forma de auxilio recíproco en caso de enfermedad, muy arraigada en los sectores populares y por ello muy vinculada a los comienzos del movimiento sindical, es la precursora de lo que sería mucho más tarde los seguros de enfermedad que hoy conocemos. Esta fue una de las modalidades principales de acción de los primeros sindicatos.

2.2 Períodos históricos y principales hitos en la vida del SUNCA

Los sindicatos de la construcción, previo al nacimiento del SUNCA, obtuvieron importantes conquistas, muchas de ellas logradas además en coordinación con otros sindicatos o a través de la lucha conjunta y coordinada de las centrales sindicales de la época, que por encima de sus diferencias ideológicas, hacían primar un sentimiento de clase unitario muy fuerte.

Quizás el año que más refleja este avance reivindicativo y legislativo sea el de 1943, donde se conquista la **Ley de Consejos de Salario; la Ley de Licencias Anuales; los feriados pagos; la Ley de Indemnización por Despido y; la Ley de Asignaciones Familiares.**

El período de 1955 a 1965 es cuando comienza a acentuarse la crisis económica en el país. La construcción no es ajena a esto, en 1957, a raíz de una serie de accidentes mortales, comienza una campaña por mejores condiciones de trabajo, en la cual se le exige al Ministerio de Trabajo la creación de una comisión tripartita sobre el tema. Esta campaña culmina, ya con el SUNCA creado, en la concesión a éste de tres inspectores honorarios para recorrer las obras y fiscalizar las condiciones de trabajo. Durante este período se concretan nuevas conquistas de los trabajadores de la construcción: **la Ley de Seguro de Enfermedad y Asistencia Médica; mejoras de la Ley de Licencias (se pasa de 15 a 21 días); la Ley de Feriados Pagos, se pasa de 3 a 5; se amplía el régimen de Asignaciones Familiares y Hogar Constituido y; se mejora la Ley de Despidos.**

El período que va de 1966 a 1974 es uno de los más agitados del siglo. Recae sobre los sectores populares una profunda crisis económica, se declara la congelación de precios y salarios y se decretan medidas prontas de seguridad, que afectan fuertemente a las organizaciones sindicales. Miles de dirigentes sindicales son recluidos en cuarteles por el solo hecho de organizar trabajadores o reclamar aumentos de salarios. Se clausuran partidos políticos y medios de prensa por discrepar con el gobierno, se despiden trabajadores ilegalmente en forma masiva, por el solo hecho de afiliarse a un sindicato, se militariza a civiles que reclaman libertad de opinión y mejores condiciones de vida. Todo este proceso culmina en 1973 con el golpe de Estado.

En este difícil período, con el SUNCA consolidado, el año 1968 culmina con la aprobación de la Ley Nacional de Viviendas, un largo período de preocupación de los sindicatos de la construcción por el tema de la vivienda popular y de la inversión en el sector, lejos en el tiempo quedan el reclamo de nacionalización del BHU, de la Ley Serrato, de la creación de INVE, de la Ley de Propiedad Horizontal, eventos todos ellos reclamados por los sindicatos de la construcción de cada época.

Es en 1968 que el sindicato logra una de sus mayores conquistas: **la evaluación de tareas**. Ésta significó no solo un aumento real de salarios sino, comenzar con un proceso de dignificación del oficio, ya que a partir de ese momento las categorías se determinarían por criterios técnicos, en disciplinas laborales de acuerdo a la tarea desarrollada. El desarrollo de la evaluación permitiría comenzar programas de formación profesional y de mejoramiento de la productividad.

Una vez conseguida la evaluación, el sindicato se embarcó en otra gran lucha, que era la de obtener una **Ley de Aportes Unificados**. Esto se consiguió en 1971. Los principales argumentos a favor de la creación de la ley fueron:

- 1) El pago unificado termina con la evasión y por consiguiente con la sustracción al trabajador.
- 2) Al aplicarse la Ley, se permite al obrero generar en forma líquida todo el jornal, lo que significa de hecho un aumento salarial.
- 3) También significa el cobro líquido de licencia y aguinaldo.
- 4) Elimina los 20 jornales que cada trabajador debe verter al BPS cada vez que tenía un aumento.

El golpe de Estado del 27 de junio de 1973 constituye un paso más en una cadena represiva que había ido creciendo desde 1966. La huelga general fue la respuesta de todo el movimiento sindical, incluido el SUNCA.

La dictadura militar impulsó una sostenida política de ataque y dismantelamiento de las conquistas obreras. En octubre de 1974 se lanzó contra la Ley de Aportes Unificados, a lo cual el sindicato respondió con un paro de 24 hs. El gobierno de la dictadura resolvió ilegalizar al SUNCA, confiscar todos sus bienes y proscribir a sus dirigentes librando orden de captura sobre ellos.

Comienza así un largo período de clandestinidad, de dirigentes exiliados, presos, torturados y desaparecidos. Así quedan en la más grande historia del SUNCA Horacio Gelós Bonilla y Omar Paita, muertos en la tortura, el primero en 1975 y el segundo en 1981.

El proceso de lucha contra la dictadura tuvo algunos pasajes importantes, como ser el paro del 1º de mayo de 1980, la movilización del 2 de setiembre de 1982, la movilización del 27 de noviembre de 1983.

En 1984 el SUNCA se autolegaliza, ante una dictadura ya en repliegue. El 10 de diciembre de ese año le es devuelta su sede de la calle Yi.

A partir de 1985 comienza una nueva época. La caída de la dictadura permitió un mayor crecimiento del SUNCA. La reinstauración de la democracia trajo consigo la vuelta de la negociación colectiva, aunque se convocaban consejos de salarios en un

marco restringido, no se aplicaba la Ley 10.449 y los acuerdos salariales duraban cuatro meses.

Esto llevó a que prácticamente se tuvieran tres meses de paros y movilizaciones y solo un mes de trabajo continuo. Los acuerdos salariales en ese marco solo contemplaron el salario, no permitiendo profundizar en los aspectos programáticos.

En 1986, después de una huelga de 7 días, se firmó el primer convenio colectivo largo, de 18 meses de duración. A partir de este momento se comienza un período en donde la concreción de acuerdos largos permitirá que el SUNCA retome la senda de logros importantes que cortara la dictadura militar.

En 1987 se creó la Comisión Tripartita en Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Industria de la Construcción. Su cometido era el de elaborar una norma específica de seguridad laboral para el sector.

En 1990 se firmó, por parte del Poder Ejecutivo, el Decreto 111/90 que establece normas de seguridad en las obras y deja establecida la Tripartita de Seguridad como un órgano de consulta y elaboración de la normativa del sector.

En el convenio de 1990 se obtiene el salario único nacional y una corrección de la recta salarial fijada por la evaluación de tareas. Los convenios largos permitieron el crecimiento del salario real de los trabajadores de la construcción desde el fin de la dictadura hasta la actualidad.

El año 1993 marca si se quiere un mojón importante en la vida del SUNCA. Se produce la huelga más larga de la historia de la construcción, **83 días**. La huelga fue motivada por el intento del gobierno de rebajar los salarios, imponiendo una pauta salarial por debajo del índice de inflación.

La huelga fue una prueba para todo el sindicato, para la dirección, para los militantes y para cada trabajador.

El sindicato ocupó todos los centros de trabajo en el país. Creó comités de huelga en las obras, y tanto en los departamentos del interior como en Montevideo, desarrolló una política muy fuerte de alianzas con otros sectores de la sociedad, que logró un importante apoyo a los huelguistas. Estableció una política de comunicación con la sociedad en general que permitió una relación directa con ella. Los piquetes de huelguistas establecían esta comunicación, subiendo al transporte público y explicando a viva voz cuáles eran sus problemas y entregando volantes que describían y explicaban la situación.

La huelga terminó en medio de duros enfrentamientos internos, luego de dos asambleas muy tensas de enfrentamientos duros entre las distintas agrupaciones.

La huelga es en general una medida tácticamente rígida, aunque en aquella oportunidad el sindicato logró que esta medida se convirtiera en una medida flexible. La flexibilidad estuvo dada por la estructura que montó el SUNCA durante la huelga. La libertad que produjo la creación de los comités de huelga, donde los trabajadores participaban directamente decidiendo las medidas a ser implementadas, más allá de los problemas políticos que planteó al final de la huelga, fue un acierto político no menor.

El final de la huelga trajo también otros problemas, que se ubicaron básicamente en la dirección del sindicato: su división y quiebre en la propia huelga y la pérdida de confianzas personales que en algunos casos se arrastra hasta hoy día.

El acuerdo con el cual finaliza la huelga rompe con la pauta salarial y establece la creación del Fondo Social, con aportes de los empleadores y de los trabajadores. Quizás hoy, visto el desarrollo del mismo, muchos compañeros que en su momento votaron en contra de él sepan ver con otros ojos aquel final.

En 1995 se firma un nuevo convenio salarial, en el que se incluyen dos aspectos importantes: 1) se da un marco de referencia para los acuerdos de productividad que se puedan desarrollar en las obras, y 2) se reinstala el aporte patronal y obrero al Fondo Social de Viviendas de Obreros de la Construcción.

Se aprueba asimismo el Decreto 85/95 que mejora y amplía al 111/90.

En 1996 se aprueba, luego de duras luchas del SUNCA debido al aumento indiscriminado de los accidentes, un decreto por el cual se hace obligatorio en toda obra el elegir un delegado del personal que colabore con los temas de seguridad.

El convenio del año 1997 incorpora otros dos aspectos:

- a) se crea la Fundación de Capacitación Profesional, destinada a la capacitación técnica de trabajadores y empresarios; y
- b) se acuerda realizar una nueva evaluación de tareas, que esté acorde con los cambios técnicos que se produjeron desde la anterior.

2.3 Algunos aspectos políticos internos de relevancia

La salida de la dictadura implicó para la interna del SUNCA la confluencia de militantes de distintas épocas, distintas posturas ideológicas y distintas experiencias sindicales. Esta mezcla, la mayor parte de las veces produjo choques internos de distinto tipo. El tener distintas experiencias de trabajo durante la dictadura y la ruptura que produjo la dictadura con las viejas tradiciones del sindicalismo uruguayo, hicieron que estas se trasladaran muchas veces o con una visión idílica o directamente deformadas. Aspectos como la democracia interna, el pluralismo, la táctica, el internacionalismo, el desarrollo intelectual, el papel de los dirigentes y los militantes, el papel de la base sindical, fueron motivo tanto de división como de acercamiento al interior del sindicato.

El SUNCA, como todos los sindicatos uruguayos, está altamente politizado, pero a la salida de la dictadura estaba también altamente partidizado. En 1985 se desarrolló el 5º Congreso, en el cual se eligieron 35 miembros de la dirección en forma directa por los delegados del congreso. De éstos, 30 pertenecían al Partido Comunista del Uruguay (PCU), los otros 5 a otros partidos de la izquierda.

Dado que el SUNCA no es una isla, la discusión que recorre la izquierda del mundo con respecto a lo que en ese momento sucedía en la Unión Soviética, también se da a la interna, y más aún en un sindicato con un fuerte componente, en sus cuadros principales, de militantes del PCU. Es así que los términos *perestroika* y *glasnot* comienzan a ser

parte del vocabulario de la diaria del sindicato. Toda esta discusión en alguna medida culmina en el 7º Congreso, cuando se modifican los estatutos, aprobando que los comités de base son un organismo de dirección, y como tales tienen responsabilidades iguales que los miembros de la dirección nacional. El cambio más importante fue que la elección de la dirección y demás órganos elegibles a partir de ese congreso, sería por el voto directo de los trabajadores, en forma secreta, en elecciones separadas del congreso.

En el año 1991 se realizan las primeras elecciones por este procedimiento. Se presentaron cuatro listas: dos de ellas la integraban en una inmensa mayoría militantes del PCU; otra la integraban militantes del MLN, del PVP y algunos comunistas; la cuarta militantes mayoritariamente trotskistas y también algunos militantes del PCU. La discusión de la renovación dentro del PCU y las resoluciones del 7º Congreso fueron las que produjeron esta diáspora de los militantes del PCU. Esta situación del PCU no fue distinta a lo que aconteció en las demás agrupaciones de militantes dentro del sindicato. Las rupturas internas y los realineamientos han sido una constante hasta el día de hoy. Las cuatro elecciones desarrolladas han mostrado la aparición y desaparición de listas y el pasaje de militantes de una a otra.

La salida de la dictadura mostró además un desconocimiento claro de las bases técnicas de las conquistas más importantes previas a la dictadura. Grupos de militantes, a veces juntos a veces separados, trataron de investigar, de estudiar todos los aspectos que tenían que ver con la industria, en un intento de retomar la práctica del estudio y el compromiso con aportar soluciones no solo para los trabajadores de la industria sino para el conjunto de la sociedad.

2.4 Algunos de los principales desafíos del SUNCA en la actualidad

A finales de la década de los '80 y principios de los '90, el movimiento sindical se enfrenta a una crisis importante: baja de afiliación, crisis de credibilidad, crisis económica, desempleo, ofensiva empresarial y un cambio en las mentalidades dentro de la sociedad.

El SUNCA comenzó a procesar una discusión interna en los grupos de militantes, que más que provocar rupturas verticales (por corrientes sindicales) provocó rupturas horizontales (intercorrientes). Grupos de militantes que antes se enfrentaban por corrientes políticas, comienzan a coincidir en el estudio y diagnóstico de las nuevas realidades económicas y sociales, tratando de encontrar caminos para incidir en ellas.

***¿A qué cambios se vieron enfrentados los sindicatos en ese período?
¿Cuáles son algunos de los principales desafíos que enfrentan los sindicatos en general, y el SUNCA en particular?***



Cambios económicos; innovación tecnológica; cambios en la PEA; nuevas actitudes individuales frente al trabajo y mundialización de la economía.

Cambios en la economía: La crisis económica permanente; la inflación; el crecimiento del desempleo; el proceso de desindustrialización; el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas como generadoras de empleo; la sustitución de la forma tradicional de organización de la producción “taylorismo” y “fordismo” por otras nuevas; las políticas de austeridad y “gasto cero”; los ajustes fiscales; las privatizaciones; la liberalización de las importaciones, generaron el aumento del desempleo, el desarrollo del sector informal de la economía y del trabajo precario, y un marcado descenso de la calidad de vida y trabajo.

Todos estos cambios en la economía y en la organización de la producción terminaron cuestionando la representatividad y la influencia sindical.



Nos preguntábamos ¿cómo recuperar la representatividad?

Los cambios tecnológicos: La introducción acelerada de una serie de procesos productivos nuevos: los encofrados industrializados, la generalización del bombeo de hormigón premezclado, la simplificación de algunos subcontratos, eléctrica, sanitaria, el uso creciente de las computadoras y otro sin fin de nuevas tecnologías toman una creciente importancia en la construcción.

La aceleración del progreso técnico cambia los conceptos tradicionales del trabajo y de relaciones laborales y modifica las relaciones de fuerza entre trabajadores y empresarios.

El control social del cambio tecnológico comienza a ser uno de los principales desafíos que enfrenta el sindicato.



¿Cómo desarrollar ese control? fue la pregunta

Los cambios en la población económicamente activa: La caída del empleo en el agro y la industria; la expansión de los servicios; el ingreso masivo de la mujer; el trabajo atípico y precario implicó cambios importantes para todos los sindicatos.

En la construcción nos vimos enfrentados a: el ingreso masivo de jóvenes y de trabajadores desplazados de otras industrias; la generalización del destajo; el crecimiento de las cuadrillas autónomas; el desplazamiento del jornal como forma de pago; la subcontratación; el cuentapropismo, etc.

Todos estos cambios cuestionaron (y cuestionan) nuestra estructura interna y el tradicional sistema de dirección.



¿Cómo crear un sindicato en el que tenga cabida el joven, el destajista, el precario, el desocupado, el cuentapropista?

Las nuevas actitudes sociales ante el trabajo: Los cambios en la PEA y en la forma de contratación trajeron también nuevas actitudes y comportamientos individuales frente al trabajo y la vida laboral.

Éstos aparecen frente al mayor acceso a la educación, la influencia de los grandes medios de comunicación y la creciente posibilidad para todos de comunicarse en cualquier momento.

Para un contingente cada vez mayor de trabajadores, la acción colectiva que desarrolla el sindicato aparece como menos atractiva que la satisfacción del éxito individual.

Comienza a adquirir una mayor importancia el mejoramiento de la calidad de vida, para lo que se busca respuestas la mayor parte de las veces individuales.

¿Cómo hacer la acción del sindicato más eficaz para incidir en estas actitudes?



La mundialización de la economía: Ésta ha venido a establecer nuevas relaciones de fuerza entre los países y entre los actores sociales. Los tratados de integración económica regional y la expansión de las multinacionales son parte de las distintas formas que toma este fenómeno. La mayor parte de los cambios en la escena laboral y sindical se deben a este fenómeno.

¿Cómo incidir en la mundialización de la economía?



Todos estos cambios influyeron fuertemente en los sistemas de relaciones laborales, en particular en los sindicatos y su accionar. Dos aspectos, estrechamente ligados, del sistema de relaciones laborales que se desean destacar aquí, en el marco de los cambios mencionados arriba, son **el papel del Estado** y **la negociación colectiva**.

El papel del Estado como redistribuidor social ha sido constantemente atacado por los partidarios del neoliberalismo. Éstos han propiciado la reconsideración de su papel en materia laboral, y han bregado por privatizar las empresas públicas y la seguridad social.

En cuanto a la negociación colectiva, independientemente de que la construcción mantenga una convocatoria a la negociación de convenios colectivos para todo el sector, el retiro del Estado de la negociación en el resto de las industrias, el cambio del papel de los gremios que la mantienen, de “actor” a simple “mediador”, el papel cada vez mayor de la negociación por empresa y no por industria, son cambios que junto a la recesión económica y al desempleo aparejaron un debilitamiento de las organizaciones sindicales.

Esta situación plantea en muchos gremios un cambio en los contenidos de la negociación colectiva. El salario pasó en muchos casos a ocupar un papel secundario, dando paso a temas como, la salud y la higiene laboral, la estabilidad en el empleo, las tercerizaciones, la introducción de nuevas tecnologías, etc.

Nuestra discusión comenzó a ser, ¿cómo regular la desregulación? ¿Qué contenido debe tener un convenio? ¿Habrá nuevos convenios?



Estas interrogantes que se comenzaron a plantear a fines de la década de los 80 y durante los noventa, que han marcado la discusión del sindicato y los distintos alineamientos inter-

nos, siguen vigentes hoy a principios de este siglo XXI. Son preguntas a las cuales el sindicato deberá seguir buscando respuestas, en el intento de mejorar su cometido principal: **mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la construcción.**

2.5 Estructura y funcionamiento del SUNCA

El estatuto del SUNCA, aprobado en el 7º Congreso Nacional, en 1991, es el elemento de unidad interno que rige la vida del sindicato.

Establece en su capítulo 1 los objetivos de la organización. En este sentido, determina que se bregará por agrupar a todos los trabajadores de la construcción y por coordinar con otras organizaciones que pertenezcan a la industria de la construcción. Establece que estas dos tareas se harán sin hacer distinciones de sexo, nacionalidad, ideas políticas, religiosas o filosóficas.

El Artículo 2º del mismo capítulo establece como objetivos de clase los siguientes:

- a) Luchar por el mejoramiento ininterrumpido de las condiciones de vida y de trabajo, en base a una amplia legislación social y económica, que garantice los intereses morales, materiales e intelectuales de todos los trabajadores de la industria.
- b) Luchar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentaciones que amparen los derechos de todos los afiliados y su organización gremial.
- c) Desarrollar la más amplia unidad entre los trabajadores de la construcción en el ámbito nacional e internacional, pudiendo hacer pactos de solidaridad mutua o de unidad de acción.
- d) Luchar por el respeto del libre ejercicio de los derechos de organización, de reunión, de expresión y de huelga. Luchar contra todo intento de reglamentación que sea atentatorio de las libertades sindicales, democráticas y públicas, así como luchar contra cualquier forma de discriminación política, ideológica, religiosa o filosófica.
- e) Luchar por el desarrollo y defensa de la industria, por el progreso del país, por la defensa de la independencia y por la paz entre los pueblos.

Las bases generales definidas en este capítulo son el eje articulador de la estrategia del SUNCA. En sus más de 40 años de vida, ha llevado a un compromiso estrecho con ellas, independientemente de quienes asumieran su dirección.

El sindicato ha estado presente en todas las luchas reivindicativas del pueblo uruguayo. Ha impulsado legislaciones sociales, creado fondos solidarios para permitir el acceso de los trabajadores y sus familias a la recreación, la salud, la vivienda, el estudio, la formación profesional, etc. Asimismo, ha impulsado la legislación sobre la inversión pública en la industria, ha participado e impulsado comisiones en el ámbito gubernamental para estudiar la situación de la industria y cómo mejorarla.

El capítulo 2 del estatuto establece los derechos y obligaciones de los afiliados al sindicato. Entre los derechos, pueden mencionarse los de presentar propuestas de proyectos, de examinar los libros (de actas, de contabilidad, comprobantes, correspondencia, etc.), derecho a elegir y ser elegible para los organismos de dirección.

Sus obligaciones son respetar los estatutos, las decisiones de los organismos del sindicato y pagar las cuotas sindicales.

El capítulo 3 dispone que todas las resoluciones se tomen por mayoría simple de votos y que el empate de éstos implica el rechazo de lo planteado. Establece asimismo que todas las reuniones de los organismos del sindicato son públicas, salvo aquellas que un organismo determinado resuelva que no lo son.

Este capítulo también establece que ningún miembro del Consejo Directivo Nacional puede ser electo por más de 4 períodos consecutivos y que el Presidente, el Secretario General y el Secretario de Finanzas solo pueden ser electos por 2 períodos consecutivos.

Determina que todo miembro que se le encuentre malversando fondos del sindicato o participando en cualquier acto tendiente a dividir a los trabajadores, será expulsado y que aquel podrá apelar esta decisión ante el Congreso Nacional y ante la Asamblea General.

2.5.1 Principales órganos del SUNCA

Congreso Nacional: es la autoridad máxima del sindicato, y se reúne ordinariamente cada dos años.

Los Congresos ordinarios tratan:

- a) La Memoria y Balance y el Presupuesto General de Gastos que presente el Comité Ejecutivo Nacional.
- b) Determinan el programa de acción del sindicato.
- c) Aplican, ratifican o anulan medidas disciplinarias a los afiliados que violan los estatutos.
- d) Pueden reformar los estatutos.
- e) Pueden decidir sobre afiliaciones a organizaciones de trabajadores nacionales o internacionales.

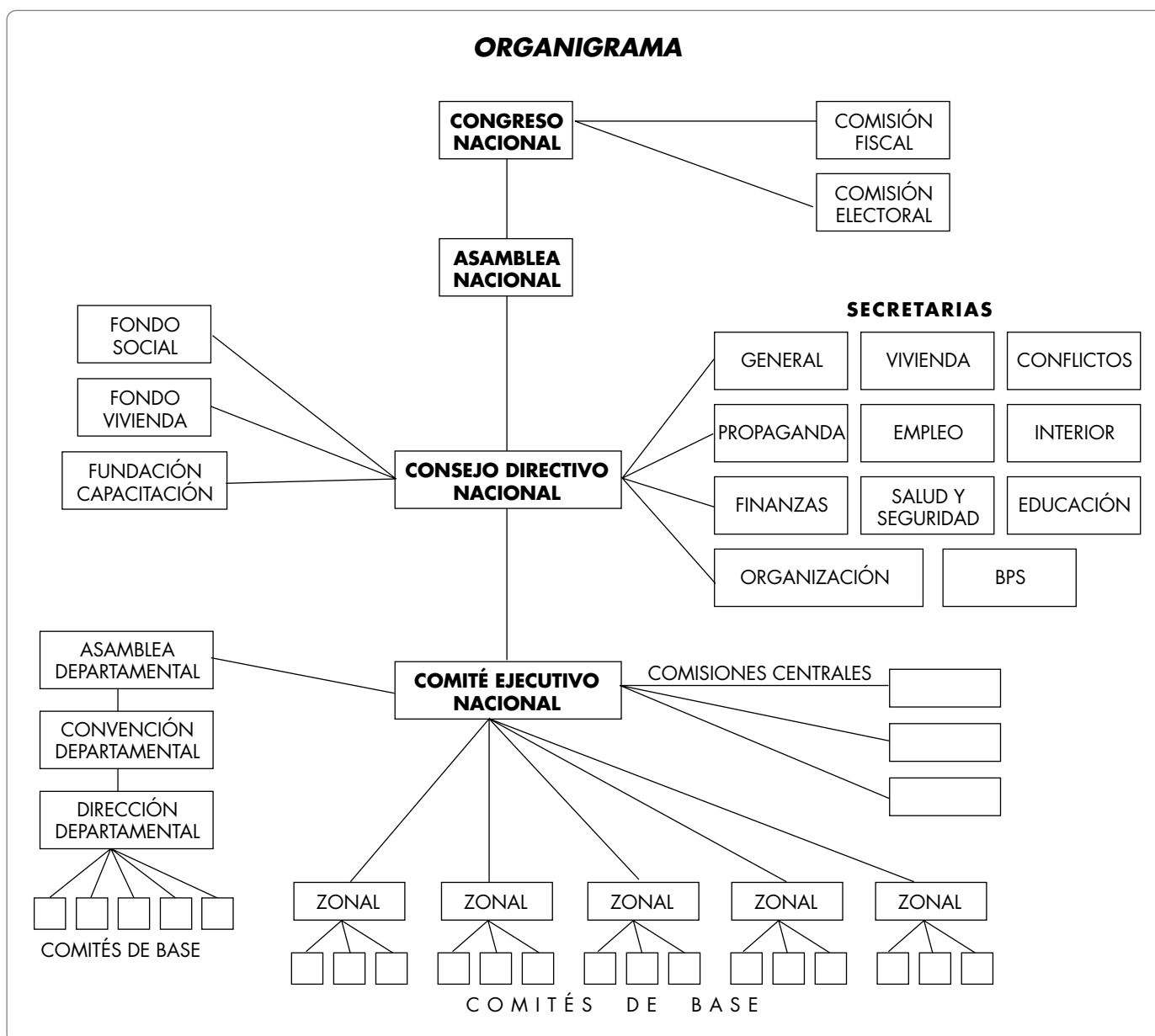
Debe agregarse que las resoluciones de un Congreso solo pueden ser modificadas por otro Congreso.

Asamblea General Nacional: se compone con todos los afiliados, y es la autoridad máxima entre uno y otro Congreso. Es convocada ordinariamente una vez al año a los efectos de considerar la Memoria y Balance y aprobar los planes de acción práctica que requieran el voto de la Asamblea.

Consejo Directivo Nacional (CDN): el CDN es el máximo organismo de dirección política del SUNCA entre uno y otro Congreso. Es responsable de cumplir y hacer cumplir sus resoluciones y sus estatutos. El CDN deberá rendir sus informes al Congreso Nacional y a la Asamblea General Nacional.

Comité Ejecutivo Nacional (CEN): el CEN es el organismo que actúa entre una y otra reunión del CDN, ejerciendo además la dirección sindical en Montevideo. Sus principales cometidos son:

- a) Dirigir y administrar la vida del sindicato.
- b) Velar por el cumplimiento de los planes trazados por los organismos superiores.
- c) Representar al sindicato en sus relaciones sindicales y celebrar pactos o convenios ad referendum de los organismos superiores (Congreso Nacional, Asamblea General Nacional y CDN), cuando se trate de problemas que tengan que ver con los intereses de los afiliados.
- d) Designar los funcionarios administrativos y fijar sus retribuciones.
- e) Controlar las actividades de las Comisiones internas y de ramas.
- f) Redactar las órdenes del día del CDN y los anteproyectos de resolución.
- g) Autorizar la compra o venta de los bienes del sindicato ad-referendum de los organismos superiores.



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.

Seguridad Social

El término Política Social está vinculado al modelo de sociedad existente o deseado (sociedad protectora, competitiva, etc.) y supone un conjunto de propuestas que se perciben como propias del modelo. El modelo abstracto se concreta en las políticas sociales.

Las políticas sociales se ocupan de temas tales como la salud, la seguridad social, el empleo, la educación, la vivienda, etc. En su manejo siempre está presente el necesario equilibrio entre competitividad, empleo y bienestar.

Las políticas sociales se llevan adelante principalmente por el Estado, a través del presupuesto público, aunque también existe otro conjunto de instituciones públicas y privadas que desarrollan políticas sociales.

El Estado de bienestar se define como aquella forma de organización del poder político que implica una responsabilidad de los poderes públicos en asegurar una protección social y bienestar básico para sus ciudadanos. El objetivo de las políticas sociales del Estado debe ser la igualdad y no simplemente la lucha contra la pobreza.

El Uruguay, en comparación con otros países de América Latina, mantiene una situación de privilegio en el desarrollo humano, dado que la sociedad uruguaya ha venido creando durante más de 100 años, redes de protección social, sobre todo en el ámbito de la seguridad social. Las políticas sociales no deben cumplir un papel meramente asistencialista, sino uno mucho más amplio de integración y cohesión social. El gasto público social es sin duda el instrumento más importante por medio del cual el Estado influye sobre la distribución de los ingresos. El impacto distributivo del gasto social, dependerá de su magnitud, su distribución y su financiamiento, así como de su estabilidad en el tiempo y de la eficiencia en el uso de los recursos asignados.

En nuestro país el movimiento sindical ha sido un factor fundamental en el desarrollo de las leyes de seguridad social, la creación de los seguros de salud, por gremio, de los cuales el SUNCA fue pionero. Su lucha obteniendo la conquista del primer seguro de salud CHAMSEC que funcionó en el país, su papel en la administración de la CAJA 17 para trabajadores de la construcción, donde se servían los beneficios de asignaciones familiares, hogar constituido, etc., han sido la base del sistema de seguridad social.

Este permanente batallar de los sindicatos por la seguridad social es reconocido en la Constitución de la República cuando se integra el directorio de BPS con un miembro designado por los trabajadores, o como ha sucedido en los últimos períodos, designado por la central sindical. En nuestro país, independientemente de las últimas modificaciones a la ley de seguridad social, el sistema sigue siendo básicamente estatal y las prestaciones las brinda el Estado a través del Banco de Previsión Social (BPS).

En el Uruguay, la seguridad social se ha basado sobre los principios de universalidad, solidaridad y de suficiencia. Para el financiamiento del mismo aportan trabajadores, empresarios y el Estado. El sistema de seguridad social garantiza a sus beneficiarios la cobertura relativa a maternidad, infancia, familia, salud, desocupación, incapacidad, vejez y muerte.

4.1 Prestaciones de seguridad social

4.1.1 Asignaciones familiares

La asignación familiar es una prestación en dinero que se servirá a todo empleado de la actividad privada industrial, comercial o rural que preste servicios remunerados a terceros y que tengan hijos nacidos o en gestación o menores a su cargo.

Tendrán también este beneficio los trabajadores en seguro de desempleo, los empleados del servicio doméstico, jubilados y pensionistas de industria y comercio, servicio doméstico, rural, jockey club de Montevideo y cajas bancarias no estatales. Los pequeños productores rurales que estén al día con sus aportes y trabajen sus predios (de hasta 200 há. Coneat) y los trabajadores a domicilio.

Este beneficio se sirve desde la comprobación del embarazo, siempre que la futura madre se realice 4 controles médicos como mínimo en su mutualista o en su defecto en el área de salud del BPS previa solicitud de la orden de asignaciones familiares.

El beneficiario de la asignación familiar es el hijo menor a cargo hasta la edad de 14 años, este plazo puede extenderse hasta los 16 años cuando se compruebe que el menor no ha podido completar la educación primaria o si es hijo de trabajador fallecido, absolutamente incapacitado o privado de su libertad. Hasta los 18 años si cursa estudios superiores a primaria y de por vida si está incapacitado.

El monto por cada menor a cargo será equivalente al 16% del salario mínimo nacional (SMN), si la suma de los ingresos salariales nominales de quien los tiene a su cargo y los de su esposa o concubina no son mayores a 6 salarios mínimos nacionales.

Si estos ingresos están entre 6 y 10 salarios mínimos nacionales el monto de la asignación será de un 8% del salario mínimo nacional. Si en la familia hay más de 2 menores, el límite de 10 salarios mínimos aumenta en un SMN por cada menor que exceda de dos. Si el menor es un incapaz su asignación será el doble de los montos detallados.

Quienes tengan ingresos superiores a 10 salarios mínimos nacionales no generarán derecho al cobro del beneficio.

Para la percepción de la asignación familiar hasta los 14 años de edad deberá comprobarse que el menor recibe educación primaria, así como la inscripción y asistencia a los institutos docentes en los que el beneficiario curse estudios de nivel superior al ciclo de educación primaria.

Cuando uno de los hijos fuera sostén del hogar será el atributario de la asignación familiar considerándose como beneficiarios a sus hermanos. En este caso, el beneficio se

servirá una vez efectuadas las correspondientes comprobaciones por la dirección de las asignaciones familiares.

4.1.2 Servicio materno infantil

El servicio materno infantil brinda:

- Atención integral a la embarazada y al recién nacido hasta los 90 días de edad.
- Asistencia médica, alimentos y medicamentos a los niños hasta los 6 años de edad.
- Asistencia odontológica que incluye ortodoncia, hasta los 9 años.
- Asistencia de discapacidad hasta los 13 años.

Son beneficiarios de estos servicios los trabajadores que lo solicitan, esposas o concubinas de trabajadores e hijas solteras sin cobertura médica y niños con derecho a asignación familiar.

4.1.3 Subsidio por maternidad

Es una prestación que se sirve a las empleadas de la actividad privada cualquiera sea la forma de su retribución, así como también a las empleadas que queden grávidas durante el amparo del seguro de desempleo.

El subsidio es una prestación en dinero que sustituye al salario de la trabajadora que se encuentra con licencia pre y post parto. Cubre las 6 semanas anteriores al parto y las 6 posteriores.

Su monto se calcula sobre el promedio de lo ganado en los últimos 6 meses de actividad no pudiendo ser inferior a un SMN.

4.1.4 Seguro de enfermedad

En 1975 se crea la Administración de los seguros sociales por enfermedad. Sus cometidos son:

- a) Asegurar, por intermedio del Ministerio de Salud Pública, la prestación de la asistencia médica completa por las instituciones o dependencias asistenciales privadas u oficiales habilitadas para la prestación de tales servicios.
- b) Subsidiar económicamente al afiliado durante el período de enfermedad o invalidez temporal.
- c) Propiciar y coordinar con el Ministerio de Salud Pública o los servicios especializados que aquel indique, un servicio de medicina preventiva y de rehabilitación de los trabajadores amparados.

Tienen derecho al subsidio:

1. Los trabajadores de la actividad privada cualquiera sea su cargo o categoría siempre que estén en relación de dependencia.

2. Los socios de las sociedades cooperativas.
3. Los propietarios de empresas unipersonales que no tengan trabajadores subordinados y estén al día con sus aportes con el sistema de seguridad social.

El trabajador tendrá derecho a asistencia médica quirúrgica y farmacéutica desde la fecha de ingreso al trabajo.

Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad el trabajador deberá haber cotizado lo correspondiente a 75 jornales o tres meses como mínimo dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad.

El subsidio justificado por el servicio médico será del 70% de su sueldo o jornal básico correspondiente a su categoría excluyéndose las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales. La suma que se abona tiene un tope máximo de 3 salarios mínimos nacionales.

El subsidio lo percibirán a partir del 4to. día de la ausencia provocada por enfermedad o accidente con un plazo máximo de un año que podrá ser extendido por un año más por resolución fundada.

En caso de hospitalización del trabajador, el subsidio se cobrará desde su interacción y no habrá período de pérdida del mismo.

Mientras esté en el Seguro de Paro el trabajador tiene derecho a la asistencia sanitaria y farmacéutica pero no al subsidio.

El seguro de enfermedad tiene asimismo otros beneficios complementarios, como ser: lentes, prótesis, sillones de ruedas, bastones, internaciones psiquiátricas.

Los empleados y obreros incluidos en los seguros sociales por enfermedad estarán obligados a optar por una de las instituciones de asistencia médica colectiva, contratadas por BPS. En un plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de ingreso o reingreso a la actividad. De no hacerlo podrán ser considerados incursos en la causal de pérdida de sus derechos al seguro de enfermedad.

En el caso de las afiliaciones producidas a través de organismos de la Seguridad Social, la misma se realizará sin examen médico previo de admisión ni limitaciones por razones de edad.

Los trabajadores afiliados a una IAMC, no podrán transferirse a otra hasta computar una antigüedad mínima de 24 meses continuos en la misma, salvo por autorización expresa de BPS.

Todos los asegurados por la ley de seguro de enfermedad deberán tener carné de salud en la forma que establezca la reglamentación.

Los trabajadores en uso de licencia médica por períodos mayores de 3 meses deberán ser sometidos cada 90 días a reconocimiento por un tribunal médico del servicio de certificaciones médicas de DISSE.

Si el trabajador es declarado física o intelectualmente imposibilitado para el desempeño de su empleo por la junta médica, DISSE seguirá pagando el subsidio por un término de hasta 180 días contados desde la fecha del respectivo dictamen. Dentro del plazo de

180 días el trabajador deberá ser sometido a examen por los servicios médicos del BPS, para determinar la situación de inhabilitación. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, DISSE se hará cargo de la diferencia entre lo que abone el BSE y el subsidio establecido en la ley.

Las empresas no podrán despedir ni suspender al trabajador que esté ausente por razones de enfermedad si ha cumplido los requisitos que establece esta ley y su reglamentación en cuanto a la denuncia en DISSE.

El trabajador dado de alta no podrá ser despedido antes de que transcurran 30 días de su reincorporación a la empresa. La violación de esta obligación traerá aparejado que el pago de la indemnización por despido sea el doble de lo normal.

Perderán total o parcialmente los derechos al subsidio por enfermedad los trabajadores que:

- 1) No cumplan las prescripciones médicas y no se sometan a los reconocimientos y exámenes médicos que se consideren necesarios. Los que simulen, provoquen o mantengan intencionalmente la incapacidad por enfermedad o accidente.
- 2) Los que contraigan enfermedad o sufran accidentes en trabajos remunerados realizados fuera de la industria o que estando percibiendo el subsidio realicen tareas remuneradas o usen medicamentos inconvenientes.
- 3) Los que estén inhabilitados para trabajar, por enfermedad física a consecuencia de actos ilícitos penales, siempre que mediante sentencia ejecutoriada se establezca su responsabilidad, por embriaguez o por uso de estupefacientes.
- 4) Los que se sometan a operaciones de cirugía estética sin consentimiento de las autoridades del seguro, así como también cuando contraigan enfermedades que deriven de estas operaciones. Lo dispuesto anteriormente no comprende la cirugía reparadora.
- 5) Las trabajadoras que interrumpan voluntariamente su embarazo, salvo que medie indicación médica.
- 6) Los que estén en uso de licencia anual remunerada o cumpliendo una sanción disciplinaria y durante el lapso de las mismas.
- 7) Los que se ausenten sin autorización de DISSE del lugar donde se domicilian mientras perciban el subsidio.

4.1.5 Cajas de auxilios o seguros convencionales de enfermedad

Estos podrán constituirse mediante convenio colectivo entre empresas o conjuntos de empresas y por lo menos los 2/3 de sus trabajadores, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Que el convenio suponga la creación de una persona jurídica, sin finalidad de lucro, en cuyo órgano directivo estén paritariamente representados empresarios y trabajadores.

- 2) Las prestaciones que se sirvan no deberán ser inferiores a las que establece la ley.
- 3) Las tasas de aportación de los trabajadores no podrán ser superiores a las máximas establecidas en la ley.
- 4) Los fondos del seguro se contabilizarán y administrarán con total independencia de la administración de las empresas y de los sindicatos de los trabajadores eventualmente comprendidos.
- 5) Los convenios colectivos deberán negociarse entre las empresas y los representantes del personal elegidos por voto secreto y deberán ser aprobados por mayoría de 2/3 de los trabajadores comprendidos.

4.1.6 Seguro de desempleo

La prestación por desempleo consiste en un subsidio mensual en dinero que se le paga al trabajador en situación de desocupación forzosa no imputable a su voluntad o capacidad laboral, entendiéndose por ésta la aptitud psicofísica para el desempeño de la tarea habitual.

Tienen derecho al subsidio todos los trabajadores de la actividad privada que presten servicios remunerados a terceros. Para tener derecho al subsidio de desempleo se requiere:

- Para los empleados con remuneración mensual, haber computado 180 días continuos o no de permanencia en la planilla de trabajo, de una o más empresas.
- Para los remunerados por DIA o por hora haber computado 150 jornales en iguales condiciones.
- Para los empleados con remuneración variable haber percibido el equivalente a seis salarios mínimos nacionales mensuales, en iguales condiciones.

En todos los casos el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal.

El trabajador desocupado deberá solicitar la prestación por desempleo dentro de los 30 días calendario posteriores a:

- La interrupción de la actividad remunerada por despido o suspensión total.
- El primer día hábil siguiente a la finalización del mes en que se produjo la reducción del trabajo o suspensión parcial.

Las empresas están obligadas a llenar los formularios que el trabajador necesite para gestionar el cobro del subsidio, dentro de los 10 días hábiles de producido el despido o suspensión.

En caso de que la empresa no entregue la documentación requerida, el trabajador deberá igualmente solicitar el subsidio, realizando la reserva de derecho, prestando declaración jurada sobre el no-cumplimiento de la empresa.

El monto del subsidio por desempleo será:

- A. Para los empleados despedidos o en situación de suspensión total

1. Con remuneración fija o variable, el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores a la fecha de despido o suspensión no pudiendo ser inferior a la mitad del salario mínimo nacional.
 2. Con remuneración por día o por hora, el equivalente a 12 jornales mensuales, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores al cese de la actividad por 150, no pudiendo ser el mismo inferior al 50% del salario mínimo nacional.
- B. Para los empleados en suspensión parcial de la actividad la diferencia que existiera entre el monto del subsidio calculado como en el literal anterior y lo efectivamente percibido durante el período durante el cual se sirve el subsidio.
- C. Si el empleado fuera casado o tuviera a su cargo familiares incapaces hasta el 3er. grado de afinidad o consanguinidad ascendientes o descendientes, menores de 21 años de edad percibirá un suplemento del 20% del subsidio que correspondiera conforme a los establecido precedentemente.

La duración del subsidio por desempleo será:

- Para el empleado con remuneración fija o variable, por un término máximo de 6 meses.
- Para el empleado remunerado por día o por hora, por un total de 72 jornales.

Los trabajadores que hayan agotado de modo continuo o discontinuo el término máximo de duración de desempleo podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos 11 meses, 6 de ellos de aportación efectiva desde que percibieron la última prestación.

El Poder Ejecutivo podrá a solicitud de la empresa conceder prórrogas especiales para conjuntos de trabajadores hasta un máximo de 18 meses.

El derecho a percibir el subsidio por desempleo cesará cuando:

- A) el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada;
- B) rechazare sin causa legítima un empleo conveniente.

No tendrán derecho al seguro por desempleo:

- A) los que perciban jubilación o adelanto jubilatorio;
- B) los que se encuentren en estado de huelga y por el período de la misma;
- C) los que fueran despedidos o suspendidos por razones disciplinarias;
- D) los que perciban otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia. En caso de ingresos de otra naturaleza y siempre que los mismos fueran inferiores al monto de la prestación se abonará la diferencia.

En ningún caso se tomarán en cuenta:

- 1) Las rentas vitalicias por accidente laboral o incapacidad servida por el BSE.

- 2) Las asignaciones familiares.
- 3) El hogar constituido.
- 4) Las pensiones alimenticias con destino a menores o incapaces.
- 5) La vivienda propia que ocupen los beneficiarios.
- 6) Los ingresos complementarios voluntariamente servidos por los empleadores durante el período de desocupación.
- 7) La indemnización por despido.
- 8) Las licencias no gozadas y el salario vacacional.
- 9) Los feriados pagos.
- 10) El sueldo anual complementario.

Son computables a los efectos jubilatorios el período y los montos del subsidio por desempleo como trabajado efectivamente. Asimismo se computan para el cálculo de la indemnización por despido.

Durante el período en que el trabajador perciba el subsidio no se generará derecho a licencia feriados pagos y salario vacacional.

Se clausurarán los juicios de desalojo iniciados contra los trabajadores en situación de desocupación total o parcial en las siguientes circunstancias:

- a) Si se tratase de un desocupado parcial, bastará para clausurar el juicio la presentación de un certificado de la empresa donde presta servicios en el cual conste que trabaja menos de 150 hs. por mes, por razones independientes a la voluntad del trabajador.
- b) Si se tratase de un desocupado total, por la presentación de un certificado extendido por la dirección de seguros de desempleo.

El juez de la causa dispondrá que DISEDE abone las sumas adeudadas y reclamadas por los propietarios las cuales serán reintegradas a dicho organismo en cuotas mensuales a partir del momento en que vuelva a obtener una ocupación de más de 150 horas mensuales.

El monto mensual del alquiler y la cuota de reintegro de alquileres anticipados por DISEDE no podrá exceder del 40% de su retribución mensual.

La Contaduría General de la Nación hará que el empleador retenga mensualmente el porcentaje que corresponda de toda suma de dinero que perciba el trabajador con destino al pago del precio del arriendo u otras deudas contraídas por éste con motivo de la ejecución del contrato.

4.1.7 Fondo de Reconversión Laboral

En 1992 se instaura el Fondo de Reconversión Laboral, con aportes inicialmente de trabajadores y posteriormente de empleadores y trabajadores de forma paritaria, y se crea la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), de conformación tripartita, con el cometido de promover actividades de formación profesional. Estas actividades están dirigidas a:

1. trabajadores amparados por DISEDE;
2. trabajadores rurales desocupados;
3. trabajadores en actividad de empresas o sectores que hayan concertado convenios colectivos que prevean la capacitación profesional;
4. otros grupos con dificultades de inserción laboral, incluidos en programas o proyectos de la Junta Nacional de Empleo.

La reglamentación para tener derecho a acceder a los cursos impartidos por la Junta Nacional de Empleo se determinará en cada oportunidad, así como los montos destinados a partidas de gastos para que el trabajador que se recapacite.

Son obligaciones del trabajador:

- a) Acudir a las entrevistas de orientación laboral que se dispongan, bajo apercibimiento de no ser incluido o ser eliminado de los registros de la JUNAE.
- b) Concurrir a las actividades de formación profesional que se determinen. El no-cumplimiento de esta obligación dará lugar a la pérdida de los beneficios otorgados.

4.1.8 Convenios internacionales de seguridad social

Uruguay ha suscrito un número importante de convenios y acuerdos de Seguridad Social con países de América y de Europa. Estos convenios básicamente se componen de las siguientes materias:

- acumulación de períodos de servicios entre los dos países firmantes;
- traslados temporarios de trabajadores hacia y desde el exterior;
- pago de jubilaciones y pensiones en el exterior, sin quitas ni retenciones; y
- gestiones de oficio.

4.1.9 Oficina carta

El BPS creó una oficina especializada donde se reciben todas las denuncias que los trabajadores hacen contra sus patrones ya sea por no estar afiliados a BPS o por cualquier tipo de irregularidad vinculada a la aportación de los trabajadores.

Las denuncias sobre irregularidades en caso de ser constatados por los servicios inspectivos del BPS generan multas de las cuales el 50% del monto son para el denunciante.

4.1.10 Pensiones

El BPS concederá pensión a la familia de un trabajador afiliado activo o jubilado por las siguientes causales:

- A. La muerte del trabajador en actividad y afiliado en el BPS, cualquiera fuera el tiempo de servicios reconocidos.
- B. La declaración judicial de ausencia del trabajador.
- C. La desaparición del trabajador en un siniestro conocido de manera pública y notoria previa información sumaria.

También causarán pensión quienes establezcan estar en las siguientes condiciones:

- A. Quien fallezca durante el período de amparo al régimen de seguro de desempleo o dentro de los 12 meses inmediatos siguientes al cese de la prestación de dicho régimen o al cese de la actividad cuando no fuere beneficiario del mismo.
- B. Quien fallezca después de cese de la actividad y no se encuentre comprendido en las situaciones previstas en el apartado anterior, siempre que computen como mínimo 10 años de servicio y sus causahabientes no fueran beneficiarios de otra pensión generada por el mismo causante.

Se consideran beneficiarios con derecho a pensión las siguientes personas:

- 1) Las viudas y divorciadas.
- 2) Los hijos solteros menores a 21 años.
- 3) Los hijos solteros mayores de 21 años absolutamente incapacitados para todo trabajo.
- 4) El viudo absolutamente incapacitado para todo trabajo.
- 5) Los padres absolutamente incapacitados para todo trabajo.
- 6) Las hijas solteras que a la fecha del deceso del causante tengan 45 años de edad o más y acrediten haberse dedicado pura y exclusivamente al cuidado de sus padres o hermanos cuando al causante no sucedan viuda o viudo incapacitado con derecho a pensión.

Las referencias a padres e hijos comprenden tanto a los legítimos, como naturales, adoptivo o adoptantes.

Todos los beneficiarios mencionados anteriormente, que se hayan hecho cargo de los gastos de sepelio de un afiliado activo o jubilado o del desocupado en las situaciones previstas anteriormente, tendrán derecho a un único subsidio de la seguridad social equivalente a 4 veces el salario mínimo nacional.

Cuando no existan beneficiarios con derecho a pensión o existiendo éstos no se hubieran hecho cargo de los gastos del sepelio, se abonará el subsidio a quien justifique haberlo pagado.

Este beneficio debe ser solicitado antes de transcurrir 180 días contados a partir de la fecha del fallecimiento de quien lo causa, vencido el cual caducará.

El monto de la pensión será equivalente a la jubilación que le hubiere correspondido al causante.

4.1.11 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Ambos infortunios están regulados por la ley 16.074, que establece el seguro obligatorio para los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a causa del trabajo o en ocasión del mismo.

Están obligados a asegurar:

- 1- Toda persona de naturaleza pública, privada o mixta que utiliza el trabajo de otra cualquiera sea su número.
- 2- El Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos y los Servicios Descentralizados están obligados a asegurar a todo su personal en el BSE.

Concepto de patrón: Toda persona que utilice el trabajo de otro.

Concepto de obrero o empleado: Todo aquel que ejecute un trabajo habitual u ocasional remunerado y en régimen de subordinación.

Concepto de salario o sueldo: Es todo ingreso que en forma regular y permanente sea en dinero o en especie perciba el trabajador en relación de dependencia.

EL BSE prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones correspondientes, con independencia de que sus patrones hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlo.

El trabajador lesionado o afectado por una enfermedad profesional tiene la obligación de someterse a la asistencia que suministra el BSE. De no cumplirla, el BSE tiene derecho a suspender el pago de la indemnización diaria o renta.

No será considerado accidente del trabajo el que sufra un obrero o empleado en el trayecto al o del lugar del desempeño de sus tareas salvo que medie alguna de las siguientes circunstancias:

- a. - que estuviera cumpliendo una tarea específica ordenada por el patrono;
- b. - que éste hubiera tomado a su cargo el transporte del trabajador; y/o
- c. - que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

Los patrones deben dar cuenta del accidente dentro de las 72 hs. en la sede central en Montevideo y en el resto de los departamentos dentro de los 5 días. El trabajador o su representante podrá también hacer la denuncia, dentro de los 15 días continuos en Montevideo o en los 30 días si ocurre en el resto de los departamentos.

El asesor letrado de la inspección general del trabajo o los fiscales letrados departamentales según los casos podrán solicitar al BSE los antecedentes y controlar la determinación y cumplimiento de la renta.

Toda controversia originada por la fijación de la renta o salario será resuelta judicialmente siguiendo el procedimiento vigente en materia laboral.

La inspección general del trabajo, asesorará y proporcionará la defensa que requieran los accidentados o sus causa-habientes para comparecer ante el BSE o en juicio, en el interior del país la defensa estará a cargo de los fiscales letrados.

Al ser dado de alta por el BSE el trabajador deberá presentarse dentro de los 15 días posteriores a la misma. El patrón tiene que reintegrarlo antes de que pasen 15 días desde que se presentó a trabajar.

Si no lo reintegran deben pagarle el triple del despido común en caso de tener derecho a éste.

Si lo reintegran deben asegurarle 180 jornadas de trabajo.

Si luego de reintegrado lo despiden antes de alcanzar los 180 jornales le deben pagar los jornales que le faltan para completar los 180.

El patrón tiene la obligación de esperar 18 meses el alta del trabajador.

Si pasa más tiempo y no le dan el alta el patrón no está obligado a darle trabajo y Ud. no puede reclamar despido.

INDEMNIZACION: el daño que el accidente de trabajo o enfermedad profesional pueda causar, dará derecho al cobro de una indemnización, la cual puede ser de dos tipos, dependiendo del tipo de lección recibida.

Indemnización temporaria: cuando el trabajador esté privado en forma pasajera de su capacidad de trabajo, recibirá una indemnización a partir del cuarto día de ausencia, hasta la cura completa o la consolidación de la lesión.

- 1- Tiene derecho a una indemnización diaria calculada sobre las 2/3 partes del salario diario o sueldo mensual que se le pagaba al momento del accidente. Las indemnizaciones serán diarias y se abonarán las que correspondan a los días festivos.
- 2- Si la víctima trabaja en forma irregular o a destajo, la indemnización diaria será las 2/3 partes del salario diario que resulte de dividir por 150, el importe total de los salarios ganados durante los 6 meses anteriores, sino hubieran transcurrido todavía 6 meses desde que el obrero o empleado empezara a trabajar para el patrono se tomará como base el salario medio ganado durante los últimos 6 meses por los trabajadores similares en el mismo establecimiento o en su defecto algún establecimiento o actividades afines.
- 3- Para los que realicen trabajos de zafra, el cálculo del jornal resultará del promedio actualizado de lo percibido durante la zafra, buscando el promedio quincenal correspondiente al número de quincenas que dure la zafra y el salario medio ganado fuera de la época de zafra.
- 4- En el caso de trabajadores rurales se tendrán en cuenta los jornales establecidos por las normas pertinentes.

Incapacidad permanente: puede ocurrir que el trabajador a consecuencia de un accidente pierda en forma permanente o definitiva una parte de su capacidad de trabajo. Esta incapacidad permanente puede ser parcial o total.

La determinación del grado de incapacidad es determinada por los técnicos del BSE. De existir discrepancias sobre el grado de incapacidad, sin perjuicio del trámite judicial, el siniestrado podrá solicitar un tribunal médico que se integrará por 3 médicos: dos

designados por el Banco y otro por el siniestrado. El BSE adoptará la decisión que sobre el grado de incapacidad dicte este tribunal.

1. Si la incapacidad permanente no alcanza al 10% de la reducción de la capacidad profesional, no dará derecho a indemnización alguna.
2. En el caso de las incapacidades permanentes superiores al 10%, las indemnizaciones serán reguladas de acuerdo a los criterios técnicos que defina el BSE.

El BSE ajustará como mínimo una vez al año la renta por incapacidad permanente o muerte en función del índice medio de salarios establecidos por la Dirección Nacional de Estadística y Censos.

La renta anual por incapacidad permanente o muerte es compatible con las jubilaciones o pensiones atendidas por los organismos de previsión social. Las mismas se pagarán mensualmente y son incedibles, inembargables e irrenunciables. Pueden servir de garantía para préstamos de entidades bancarias oficiales.

Accidente mortal: el trabajador puede perder la vida en caso de accidente o enfermedad profesional, en cuyo caso sus derecho-habientes tendrán derecho a:

1. Una renta vitalicia igual al 50% del salario o remuneración anual para el cónyuge sobreviviente no divorciado o separado de hecho o la concubina o concubino que demuestre fehacientemente la vida en común con un plazo mayor de un año a la fecha del fallecimiento. Si el cónyuge o concubino sobreviviente es el único a percibir la renta, el porcentaje se elevará a las 2/3 partes del salario o remuneración anual.
2. Los menores de 18 años y hasta esa edad y los mayores de 18 años discapacitados que vivían a expensas del trabajador sea cual fuere el lazo jurídico que a éste los uniere, siempre que se justifique este hecho percibirán una renta del 20% del salario anual sino hay más que uno, del 35% si hay 2, del 45% si hay 3 y del 55% si hay 4 o más.
3. Si no hay cónyuge o concubino superviviente, la renta de los menores o incapaces se elevará al 50% del salario anual para cada uno de ellos, no pudiendo en ningún caso exceder del 100% del salario anual dentro del límite máximo fijado con carácter general.
4. De no concurrir cónyuge sobreviviente o concubino, tendrán derecho a la renta, la que será equivalente al 20% del salario anual, los ascendientes del siniestrado siempre de que vivieran a sus expensas.

El BSE está obligado a atender e indemnizar a todo trabajador que sufra un accidente laboral independientemente de si su patrono lo ha asegurado o no. En los casos que el trabajador no esté asegurado, recibirá la atención médica correspondiente y la indemnización o renta a cobrar se calculará sobre el salario mínimo nacional.

4.2 Cuentapropistas y changadores

En general estas dos denominaciones se asocian con lo que se denomina **sector o trabajo informal**. No se profundizará en las causas que lo originan, sino que se remitirá

a la definición clásica, que se refiere al excedente de fuerza de trabajo y a la relativa incapacidad de generar empleo del sector moderno, característica ésta de la actual fase económica del capitalismo.

Es de suma importancia distinguir el trabajo informal, como economía de subsistencia, de lo que es economía capitalista que deliberadamente se margina del cumplimiento de las obligaciones del sistema para lograr ventajas en materia de evasión tributaria y de incumplimiento laboral.

Es razonable prever que el sector formal moderno seguirá siendo incapaz de ocupar productivamente a todos los que buscan empleo y que seguirá habiendo un número importante de trabajadores ocupándose en el sector informal como forma de subsistir.

Esta problemática trae aparejada el tema del cumplimiento de las normas laborales, sobre todo aquellas vinculadas con la relación de subordinación e incluso el respeto de ciertas normas laborales elementales, aun para los trabajadores “sin patrón” Esto no debe llevar a caer en la trampa de confundir lo informal con lo ilegal.

Primero: por que se ha demostrado que el corte legal/ilegal no sirve, puesto que la mayoría de las unidades productivas son **legales a medias**.

Segundo: porque el incumplimiento de las regulaciones se define habitualmente en la literatura respectiva como **economía subterránea**.

Tercero: porque ambas realidades deben ser sometidas a tratamientos distintos por parte del Estado.

Para nosotros **“trabajo informal” es el trabajo de subsistencia** que lo desarrolla quien por su misma pobreza no cumple con muchas normas porque no puede hacerlo.

En cambio la actividad desarrollada sin cumplir con la normativa vigente, buscando simplemente un mayor lucro, debe calificarse como **trabajo negro o economía subterránea**.

Podemos dividir al sector informal en dos grandes grupos: los trabajadores independientes ya sea actuando individualmente o como jefes de microempresas informales; y por otro, los informales asalariados de las empresas de subsistencia y a aquellos que en realidad son asalariados de empresas que los ocupan con el propósito de evadir normas de seguridad social.

Los primeros necesitan algún acceso a la seguridad social, a la capacitación que les permita hacer frente a los costos que implica cumplir con la normativa vigente

Los segundos están comprendidos lisa y llanamente en la aplicación del derecho laboral.

Por último **los asalariados disfrazados de trabajadores por cuenta propia o de microempresarios**, que se encuentran en situaciones graves de desprotección en materia laboral y de seguridad social, derivada del incumplimiento **de quien tiene las posibilidades económicas y la obligatoriedad jurídica** de cumplir con las normas laborales y realizar los aportes correspondientes. En esta situación lo que corresponde es el desenmascaramiento de la situación, obteniendo la formalización lisa y llana.

Economía general básica

5.1 Algunos conceptos básicos de economía

5.1.1 ¿Qué es la economía?

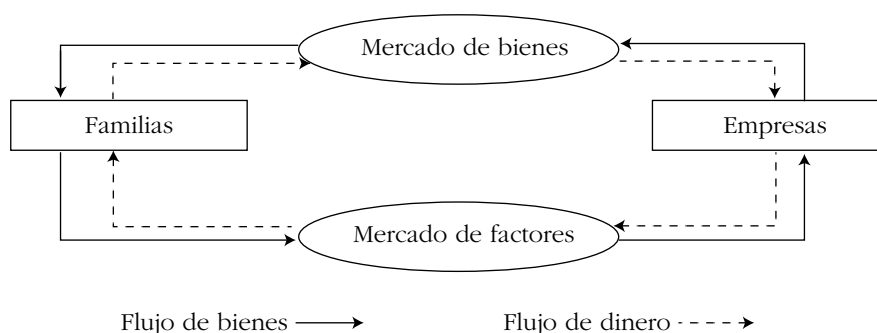
Más allá de que sepamos o no definir exactamente qué es la economía, todos tenemos alguna idea intuitiva. En nuestra vida cotidiana todos hablamos y nos interesamos por el costo de vida, la inflación, el desempleo y muchos otros temas que están vinculados con ella.

La economía es una ciencia social que estudia las actividades humanas orientadas a administrar los recursos, que son escasos, con el objetivo de producir bienes y servicios y distribuirlos de manera que los individuos satisfagan las necesidades, que son ilimitadas.

Los seres humanos tenemos diversas necesidades: comer, dormir, vestirnos, estudiar, divertirnos, etc., pero los recursos con los que contamos no son infinitos y por lo tanto la preocupación es cómo administrarlos para satisfacerlas. Para ello en general nos organizamos; por lo tanto la economía no sólo estudia el comportamiento de los individuos sino también el de las familias, las empresas, el Estado y otras organizaciones, a los que llamamos agentes económicos.

Los agentes económicos se relacionan a través de los mercados, que es el lugar donde se encuentran los vendedores y compradores de recursos productivos (o factores de producción), bienes o servicios para intercambiarlos.

Imaginemos una economía cerrada (esto quiere decir sin relaciones con el exterior) donde sólo hubieran dos agentes económicos: empresas y familias. En este caso las empresas producen los bienes y servicios que venden a las familias y éstas proporcionan a las empresas servicios productivos en forma de trabajo o capital que las empresas compran, lo cual se podría esquematizar como sigue:



Pero la realidad es más compleja: como ya vimos, además de las familias y las empresas, el gobierno es otro agente económico. Por otra parte algunas familias no gastan todo su dinero en comprar bienes, sino que pueden ahorrarlo y depositarlo en un banco, que a su vez lo presta ya sea a otras familias, a las empresas o al gobierno; aparecen así un mercado de capitales y un mercado de dinero. También sabemos que actualmente no existen economías cerradas, sino que los países realizan algún tipo de intercambio con otros países y aparecen así compras y ventas de bienes al exterior (que se llaman importaciones y exportaciones respectivamente), se reciben y se otorgan préstamos entre países, se intercambian factores, etc. Todo ese circuito económico es objeto de estudio de la economía.

La *microeconomía* estudia el comportamiento y las decisiones que toman los individuos, las familias, las empresas en sí mismos y en su operación en los mercados de bienes y servicios. O sea, estudia el comportamiento de los agentes económicos y sus interrelaciones. Por el contrario la *macroeconomía* estudia el funcionamiento de la economía en su conjunto.

Por ejemplo, la producción de todo un país o el desempleo son temas que estudia la macroeconomía, mientras la producción, los costos y la rentabilidad de las empresas es un tema microeconómico.

En lo que sigue vamos a explicar algunos aspectos macroeconómicos de interés. Comenzaremos explicando de qué hablamos cuando nos referimos a la producción de un país.

5.2 La producción

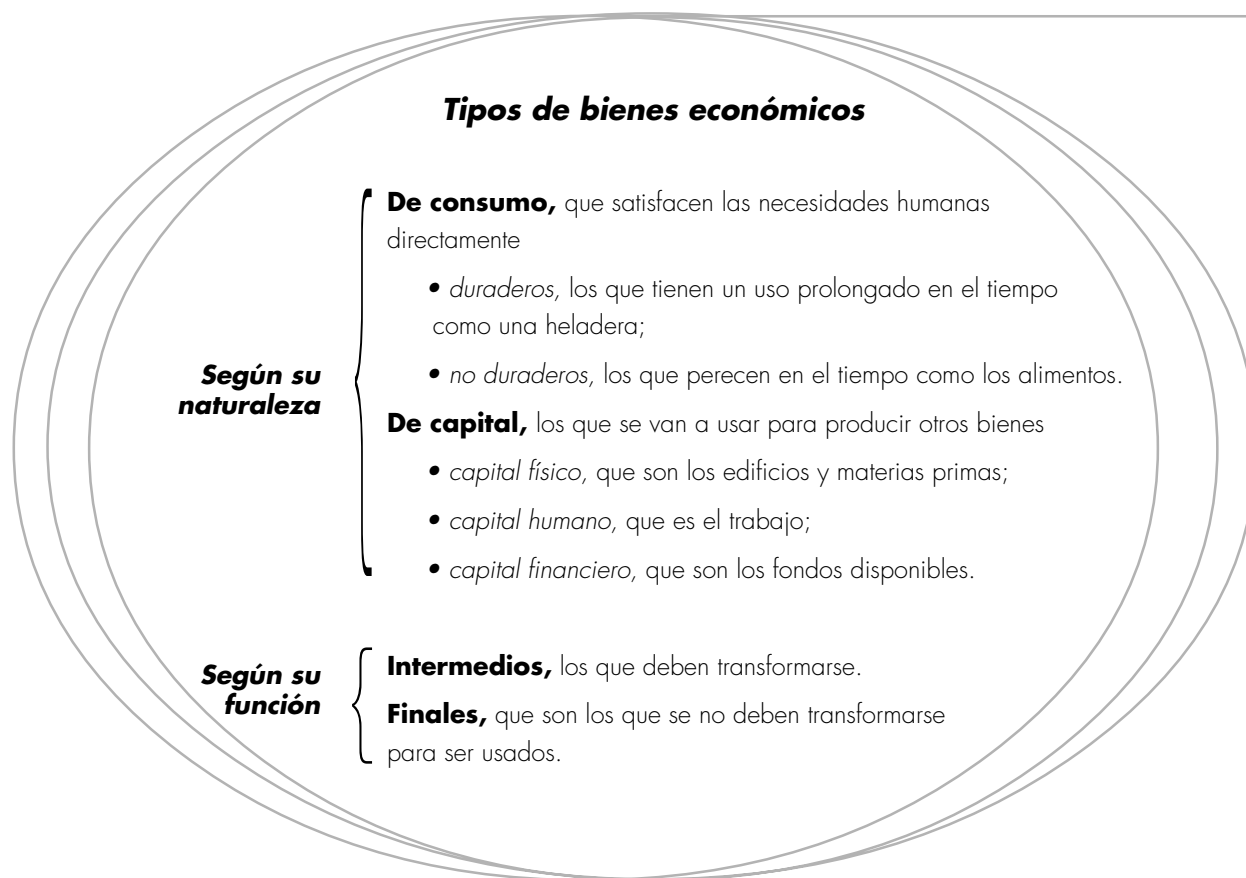
5.2.1 ¿Qué es?

Llamaremos producción a la actividad humana encaminada a la utilización de la naturaleza con el fin de crear bienes, que en tanto resultado de dicha actividad, denominaremos productos. Para producir combinamos los factores productivos: recursos naturales, el trabajo y el capital.

Los bienes económicos, que son aquellos que son escasos y transferibles (no como el aire por ejemplo) pueden ser de consumo, que son aquellos que satisfacen las necesidades de los individuos, como un saco o un par de zapatos, o de capital, que son los que se utilizan para producir otros bienes, como las máquinas o las materias primas.

De acuerdo a su función, los bienes se pueden clasificar en intermedios, que son los que aún deben transformarse para ser consumidos (como por ejemplo la madera), y los finales que no requieren nuevas transformaciones para ser consumidos (como por ejemplo una mesa) o para ser empleados para producir otros bienes (por ejemplo, una máquina).

Por otro lado existen actividades que sin crear bienes materiales se destinan directa o indirectamente a satisfacer necesidades humanas. Estos son los que llamamos servicios, como por ejemplo el trabajo de un médico cuando atiende un paciente, las actividades vinculadas al turismo, las de un banco, etc.



5.2.2 ¿Cómo crece la producción?

El crecimiento de la producción puede analizarse en el corto y en el largo plazo. En el corto plazo la producción puede aumentar sin nuevas inversiones. ¿Cómo? Esto sucede cuando existe capacidad instalada ociosa. Esto es cuando parte de las instalaciones de la industria no se están usando en forma plena, por ejemplo cuando parte de un edificio no se está usando o cuando parte de las máquinas están apagadas. En este caso se puede aumentar la producción sin inversión reproductiva, simplemente ocupando la parte del edificio que no se usaba o prendiendo todas las máquinas.

En el largo plazo, el crecimiento está estrechamente vinculado a la inversión, lo que permite el aumento de maquinaria y equipo y la incorporación de más trabajadores al proceso productivo. La producción puede crecer también (en forma alternativa o complementaria a lo anterior) sobre la base de incrementos de la productividad del trabajo y esto se logra mediante la innovación tecnológica, ya sea incorporando cambio técnico en las nuevas máquinas que se repongan, con nuevas habilidades de la fuerza de trabajo, mediante nuevas formas de organización del trabajo, etc.

Llegado este punto uno puede preguntarse, si el aumento de la producción depende de una mayor inversión, ¿de qué depende la inversión? En primer lugar tiene que haber dinero para invertir, ya sea porque hay quienes ahorran a nivel nacional y deciden invertir, o porque se realizan inversiones extranjeras. La decisión de invertir depende de la seguridad que tenga el empresario sobre la posibilidad de vender su producción en el

mercado interno o fuera de él, del riesgo que corre, de la rentabilidad que obtendrá, etc. Pero buena parte de la inversión de un país es pública, es decir inversión del Estado, que depende básicamente de orientaciones de política. Por ejemplo, si el objetivo que prioriza el gobierno es reducir el déficit fiscal, podría disminuir la inversión. Debemos aclarar que este es un ejemplo simple, la realidad es bastante más compleja y cuando mejoro la situación en un aspecto puedo empeorarla en otro (por ejemplo una reducción del déficit por un lado y una reducción del empleo por el otro).

5.2.3 ¿Cómo se mide el producto de un país?

En general se mide con una metodología común para todos los países capitalistas, de manera de poder comparar las cifras.

La totalidad de bienes y servicios disponibles en una economía en un momento dado constituyen la oferta de dicha economía. Estos bienes y servicios o fueron producidos dentro del país o se compraron a otro, es decir se importaron.

Se llama Producto Bruto Interno o PBI al valor monetario del conjunto de bienes y servicios finales producidos dentro de las fronteras nacionales en determinado período.

El valor de los bienes producidos se calcula sumando las cantidades multiplicadas por los precios de los mismos, y así podemos sumar peras, zapatos y harina.

Cuando se vende un producto, por ejemplo un pan, algunos de sus elementos ya han sido objeto de compras y ventas: el agricultor vendió trigo al molino y el molino vendió harina a la panadería. Si sumáramos todas estas ventas para medir el producto algunos ingredientes se estarían duplicando. Por eso en el producto bruto interno se contabilizan sólo las ventas realizadas al último usuario, el que ya no lo va a procesar o a volver a vender.

Veamos un ejemplo:

	Valor de las ventas (1)	Costo del insumo intermedio (2)	Valor Agregado (3)=(1)-(2)
Trigo del agricultor al molino	10	0	10
Harina del molino a la panadería	16	10 (en este caso el insumo intermedio es el trigo que se compró al molino)	6
Pan de la panadería al consumidor	28	16 (el precio de la harina comprada)	12

¿Cuál es el PBI de la economía de nuestro ejemplo? Dijimos que la suma del valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos en un país, y en nuestro caso el único bien final es el pan, por lo que el PBI es 28. Otra manera de medir el valor de producción es sumar cuanto se ha agregado de valor en cada etapa del proceso, es decir sumar los valores agregados que son realmente el esfuerzo productivo de cada sector. Los insumos intermedios se restan porque son esfuerzo productivo de un proceso anterior (columna 3); en nuestra economía es $10+6+12=28$.

El Valor Agregado Bruto o VAB en la economía es el valor de venta de los bienes y servicios producidos descontando el costo de los productos intermedios utilizados en su elaboración. El valor agregado se compone de los salarios, beneficios, rentas e intereses, que se pagan en cada segmento del proceso productivo.

Producto Bruto Interno = Valor Agregado Bruto

La producción de bienes y servicios puede desarrollarse en el sector público o en el sector privado. El sector público influye en la economía de manera significativa y desarrolla funciones económicas especiales, por eso lo vamos a tratar aparte.

5.3 El sector público

La organización política que se dan las sociedades en un territorio delimitado se denomina Estado.

El sector público, también llamado Administración Pública, está formado por el conjunto de organizaciones que tienen algún grado de dependencia funcional, presupuestaria o jerárquica respecto al poder central del Estado.

En origen el Estado se ocupaba solamente de la seguridad y la defensa, luego se agregaron funciones de tipo social (educación, salud, etc.). En otro orden se ocupa de la infraestructura (carreteras, puertos, etc.). Como sector de la economía produce bienes o servicios, por ejemplo en Uruguay la producción de portland, la energía eléctrica, la mayoría de los servicios de agua, etc. se realizan dentro del sector público.

Pero, ¿es un sector más de la economía? En principio uno piensa que no. El Estado produce bienes y servicios por razones económicas pero también de seguridad y autonomía nacional. Hay inversiones que la iniciativa privada no está en condiciones de llevar adelante por su volumen o por los riesgos que conllevan a largo plazo y esto ha hecho que el Estado las asuma, como en el caso de la energía o petróleo. También la explotación de recursos naturales es una tarea que el Estado suele asumir por razones estratégicas, de seguridad y de soberanía nacional. La producción de bienes y servicios por parte del Estado depende fundamentalmente de las orientaciones de política económica y social, además de la relación entre costos y beneficios de dichas actividades.

El Estado también actúa regulando y orientando la actividad económica por medio de la política económica.

La política económica es un conjunto coherente de instrumentos y acciones que se proponen para alcanzar objetivos que se consideran prioritarios.

Por ejemplo un gobierno puede tener como objetivo el crecimiento de un sector o rama de producción, para lo cual los instrumentos pueden ser entre otros, créditos más baratos (con tasas de interés más bajas que las del mercado), rebaja o exoneración de impuestos, subsidios directos. Si el objetivo fuera redistribuir el ingreso en favor de los asalariados los instrumentos podrían ser un aumento de salarios o una reducción de los impuestos al consumo y un aumento del impuesto al patrimonio o las ganancias, etc.

Ya que estamos hablando del Estado desarrollemos un poco más una parte del mismo, la política fiscal, entendida como la política de ingresos y gastos del Estado.

5.3.1 Los ingresos

Los ingresos del Estado provienen de los impuestos y de la venta de bienes y servicios de las empresas públicas.

La determinación del tipo y monto de los impuestos, la política tributaria, puede tener como objetivo obtener ingresos para solventar los gastos, o como recién dijimos, puede ser utilizada para fomentar o no un sector, para redistribuir el ingreso, etc. Por ejemplo en relación con el comercio exterior un gobierno puede aumentar los aranceles, que son los impuestos que deben pagar los importadores cuando ingresan mercadería extranjera al país, y así desestimular las importaciones y fomentar la producción nacional.

5.3.2 Los gastos

De igual forma la política de gastos se utiliza para orientar y regular la economía de acuerdo a los objetivos del gobierno, quien de acuerdo a sus criterios de política determina los montos y composición del mismo.

Los gastos del Estado se clasifican en:

- *corrientes*, que son los gastos de funcionamiento del gobierno como el pago de salarios a los funcionarios públicos y todos los demás en que incurre para prestar sus servicios;
- *de capital*, que son las inversiones en empresas públicas, infraestructuras y servicios sociales; y
- *transferencias*, que son subsidios a las personas o a las empresas.

5.3.3 El equilibrio fiscal

Existe equilibrio fiscal cuando los ingresos del Estado igualan a sus gastos. Cuando los ingresos son mayores a los egresos hay *superávit fiscal* y cuando los ingresos son menores que los gastos hay *déficit fiscal*.

Hasta aquí vimos algunos aspectos generales de la economía, ahora veremos algunos directamente vinculados a los trabajadores: el empleo y los salarios.

5.4 El mercado de trabajo

La oferta de trabajo se refiere al número de personas que desea trabajar en actividades remuneradas. *Esta se conoce como Población Económicamente Activa o PEA, que son las personas de 14 años y más que están trabajando o buscan trabajo.*

Se supone que hasta cierta edad, que se define como los 14 años, los seres humanos viven un período de formación intelectual, social, afectiva y por lo tanto no integran la fuerza de trabajo disponible. *A la población mayor de 14 años se le llama Población en Edad de Trabajar o PET.*

La *tasa de actividad* es la proporción de personas en edad de trabajar que lo hacen o están dispuestas a hacerlo, y nos da idea de la oferta de trabajo. Es decir que cuando leemos en el diario que la tasa de actividad es del 59% quiere decir que de cada 100 personas que están en edad de trabajar 59 están trabajando o buscando un trabajo.

La oferta de trabajo depende del nivel de ingresos (cuando los ingresos de los hogares son insuficientes las mujeres buscan trabajos remunerados y los estudiantes procuran compartir esta actividad con otras por las que perciben ingresos) y de factores culturales (cada vez más las mujeres trabajan no sólo por necesidad económica, sino también por hacer algo que les guste o les permita tener independencia económica). La migración también puede influir en la cantidad de mano de obra ofertada, aumentándola cuando vienen inmigrantes como sucedió en Uruguay a fines del siglo XIX y principios del XX, o disminuyéndola cuando los uruguayos se van, como entre 1960 y 1980.

Obsérvese que la PEA se refiere a trabajo remunerado, y por lo tanto las amas de casa son consideradas inactivas, pese a que si se come fuera del hogar, se lava la ropa en un lavadero o se contrata a una niñera para que cuide a los hijos, sí se considera trabajo ya que es remunerado. Hay estudios que estiman que en Uruguay el trabajo de las amas de casa representa entre un 3% y un 11% del PBI, según los supuestos que se tomen.

Por otra parte obsérvese que existe un grupo de personas (trabajadores desalentados) que no han buscado trabajo recientemente porque han perdido la esperanza de encontrarlo, y la PEA no los registra, aunque deberían considerarse desocupados.

La demanda de trabajo es el número de trabajadores que están dispuestos a contratar las empresas (o el Estado).

5.4.1 El encuentro de la oferta y la demanda: empleo, desempleo, y problemas de empleo

Se considera población ocupada a quienes trabajan y reciben por ello una remuneración o ganancia y también a quienes trabajan como familiares no remunerados (son ejemplos de este último caso los hijos o esposa que trabajan en el almacén de la familia).

La *tasa de empleo* se calcula como la proporción de ocupados respecto al total de la población de 14 años y más. Cuando leemos que la tasa de empleo es del 60% quiere decir que de cada 100 personas de 14 años y más, 60 trabajan.

La *tasa de desempleo* mide la proporción de desocupados en el total de la población económicamente activa. Un 16% de desempleo quiere decir que de cada

100 activos 16 no encuentran trabajo.

Obsérvese que tasa de empleo y desempleo no se calculan sobre el mismo total: esto puede implicar situaciones en las que una tasa suba más de lo que la otra cae, o incluso que ambas suban o bajen simultáneamente.

Dentro de los desempleados están quienes están en seguro de paro, quienes perdieron su puesto definitivamente (a los que se les llama desocupados propiamente dichos), y quienes buscan trabajo por primera vez.

Pero entre el empleo y el desempleo, existen varios problemas: la precariedad, la informalidad, el subempleo. Si bien hay dificultades metodológicas para identificar claramente a estos trabajadores, se clasifican como sigue:

- trabajadores precarios: los empleados privados sin cobertura de seguridad social, los empleados privados con un empleo inestable y los trabajadores no remunerados;
- trabajadores informales: los trabajadores por cuenta propia con o sin local que no son profesionales ni desempeñan tareas gerenciales o directivas, los asalariados privados que trabajan en microempresas (menos de cinco ocupados) y los patrones de microempresas;
- trabajadores subempleados: los empleados públicos, privados o cooperativistas que trabajan menos de 40 horas mensuales y declaran que quieren trabajar más, y los trabajadores independientes o no remunerados que buscan otro empleo para sustituir el actual, a fin de obtener mayores ingresos o porque cuentan con tiempo disponible.

5.4.2 ¿De qué depende el nivel de empleo?

Por un lado incide la oferta de trabajo, es decir la mano de obra disponible (PEA) y su calificación.

Por otro, el nivel de actividad económica. Como ya vimos, para que la economía crezca en el largo plazo debe aumentar la inversión, y esto permitiría comprar nuevas máquinas y herramientas y ampliar las instalaciones. Si está asegurado el abastecimiento de materias primas la producción puede mantenerse o aumentar, y en ciertas condiciones se crearán nuevos puestos de trabajo o se mantendrán los existentes.

Pero el crecimiento del nivel de actividad no es suficiente, ¿a partir de qué ramas crece la producción? ¿con qué técnicas? Si por ejemplo en Uruguay la producción crece en base a la ganadería extensiva el empleo no aumentará mucho. Por otro lado, si el crecimiento de la producción ocurre por la incorporación de nuevas tecnologías no necesariamente aumentará el empleo, porque muchas de éstas son ahorradoras

de mano de obra. También es cierto que si en el largo plazo no se incorpora nueva tecnología nuestros productos pierden competitividad respecto a los de otros países y esto también provocará menos empleo.

El Estado también afecta el nivel de empleo, no sólo porque crea puestos de trabajo cuando actúa como empleador, sino a través de la política económica ya sea incentivando o no el aumento de la producción, a través de la política que adopte respecto a la innovación tecnológica, a través de la normativa del mercado de trabajo, adoptando o no políticas de empleo, incentivando o no políticas de capacitación que permitan una mejor inserción laboral, etc.

Por último, la organización sindical, también juega un rol. A mayor grado de organización y movilización habrá mayores posibilidades de proteger los niveles de empleo, logrando que éste tome un lugar preponderante en la política oficial, participando en los procesos de innovación tecnológica a nivel de las empresas, etc. En contraposición hay quienes consideran que el efecto de los sindicatos es negativo, ya que impiden el libre juego de oferta y demanda del mercado.

5.5 Los salarios

La mayoría de los trabajadores dependen de su sueldo o salario para vivir. En general *se define al salario como la cantidad de dinero que se ha acordado con el empleador en pago de la realización de un trabajo y que debe hacerse efectivo en forma regular, ya sea por semana, por quincena o por mes.*

Los salarios suelen fijarse tomando en cuenta el tiempo trabajado (jornaleros o mensuales), la producción realizada (a destajo o comisión), o ambos cuando se fija un salario básico por tiempo y después de alcanzar un mínimo en la producción se fijan incentivos o primas por excedentes.

5.5.1 Salario nominal o bruto y salario líquido o neto

El salario nominal o bruto incluye el básico definido recién y el pago recibido por horas extras, trabajo en días feriados o por la noche. Pero, en la economía formal esto no es lo que recibimos efectivamente en dinero, porque nuestro salario tiene descuentos.

El salario líquido o neto, es el salario nominal menos los descuentos correspondientes. En primer lugar estos descuentos incluyen el “aporte para la Caja”, o sea los aportes jubilatorios, un aporte para el “seguro por enfermedad” y un Impuesto a las Retenciones.

Existen además una serie de prestaciones o beneficios complementarios, que pueden provenir de acuerdos en el convenio colectivo (como feriados especiales, guardería, participación en los beneficios u otros) o de imposiciones estatales (aguinaldo, subsidio por maternidad, indemnización por despido, etc.).

5.5.2 ¿Cómo se fijan los salarios?

Hay distintos procedimientos y ellos dependen de la capacidad de negociación de empresarios y trabajadores, de los objetivos del gobierno en cuanto a la distribución del ingreso, política de precios, control del déficit fiscal (y a través de ello control de los salarios públicos, uno de los gastos del Estado), u otros. Los métodos de fijación de salarios son:

- *Contratos individuales*, cuando el trabajador individual negocia con su patrón. El patrón averigua los salarios que se están pagando por ese trabajo, realiza una oferta, el trabajador en función de la necesidad que tenga de ese trabajo, de su calificación, etc. la acepta, intenta mejorarla, o no la acepta y prefiere quedar sin trabajo.
- *Contratos colectivos*, cuando los trabajadores se organizan en sindicatos y negocian en conjunto con el empleador a través de éste.
- *Arbitraje*, que puede ser voluntario, cuando las partes que están negociando someten a arbitraje la discusión, y no tienen porqué aceptar la decisión que resulte del árbitro. Pero también puede ser obligatorio y en este caso las partes están obligadas a someterse a la decisión del árbitro.
- *Consejos de Salarios*, que generalmente son organismos tripartitos –empresarios, trabajadores y Estado- que pueden fijar salarios mínimos legalmente obligatorios o bien recomendar al gobierno montos mínimos que, aprobados por él adquieren la fuerza de ley (homologación).

Pero quienes vivimos de un sueldo o salario no sólo nos fijamos en cuánto cobramos (cuál es nuestro sueldo líquido) sino en “cuánto nos rinde”, o sea cuántos bienes y servicios podemos comprar con él.

5.5.3 Salario real

El salario real es el poder de compra de los trabajadores y depende del salario nominal (el monto y la frecuencia de los ajustes) y de los precios de los bienes y servicios.

Por ejemplo, si mi salario es de \$7.000 y un litro de leche cuesta \$ 7, el poder de compra equivale a 1.000 litros de leche. Si al mes siguiente mi salario aumentó a \$7.200 y la leche a \$7.5, el poder de compra bajó a 960 litros.

Para conocer la evolución de nuestro salario real comparamos el salario nominal no sólo con el precio de un producto, sino con el de un conjunto de bienes y servicios que se consumen más comúnmente, y que pueden identificarse con el costo de una canasta básica.

El costo de esta canasta básica varía por la inflación. *Definimos la inflación como el alza generalizada y continua de los precios.*

Un indicador para medir la inflación es el *Índice de Precios al Consumo o IPC*. El IPC se calcula de la siguiente manera: mediante una encuesta que se realiza generalmente

cada 10 años se identifican los bienes y servicios que se consumen más comúnmente y se define un canasta básica para una familia “tipo” (integrada por dos adultos y dos niños en edad escolar y que tienen un gasto mensual de entre 1 y 10 salarios mínimos); luego mensualmente se realizan encuestas en los comercios y se calcula el costo de esa canasta. La variación de los costos entre dos meses, es la variación del IPC y representa una estimación del aumento del costo de vida. Cuando leemos que el Índice de Precios al Consumo aumentó un 0.5% quiere decir que si el costo de esa canasta el mes anterior era de \$100, este mes aumentó a \$100,5.

Los reajustes salariales generalmente vinculan los salarios con la inflación. La política de reajuste depende básicamente de la política económica que impulse el gobierno, pero además de la capacidad de negociación de los trabajadores (cuando hay instancias de negociación) lo que dependerá del poder que puedan ejercer, de la situación de la rama o empresa en la que negocien, etc.

También los salarios pueden aumentar si aumenta la productividad del trabajo, en la medida en que existan mecanismos que incorporen este aspecto al cálculo de las remuneraciones.

5.5.4 Productividad y salarios

La productividad del trabajo mide la relación que existe entre la producción y el tiempo empleado para producirla. Se puede medir en términos físicos (por ejemplo si para hacer 10 pares de zapatos se usaron 40 horas de trabajo, la productividad física es $10/40=0,4$) o monetarios (lo que es más frecuente ya que en una empresa se hacen distintos tipos de bienes y no es posible sumarlos). En este caso se mide con la mayor fidelidad posible la producción (o como vimos su equivalente, el Valor Agregado) “a precios constantes”, es decir, tratando de eliminar el efecto de la inflación (porque la inflación aumenta el Valor Agregado sin que esto quiera decir que se produce de forma más eficiente) y se la relaciona con las horas trabajadas para realizarla.

No debemos confundir productividad con mayor intensidad del trabajo. Los aumentos en el volumen de producción por hora trabajada pueden obedecer a una mayor productividad o a una mayor intensidad del trabajo. Esta última implica un mayor desgaste del trabajador pues supone un aumento de la velocidad de movimientos y de la tensión muscular y psíquica del mismo, y generalmente está asociada a mayores enfermedades o accidentes. Por el contrario una mayor productividad supone que el trabajo es más productivo por ser más eficiente y no por mayor esfuerzo laboral.

La productividad del trabajo varía en el tiempo y en los diferentes países. Depende de:

- Las condiciones naturales en las que se desarrolla la producción (en mejores tierras la productividad es mayor ya que en el mismo espacio la cosecha será mayor).

- El nivel de conocimiento científico y sus aplicaciones a la producción: la innovación tecnológica en sentido amplio (nuevas máquinas, nuevas formas de organización del trabajo, mayor capacitación de la mano de obra, etc.) aumenta la producción con el mismo trabajo, o consigue producir lo mismo con menos trabajo.

¿Cómo se distribuyen los efectos de una mayor productividad? De varias formas. El aumento de la productividad puede beneficiar a los consumidores cuando esa reducción de costos por unidad producida, ya que cada unidad de producción requiere menos trabajo, se traduce en una disminución del precio; puede beneficiar a los capitalistas cuando esta disminución de costos se traduce en un aumento de los beneficios; también puede beneficiar a los trabajadores cuando el aumento de productividad implica aumentar los salarios sin disminuir el empleo; o una combinación de estas situaciones.

Economía del sector de la construcción

6.1 ¿A qué nos referimos cuando hablamos de la construcción?

Los trabajadores de la construcción pensarán que esta pregunta es obvia. Pero si se detienen a pensar un segundo, también saben que la respuesta no es fácil, que cuando se habla de construcción se hace referencia a edificios, pero también a carreteras; pensamos en los promotores privados, pero también en la inversión pública; pensamos en los materiales necesarios para la construcción (hierro, arena, portland, madera, etc.) y en las inmobiliarias que venden las casas; pensamos en los arquitectos y en los obreros. Por lo tanto, vale la pena que tomemos un tiempo para contestar la pregunta.

Se puede considerar que la construcción es un complejo productivo. ¿Qué es un complejo? *Un complejo es un conjunto de actividades económicas muy estrechamente vinculadas entre sí, ya sea porque suponen la transformación sucesiva de una materia prima (por ejemplo el complejo trigo-molino-productos farináceos) o porque refieren a la producción de un cierto tipo de bien (es el caso del complejo de la construcción, que reúne a las actividades vinculadas a la producción de edificios y otras obras de infraestructura).* Hay **etapas principales**, que son la producción de materias primas y la transformación industrial y **etapas accesorias** que son conexas o auxiliares de las anteriores y se caracterizan por no transformar el producto surgido de la etapa principal.

En el caso de la construcción, dentro de las etapas principales del complejo, se encuentran las industrias productoras de materias primas y materiales (minas y canteras, objetos de barro y loza, hierro y aluminio, etc.) y la construcción propiamente dicha. Dentro de las etapas accesorias, entre otras, el almacenamiento, la distribución de materiales de construcción y la venta de inmuebles (promotores, inmobiliarias).

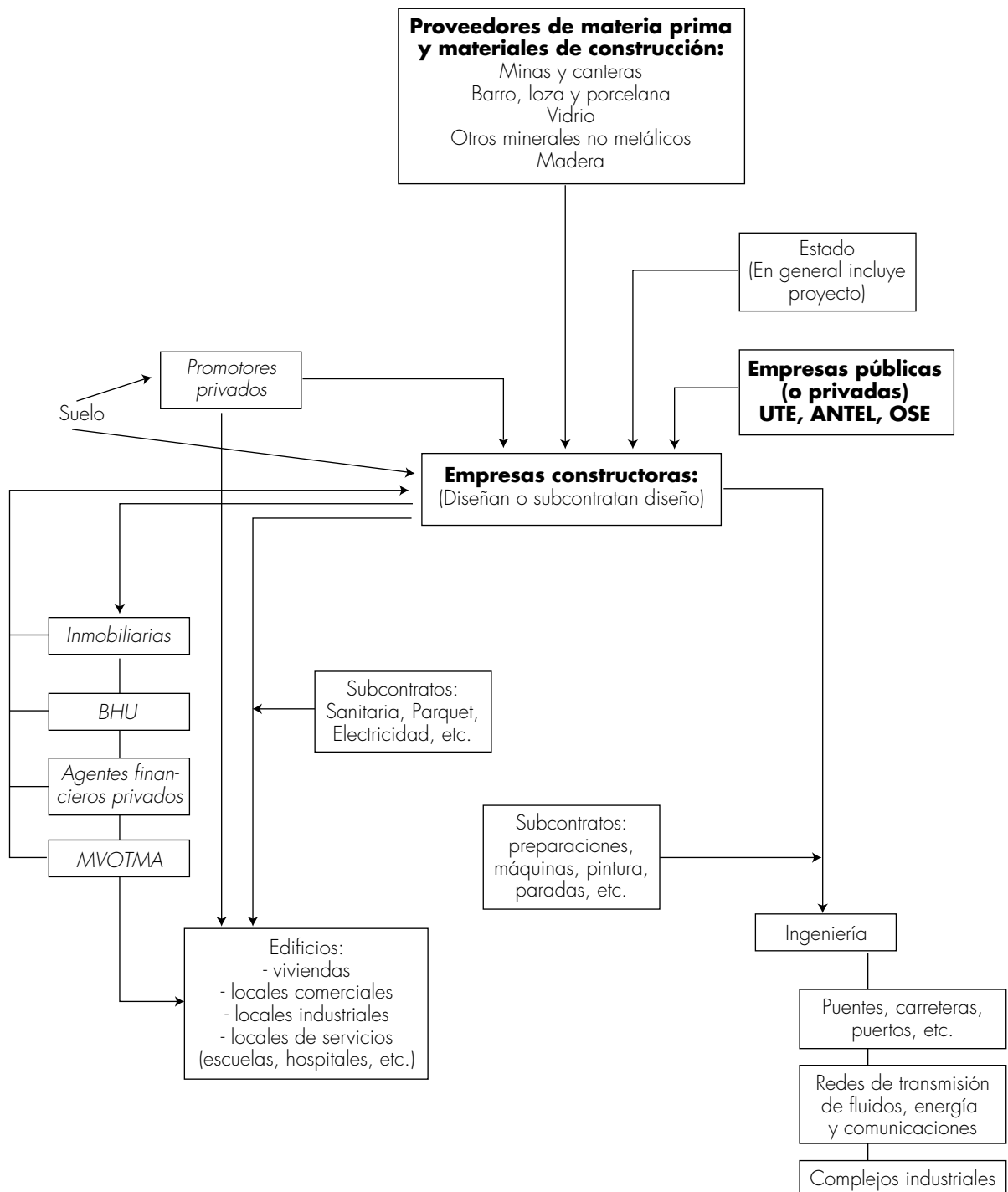
Del proceso de producción se distinguen distintas ramas de las que surgen diferentes productos:

- arquitectura, que es la parte de edificación de viviendas, edificios para servicios públicos o privados, fábricas pequeñas y medianas, etc.
- ingeniería civil, se ocupa de puentes, caminos, carreteras, aeropuertos, embalses de agua, obras de saneamiento, canalización de teléfonos, de gas, etc.
 - a la parte de puentes, carreteras y caminos se le llama vialidad;
 - a las instalaciones para energía eléctrica, comunicaciones telefónicas, gas, etc. transmisiones de fluidos;

- ingeniería industrial, se ocupa de grandes plantas (como las de cemento), complejos productivos, etc.

Como se observa, en el complejo se encadenan una serie de actividades productivas, comerciales y de servicios y en la que interactúan diversos agentes económicos: dueños del suelo, técnicos de diseño, empresas constructoras, otras empresas vinculadas (electricidad, sanitarios), productores y comercializadores de materiales de construcción, promotores, inversionistas privados o públicos (Estado, BHU), empresas inmobiliarias y usuarios.

Todo esto se puede esquematizar como sigue:



Se estima que en Uruguay entre un 28 y un 30% del valor de la producción corresponde a construcción de viviendas, entre un 20 y un 22% a trabajos de mantenimiento y el 50% restante a infraestructura y medios de producción (empresas públicas, grandes fábricas, etc.).

Las familias son las destinatarias de la mitad de la producción, las empresas de un cuarto y la infraestructura general del otro cuarto.

6.2 Los procesos de producción

En cada una de las ramas que vimos los procesos de producción son diferentes. Una de las características comunes que todos tienen es la realización de un diseño previo a cargo de arquitectos y/o ingenieros, el cual incluye la tecnología que se va a utilizar en la obra. En el caso de viviendas, este diseño puede ser realizado por la empresa constructora o ser subcontratado por ésta, u otro “arreglo” como cuando una persona contrata al arquitecto para que diseñe su casa y éste a su vez a la empresa constructora. En las otras ramas generalmente el proyecto es realizado por técnicos que pertenecen a la empresa o institución que contrata el trabajo (ya sea la empresa pública, el MTOP, etc.).

En las obras de edificación el proceso comienza con la limpieza y nivelación del terreno y la instalación provisoria de obra (vestuario, baño, depósitos) al tiempo que se realiza el replanteo de obra, que implica “llevar” los planos al terreno, marcando este último. Luego se realizan los cimientos y a partir de allí se realiza la estructura (pilares, pantallas, vigas) y el hormigonado. Se replantean las paredes al tiempo que “entran” los materiales (ladrillos, portland, arena), se revocan los cielorrasos y se levantan los muros. Estas últimas tareas pueden ser realizadas por obreros de la empresa constructora o por cuadrillas contratadas. A partir de allí, y dependiendo del cronograma, comienzan los trabajos de colocación de aberturas, revestimientos, azulejos, impermeabilización exterior, pisos, electricidad, sanitaria, etc. Algunas de estas tareas son compartidas por obreros y subcontratistas (por ejemplo aberturas, donde los marcos son a cargo del albañil y el montaje pertenece a la carpintería de aluminio, en caso de que fueran de este material). Los electricistas, sanitarios, calefacción son siempre subcontratados. Se culmina la obra con la pintura, el jardín, las conexiones a redes cloacales, OSE, etc.

En el caso de obras de vialidad existe menor número de actividades diferentes y por lo tanto también intervienen menos agentes que en el caso anterior. Se parte de planos altimétricos, se preparan los materiales (extracción de piedras, triturado de las mismas) y el terreno (movimientos de tierra, nivelación, etc.) y de acuerdo al tipo de obra se hace la carretera o camino (balastro, asfalto, etc.). En el caso de carreteras la señalización y las “paradas de ómnibus” pueden subcontratarse.

En obras de ingeniería industrial se trabaja principalmente con hormigón armado. Como en los casos anteriores la obra comienza con la preparación del terreno, luego se realiza el montaje de la obra (vigas, hormigón, plancha, calzada).

Por último, las obras de transmisión de fluidos, pueden ser subterráneas o aéreas y el proceso de producción es similar al caso de ingeniería, aunque según los casos puede ser mucho más complejo.

6.3 Importancia económica de la construcción en la economía nacional

Cuando se estudia un sector, complejo, rama o cualquier actividad productiva puntual, tal vez lo primero que a uno se le ocurre preguntarse es si esa actividad es importante para el desarrollo del país. ¿Cómo se puede responder esa interrogante? Desde varios puntos de vista. En el caso de la construcción uno de esos enfoques es su importancia social. La Constitución de nuestro país consagra como inherente a la persona humana el derecho a una vivienda decorosa. Sin embargo sabemos que mucha gente no accede a ella.

Pero también nos interesa conocer su importancia desde el punto de vista económico. Para ello analizamos la inversión en el sector, el nivel de producción del mismo y el número de personas ocupadas.

La inversión en construcciones constituye una parte de la inversión anual de la economía e históricamente ha representado un porcentaje muy importante de la misma. En promedio en los últimos 10 años la inversión en construcciones es más del 60% de la inversión total. Es decir que de cada 100\$ que se invierten en el país, 60\$ se destinan a construcciones tanto en el sector público como privado.

Sin embargo si se analiza lo que ocurre en cada sector se observa que la proporción de inversión en construcción en el sector público es mayor: en el sector público de cada 100\$ que se invirtieron en la última década entre 80\$ y 93\$

se destinaron a construcción, mientras que en el sector privado de cada 100\$ fueron a construcciones entre 45\$ y 54\$.

La inversión es la parte del esfuerzo productivo que no tiene por destino la satisfacción de las necesidades inmediatas (consumo) sino la producción de nuevos bienes de consumo duradero o de capital. La inversión se descompone en variación de existencias (por ejemplo materias primas o productos en proceso, que mantienen los productores o comerciantes para utilizarlos en la producción o satisfacer demandas) y en inversión en capital fijo. Esta a su vez se compone de inversión en maquinaria y equipo y construcciones (infraestructura o edificios).

En cuanto a la participación del sector en el PBI, la misma varía en función de los ciclos económicos, según veremos más adelante. En la década del 90 la construcción representó entre el 4% y el 6% del total de la producción nacional.

Por su parte se puede estimar que las industrias proveedoras de insumos para la construcción representaron más del 0.7% del PBI. Este porcentaje incluye objetos de barro, loza y porcelana; vidrio y productos del vidrio; otros productos minerales no metálicos; aserraderos, obra blanca y parquet y herrería de obra. Por problemas de desagregación de la información no es posible considerar otros insumos como por ejemplo los materiales eléctricos o pinturas con este destino, y por eso estimamos que el PBI de la industria manufacturera que corresponde a construcción es mayor. Por último la explotación de minas y canteras representó un porcentaje muy bajo del PBI.

Se concluye que el complejo de la construcción en la última década explica aproximadamente entre el 5% y el 7% de la producción nacional.

En cuanto a la ocupación, de acuerdo a información de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), que releva el Instituto Nacional de Estadísticas, en el año 2000 la construcción ocupaba 83.611 trabajadores, las industrias manufactureras conexas (con las mismas consideraciones que se realizaron para el PBI) 6.830 y minas y canteras 1.472.

Debemos aclarar que esta cifra surge de una encuesta que se realiza mensualmente en la cual se le pregunta a cada persona si trabajó la semana anterior y en qué. Es decir que una persona que haya realizado una changa en la construcción la semana anterior, aunque haya sido un trabajo corto y aunque lo haya hecho “en negro”, es decir sin ningún beneficio social, figura como ocupado en la construcción. Sin embargo, otras fuentes de información, como los datos del Banco de Previsión Social, presentan cifras mucho menores. Según estimaciones a partir de datos del BPS, en el año 2000 trabajaron en la construcción poco más de 28.000 trabajadores.

El BPS releva el número de puestos de trabajo (y no el número de trabajadores) a partir de información de contribución de aportes, según datos que suministran las empresas. La principal diferencia respecto a la Encuesta Continua de Hogares se explica por los trabajadores informales, no registrados, que en la construcción no son pocos, que son captados por la primera fuente de información y no por la segunda.

Podemos estimar entonces que en el año 2000 *el complejo de la construcción representó más del 9% de la ocupación total*: un 7.8% correspondió a construcción, un 1% a las industrias manufactureras conexas y un 1.4% a minas y canteras.

La importancia del complejo también puede ser medida en términos de la importancia de los efectos sobre el nivel de actividad en el corto plazo. En ese sentido debe destacarse que la construcción tiene una alta capacidad de absorción de mano de obra, donde casi la tercera parte no requiere alta capacitación y también tiene un efecto multiplicador en industrias proveedoras de materiales, ya que la demanda de estos bienes aumenta cuando aumenta la inversión en construcción.

6.4 Algunas características destacables

- La actividad concluye en un producto único, que se construye por única vez en un lugar determinado. Esto lleva a que se la haya calificado de “nómada”, es decir que se instala con cada obra y se traslada a los diferentes lugares de radicación. A su vez es una industria de montaje ya que arma los materiales, piezas, etc. que le aportan otras industrias o que en parte fabrica.
- La construcción se puede caracterizar como un sector artesanal con tecnología intensiva en mano de obra. Sin embargo, esta industria no ha sido ajena a la introducción de nuevas tecnologías.

La estrategia empresarial de reducción de costos hace atractiva la innovación tecnológica “ahorradora” de mano de obra. En la construcción el costo de la mano de obra y los

aportes sociales correspondientes representan el 45% del costo total de la vivienda. Otros factores como el abaratamiento relativo de la importación de componentes constructivos y maquinarias, actúan en el mismo sentido.

Es así que en los últimos años aparecen las construcciones prefabricadas (importadas del exterior), se introducen nuevas maquinarias y equipos (grúas y montacargas, máquinas para remover el suelo, de dosificación, transporte y bombeo de hormigón, etc.), surgen nuevos procedimientos de construcción (construcción en seco, con yeso, madera y paneles, fachadas estandarizadas, etc.) y nuevos diseños (eliminación de contrapisos, entresijos sin vigas, entre otros)

Muchas de estas innovaciones comienzan a ser utilizadas recientemente y aún no se han extendido.

- Si bien de acuerdo a lo comentado en el punto anterior en los últimos años se observa un aumento de los insumos importados utilizados en la construcción así como la importación de prefabricados, en particular hormigón de Argentina y viviendas prefabricadas de madera de Brasil, la mayoría de los insumos utilizados son nacionales.
- La industria de la construcción está conformada por un número muy elevado de empresas, tanto en construcción como en fabricación de materiales. Sin embargo si analizamos la información estadística proveniente del Registro de Actividades Económicas de 1997, observamos que más del 90% de las empresas de construcción registradas tienen de 1 a 9 trabajadores²⁵ y que el 66% de las empresas se concentran en Montevideo.

**Entidades jurídicas con actividad económica en la construcción,
por tramo de personal ocupado**

	TRAMOS DE PERSONAL OCUPADO								
	Total	1 a 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 199	200 a 499	500 o más
Montevideo	2454	2043	189	80	88	34	14	4	2
Maldonado	285	259	11	9	6				
Canelones	341	317	9	2	13				
Colonia	104	94	6	3	1				
Resto	540	477	49	9	0	3	1	0	1
Total país	3724	3190	264	103	108	37	15	4	3

Para los departamentos del interior se contabilizan de 20 trabajadores y más. Fuente: INE

25. Lo que queremos averiguar es qué proporción del total son las empresas de 1 a 9 trabajadores. La cuenta es $(3190+264)/3724$, y como lo más fácil es visualizarlo en porcentaje, el resultado se multiplica por 100.

El importante número de pequeñas y medianas empresas puede explicarse por la pequeña dimensión de la mayoría de los proyectos nacionales y porque las economías de escala, es decir el abaratamiento de costos fijos a medida que se producen más unidades, no son importantes para empresas ya instaladas.

La mayor concentración de la actividad en pocas empresas de gran tamaño se registra en Vialidad, donde los requerimientos de capital son mayores. Las principales empresas

del sector son Tomás Guarino, Saccem (de capitales franceses), Techint (de capitales italianos), Alvaro Palenga, Stiller y Rafael Demarco. Muchas de estas hacen también obras de ingeniería y arquitectura (Saccem, Palenga, Stiller).

En arquitectura se destacan entre otras Atijas Weiss, Bronsis y Cofaba. Pintos Risso en los últimos años ha incorporado marketing, gerenciamiento, etc. y subcontrata la construcción.

6.5 Breve reseña histórica del sector de la construcción

La importancia de esta industria ya se destacaba a finales del 1800, contribuyendo a la urbanización e integración del país. Absorbió mano de obra inmigrante de baja calificación y también mano de obra rural desplazada. Luego de la segunda Guerra Mundial, aumentó el desarrollo de esta industria como consecuencia de la importancia que adquieren las obras públicas (represas hidroeléctricas) al tiempo que se desarrollaba la industria manufacturera, que crecía al amparo del modelo de sustitución de importaciones.

Luego de la década del 50 aumentó la construcción de viviendas particulares a impulso del régimen de propiedad horizontal, y se alcanzó un récord de actividad y ocupación. A fines de la década del 50 se detuvo el auge y comenzó una etapa de crisis, de la que recién comienza a salirse 20 años después, en 1970.

Entre 1974 y 1981 la industria mostró un desarrollo acelerado y es uno de los sectores que más se expande en la economía uruguaya. El impulso de este período estuvo centrado en la inversión pública (represa de Salto Grande, puentes binacionales sobre el río Uruguay, obras de infraestructura vial, energéticas, comunicaciones y edificios para la Administración Central) en los primeros años, mientras que a fines de los 70 cobra mayor importancia la inversión privada.

A partir de 1982 el sector entra en crisis nuevamente, y en cinco años su nivel de actividad se reduce en casi un 60%, siendo la caída más abrupta en el sector privado que en el público.

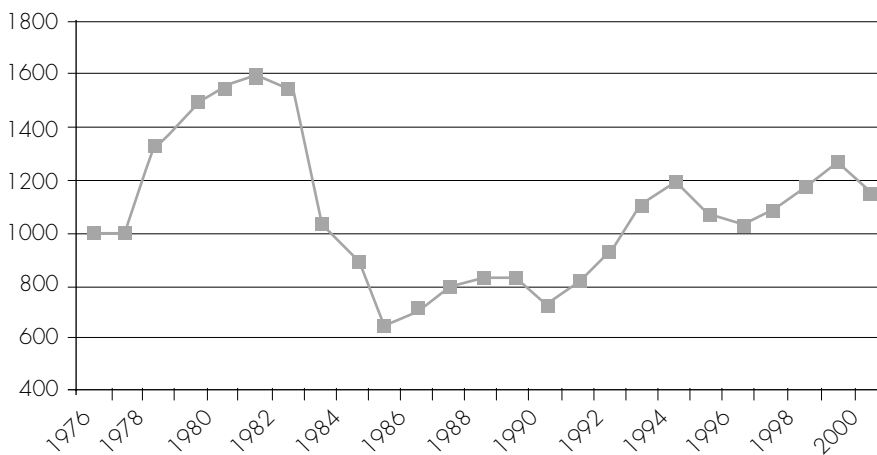
A partir de 1992 y hasta 1994 el sector experimenta una nueva fase de expansión, con una caída en 1995. En esos años, tanto en el sector público como en el privado se realizaron grandes obras (shoppings, Terminal Tres Cruces, varios hoteles importantes). En 1995, con la finalización de esas obras y la retracción de la inversión el nivel de actividad cae, pero con menor intensidad y duración que otros ciclos depresivos. Sin embargo debe destacarse que por primera vez en muchos años se envía a seguro de paro incluso a personal técnico y administrativo.

A partir de 1998 se observa una nueva fase ascendente asociada al desarrollo de varios proyectos y programas (Torre de Antel, Torres del Buceo, World Trade Center, etc.), que culmina en 1999 para descender a partir del 2000.

En síntesis, la producción de la construcción se caracteriza por ciclos de auge y ciclos de contracción, lo que se puede observar en el siguiente gráfico.

Evolución de la producción en la construcción

(PBI en millones N\$78)



La pregunta que surge de todo esto es ¿por qué?, ¿qué es lo que hace que el nivel de actividad suba o baje?

6.6 ¿De qué depende el nivel de actividad?

Cuando en la primera parte se explicaba cómo podía crecer la producción, se dijo que un determinante era el nivel de inversión. Entonces, el nivel de actividad de la construcción de-

pende de la inversión en el sector. Diferenciamos el sector público y el privado.

En el caso del sector público, las políticas definidas por el gobierno en función de sus objetivos y los compromisos establecidos, determinan el monto de la inversión. Nos referimos a inversión pública tanto en vialidad como en infraestructura y vivienda popular (SIAV, MEVIR).

Cuando el Estado debe restringir sus gastos, porque debe o prioriza reducir el déficit fiscal, uno de sus primeros recortes es la inversión. Pero si el gobierno considera más importante la generación de empleo, una política compatible con ese objetivo sería aumentar la inversión en construcciones, dado que como vimos tiene alto impacto en el corto plazo. Claro que ello implicaría aumentar los impuestos para generar más ingresos o contraer nuevas deudas u otra solución.

Dentro del sector privado juegan otros elementos. La demanda de un bien depende de muchos factores: del precio del bien, de los gustos de la gente, de su nivel de ingresos, etc. En cuanto al primero se cumple generalmente que cuando aumentan los precios la demanda disminuye. Debemos considerar que en la determinación del precio de un bien juegan por un lado los costos de producción del mismo, pero también el “juego de la oferta y la demanda”. Es así que en el caso de la construcción, el desplazamiento de la población a zonas alejadas de Montevideo, por ejemplo la Costa de Oro, aumentaron la demanda de viviendas en esas zonas, y los precios aumentaron sin que el costo de producción se modificara.

Si pensamos en viviendas cuya finalidad es el uso residencial del propio comprador, el nivel de ingresos, es decir su capacidad para adquirirla, juega un papel preponderante. Para la mayoría, aún cuando sus ingresos sean muy altos, el financiamiento es un factor clave al momento de decidir la inversión, ya que en Uruguay éste es un bien costoso. Si existen políticas de promoción del mismo, ya sea créditos más baratos o más accesibles (con menores garantías exigidas), la demanda por viviendas aumentará.

Otro factor que influye es el precio de los alquileres, ya que cuando los alquileres aumentan las personas con cierta capacidad de endeudamiento optan por comprar su casa en cuotas.

Pero muchas veces la compra de viviendas no tiene como destino su uso, sino que es una inversión cuyo objetivo es una reserva de valor y una fuente de ingresos mensual al alquilarla. En este caso el inversor comparará la rentabilidad que puede obtener usando su dinero de otra manera, como comprando un kiosco o depositándolo en un banco a cambio de un interés, con la que recibirá al adquirir una vivienda. Por lo tanto, las tasas de interés de los bancos y los alquileres también influyen en la demanda de viviendas: cuanto menor sean los intereses que pagan los bancos y mayor el precio de los alquileres aumentará la demanda de viviendas con este destino.

La coyuntura de los países vecinos, en particular la de Argentina, también influye en el nivel de actividad de la construcción. En 1979 el “boom” de la construcción en Punta del Este se explicó por la coyuntura del vecino país que motivó una salida de capitales, lo que se combinó con una política nacional de total libertad a estos movimientos.

La construcción de edificios para fábricas, depósitos para el agro, locales comerciales, hoteles, etc. depende del nivel de actividad de esos sectores, en los que juegan una infinidad de factores. En una coyuntura como la actual, los primeros presentan una clara contracción mientras que en los últimos se constata una expansión.

Es decir que por el lado de la demanda el nivel de actividad de la industria aumenta cuando:

- aumenta la inversión pública;
- existe financiamiento disponible a un costo accesible para la compra de viviendas;
- aumentan los alquileres;
- bajan los precios de las construcciones;
- bajan las tasas de interés de los bancos;
- aumenta el nivel de actividad de otros sectores y por lo tanto la construcción.

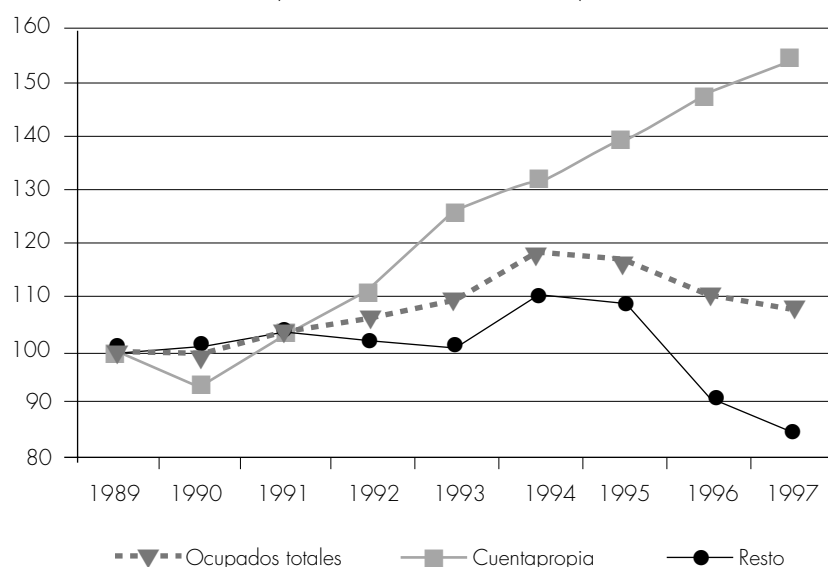
Pero también por el lado de la oferta operan factores, por lo que no todo aumento en los niveles de actividad se traduce necesariamente en mayor empleo. Las empresas constructoras buscan maximizar beneficios, lo que implica, por ejemplo, reducir costos. Las nuevas tecnologías incorporadas, mencionadas anteriormente, permiten aumentar el nivel de actividad sin que ello implique mayor demanda de trabajadores.

6.7 El empleo y los salarios

Como mencionamos, la construcción tiene una alta capacidad de absorción de la mano de obra, buena parte de la cual no requiere alta calificación, por lo tanto para muchos trabajadores es un lugar de paso. Luis Stolovich define que en la práctica la construcción opera como una “esponja” absorbiendo un gran número de trabajadores durante los períodos de crecimiento, pero también expulsándolos durante las crisis. Las oscilaciones en la última década se visualizan en el siguiente gráfico (datos del Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración).

Ocupados en la construcción

(Índice base 100=1989)



Lo que se destaca es la diferente evolución entre los trabajadores por cuenta propia y el resto de las categorías, dado que mientras los primeros aumentan, los segundos se contraen. Esto podría explicarse por los cambios en la forma de contratación de los empleados, donde de la incorporación del trabajador a la plantilla de trabajo, se estaría pasando a la contratación bajo la forma de empresa unipersonal.

Si profundizamos el análisis de la ocupación según categoría, observamos que la mitad de los trabajadores de la construcción lo hacen como empleados en el sector privado. Respecto a los trabajadores del sector

público se observa una importante contracción, lo que se enmarca en el proceso de reducción de los funcionarios públicos que comenzó en 1990. Mientras que estos representaban casi el 14% de los ocupados en la construcción, hoy apenas superan el 3%. Esto tuvo su contracara en el aumento de los trabajadores por cuenta propia recién mencionado.

Estructura de la ocupación en la construcción, según categoría

	Empleado privado	Empleado público	Patrón	Cuenta propia	Otros
1987	50.6	13.1	4.6	27.7	4.0
1997	45.4	7.0	3.2	43.8	0.6
2000	50.2	3.5	2.6	43.2	0.5

Fuente: Instituto de Economía

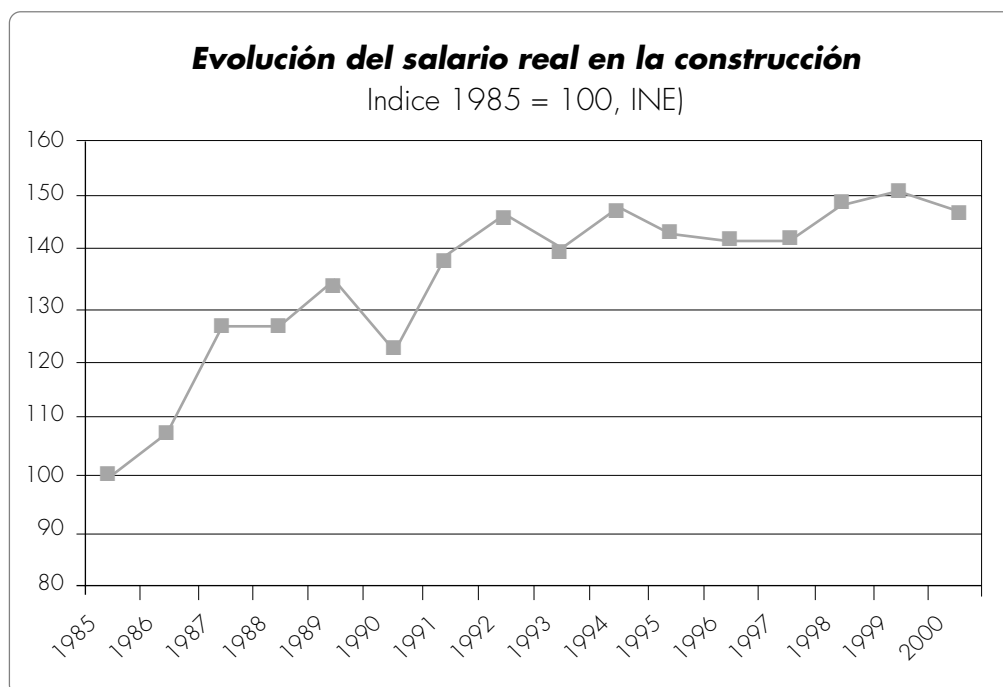
Pero un análisis del empleo implica bastante más que analizar el número de puestos de trabajo. Si bien no nos detendremos en ello, se pueden señalar algunas características de los trabajadores. Aunque no hay información reciente, se estima que aproximadamente la mitad tiene entre 25 y 45 años; entre un 60% y un 70% proviene del interior y los niveles de escolaridad son muy bajos, ya que sólo una pequeña proporción del total tiene secundaria completa.

Por otro lado, muchos trabajadores tienen empleos de mala calidad. Entre otros problemas puede señalarse el trabajo precario, "en negro", los contratos temporales, las largas jornadas de trabajo, que son la realidad de miles de trabajadores de la construcción.

En cuanto a los salarios, la construcción presenta una particularidad, ya que es una de las áreas de reserva del Poder Ejecutivo. Se denomina áreas de reserva a un conjunto de sectores específicos –salud, transporte urbano, distribución de leche, diques del Estado y construcción– en las que por distintas razones –resguardando intereses sociales en los primeros casos y como contratista en el último– el Estado interviene directamente en la negociación salarial, aún cuando ha dejado de intervenir en la negociación del sector privado.

Desde la reinstauración democrática hasta ahora se han venido negociando distintos convenios salariales. Como resultado, en este período el salario real se ha incrementado de manera sustancial, como se aprecia en el gráfico siguiente, siendo el salario real promedio del año 2000 un 47% superior al de 1985.

Se observa también que la evolución no ha sido “pareja” y que la mayor recuperación ocurrió, como en todas las ramas, en los primeros años de democracia. Los cambios en la correlación de fuerza, la reorganización del movimiento sindical luego de la dictadura y la aceptación general de que los salarios debían aumentar, estuvieron en la base de este resultado. Si nos detenemos en los últimos años, a partir de 1995 se registra una reducción, la recuperación comienza en 1998 y 1999 y nuevamente en el 2000 el salario real se contrae.



6.8 El convenio colectivo del sector de la construcción

En este punto analizaremos básicamente los aspectos salariales del convenio vigente en el sector de la construcción.

En la primera parte mencionamos que lo que importa no es solamente lo que uno cobra, el dinero que el trabajador recibe, sino lo que uno puede comprar con ese dinero, ya que ganar dinero no es un objetivo en sí mismo. El objetivo es que con su salario el trabajador pueda adquirir una cantidad de bienes y servicios que le permitan tener una vida digna a él y su familia. *Recordarán que ese concepto que mide el poder de compra del salario que un trabajador recibe es el salario real. Y recordarán también que el salario real depende de los ajustes salariales (monto y frecuencia) y de la evolución de los precios de los bienes y servicios.*

En un convenio salarial lo que los trabajadores negocian es el primero de esos elementos: los ajustes salariales. Pero entender y evaluar un convenio no es sencillo; en

realidad negociar un convenio no es sencillo. En este punto nos detendremos sólo en la primera parte, el “arte de la negociación” lo dejamos para que lo conversen con los negociadores.

Primero vamos a ver los elementos de un convenio en general, luego veremos los elementos del convenio vigente en la construcción.

6.8.1 ¿Qué elementos tiene un convenio?

La periodicidad de los ajustes

La periodicidad de los ajustes implica “cada cuánto tiempo” se realizan los ajustes salariales. Desde 1985 a la fecha la frecuencia con que se realizan los ajustes ha variado y ha sido cuatrimestral, semestral y actualmente en muchos casos es anual.

Entender las cuentas no es lo más importante, pero a veces los números ayudan a visualizar. Un ejemplo: en el primer momento cobro 100\$ y la leche sale 1\$, entonces puedo comprar 100 litros de leche. En mi situación hipotética los precios aumentan 1% cada día.

En el caso 1 mi salario aumenta cada cuatro meses en la misma proporción en que subieron los precios en ese período, en mi ejemplo esto es que luego de cuatro meses pase a cobrar un 230% de aumento, o sea 330\$

En el caso 2 mi salario aumenta cada quince días en la misma proporción en que subieron los precios en ese período, en mi ejemplo es que mi salario aumente un 16% por quincena.

Observen las diferencias:

Días	Salario		Precio de la leche	Litros de leche que puedo comprar	
	Caso 1	Caso 2		Caso 1	Caso 2
1	100	100	1.00	100	100
2	100	100	1.01	99.01	99.01
3	100	100	1.02	98.03	98.03
14	100	100	1.15	87.00	87.00
15	100	116	1.16	86.13	99.92
16	100	116	1.17	85.28	98.93
30	100	116	1.35	74.19	86.06
31	100	135	1.36	73.46	99.17
32	100	135	1.37	72.73	98.19
119	100	284	3.27	30.60	86.91
120	100	284	3.30	30.30	86.05
121	330	330	3.33	99.00	99.00
Total en los 121 días				7130	11278

¿Qué tiene que ver la frecuencia de los ajustes con el poder de compra de los salarios? Imaginen una situación extrema de “hiperinflación”, es decir de muy altos aumentos de precios de bienes y servicios, esas situaciones en que los precios aumentan todos los días. Si por ejemplo el salario se ajusta cada cuatro meses, el día que cobran el aumento pueden comprar cierta cantidad de bienes, pero a medida que pasan los días pueden comprar cada vez menos, porque el sueldo sigue siendo el mismo mientras los precios de los bienes y servicios suben todos los días. Sin embargo volvamos a imaginar otra situación extrema en el mismo caso: que los ajustes salariales en lugar de ser cada cuatro meses fueran cada 15 días. En esta situación, también el poder de compra se deteriora, pero mucho menos. El día que cobro el ajuste compro una cantidad de bienes y servicios, a medida que pasan los días puedo comprar menos, pero a los 15 días vuelve a ajustar mi salario y nuevamente puedo comprar alguna cosa más.

Estos ejemplos son de casos extremos, porque permiten entender este

aspecto de manera más clara, pero lo mismo ocurre aunque la inflación no sea tan alta. Es decir que *cuanto menor sea el período de ajuste salarial, menor será el deterioro del poder de compra de los salarios causado por el aumento de precios.*

Lo que también es cierto es que *si la inflación no crece o crece muy poquito, el que se alargue el período de ajuste afecta muy poquito al salario real.*

Si ahora nuestro caso fuera el siguiente: en el primer momento cobro 100\$ y la leche sale 1\$, entonces puedo comprar 100 litros de leche. En mi situación hipotética los precios aumentan 0.5% por mes.

En el caso 1 mi salario aumenta cada cuatro meses en la misma proporción en que subieron los precios en ese período. En mi ejemplo esto es que luego de cuatro meses cobre un 2% de aumento, o sea 102\$

En el caso 2 mi salario aumenta cada quince días en la misma proporción en que subieron los precios en ese período; en mi ejemplo es que mi salario aumente un 0.25% por quincena, o sea en la primer quincena a cobro 100,25\$, en la segunda 100,50\$ y en la última 102\$.

Como pueden apreciar las diferencias en un caso y otro son muy pequeñas. Si razonara igual que en la tabla anterior, en el primer caso podría comprar 12.010 litros de leche y en el segundo 12.088.

En el caso de una inflación baja la diferencia originada por la frecuencia de los ajustes es de menos de 80 litros, mientras en el caso de hiperinflación la misma es de casi

El porcentaje de ajuste

Lo más frecuente es que el salario se ajuste en función de la inflación, porque como dijimos el nivel de los precios es un factor determinante del poder adquisitivo del salario, pero hay convenios que utilizan otros indicadores. Por ejemplo, en algunas ramas de actividad preponderantemente exportadoras los salarios se ajustan en función de la evolución del tipo de cambio, es decir de la variación del precio del dólar.

Si el ajuste depende de la inflación, el indicador que generalmente se utiliza es el IPC (Índice de Precios al Consumo). A su vez pueden usarse, y de hecho en nuestro país se han usado, varios criterios:

- *inflación pasada*, cuando el aumento es igual a un porcentaje del crecimiento de los precios desde el ajuste anterior. Por ejemplo 100% de la inflación acumulada en el cuatrimestre anterior o 75% de la inflación acumulada en el semestre anterior.
- *inflación futura*, cuando el aumento es igual a un porcentaje de la inflación que se estima ocurrirá en los meses siguiente, estimación que normalmente realiza el gobierno.
- *semisuma*, cuando el ajuste se realiza como un porcentaje de la suma de la inflación pasada más la inflación futura dividido 2.

Una pregunta que generalmente surge cuando se piensa en estas cosas es, ¿la inflación pasada mantiene el salario real? Uno tiene la idea de que si el ajuste es del 100% del IPC pasado, el salario real se mantiene, y si es menor (por ejemplo el 80% del IPC pasado) el salario real cae. Ninguna de estas afirmaciones es cierta siempre.

De los ejemplos anteriores ya surge alguna pista: cuando **la inflación es creciente** es cierto que ajustar en función de la inflación pasada, aún cuando el ajuste sea el 100%,

deteriora el salario real. Pensemos que cobro 100\$ en enero, los precios subieron entre enero y abril un 20% y el 1 de mayo cobro un aumento equivalente a la inflación pasada, o sea cobro 120\$. Pero estamos imaginando una situación de inflación creciente, o sea que entre mayo y agosto los precios aumentaron un 30%, porcentaje en que aumentará mi salario a partir del 1 de setiembre. Es decir que “voy corriendo la inflación de atrás”, me dan un aumento pero cuando obtuve un 20% necesité bienes y servicios que en el mismo período aumentaron un 30%, y así sucesivamente.

Pero, ¿qué ocurre cuando **la inflación es constante**? Si obtengo un 20% de aumento y los precios vuelven a aumentar un 20% en el cuatrimestre siguiente, y entonces nuevamente me aumentan un 20% y los precios vuelven a aumentar en el mismo porcentaje, siempre puedo comprar la misma cantidad de bienes y servicios, es decir que un ajuste en función de la inflación pasada, cuando la inflación es constante, mantiene el salario real.

Nótese que en este caso, si el ajuste no es equivalente al total de la inflación pasada, igual se cumple que el salario real se mantiene constante, aunque el poder de compra en este caso es inferior al ejemplo anterior. Por ejemplo los precios aumentan un 20% y mi aumento salarial es de un 15% (un porcentaje menor al total de la inflación pasada), los precios vuelven a aumentar 20% y mi salario 15%, y así sucesivamente, siempre puedo comprar lo mismo.

Si **la inflación es decreciente** el ajuste por inflación pasada, sobre todo si es del 100%, incluso puede aumentar el salario real. Un ejemplo de este caso podría ser así: obtengo un 20% de aumento salarial y los precios aumentan un 15%, me dan un 15% de aumento y los precios aumentan un 10% y así sucesivamente. O sea que cada vez puedo comprar más bienes. Esto podría cumplirse también aunque el ajuste fuera inferior al 100% del IPC, dependiendo del ritmo de descenso de la inflación y el porcentaje de ajuste.

En conclusión: un ajuste en función de la inflación pasada puede significar descenso, aumento o mantenimiento del salario real.

Las correcciones

El ajuste por inflación tiene por objetivo evitar el deterioro del salario real a causa del aumento de precios, es decir es una compensación por la pérdida de poder adquisitivo que provoca la inflación. Pero como vimos esto no siempre ocurre, a veces aunque el ajuste por inflación sea el equivalente al total de la inflación pasada, el salario igual se deteriora (recordar el caso de ajuste en función de la inflación pasada cuando la inflación es creciente). Por eso muchas veces los convenios tienen “correcciones” cuyo objetivo es mantener el salario real en un cierto nivel. Ese nivel puede ser mayor a un momento X (cuando el objetivo es mejorar el salario real), igual a un momento X (mantener el salario real) o incluso menor a un momento X. Esto último puede ocurrir cuando en una coyuntura económica adversa, ya sea a nivel de toda la economía o de un sector de actividad en particular, los trabajadores en función de otro objetivo, por ejemplo estabilidad laboral, aceptan una reducción salarial.

Para establecer el monto de la corrección lo que se hace es comparar el salario real de un cierto período con el nivel de salario real "objetivo". Para alcanzar ese objetivo el convenio fija un período: tres ajustes, un año, u otro.

Lo común es que las correcciones se acumulen al ajuste por inflación.

Supongamos por ejemplo que el objetivo es mantener el poder adquisitivo del salario promedio del año 1999, que fue de 100 litros de leche. Si en el primer semestre del año 2001 el poder adquisitivo es de 98 litros, me corresponde una "corrección" que lleve mi poder de compra a 100 litros, dado que eso es lo acordado en el convenio. Si mi salario actual es 98 y yo quiero que sea 100, ¿por qué número debo multiplicarlo?

$$98 \times \text{"corrección"} = 100$$

$$\text{"corrección"} = 100/98 = 1,02 \text{ (que se interpreta como 2\%)}$$

$$\text{Verificación} = 98 \times 1,02 = 100$$

Una vez que se determina la corrección se debe observar el período acordado, y la misma se reparte de acuerdo a eso.

6.8.2 El convenio de la construcción setiembre 2000- abril 2005

En diciembre del 2000, en el sector de la construcción se firmó un convenio excepcionalmente largo: 56 meses a partir del 1° de setiembre del 2000.

La **frecuencia de los ajustes** es irregular: el primero es semestral, el segundo a los nueve meses, y luego tres ajustes anuales. Si bien a partir de 1992 el Estado se retira de la negociación del sector privado, como ya dijimos mantiene áreas de reserva. En éstas, y en los ajustes del sector público, es donde fija "pautas"; cuando la inflación comienza a bajar, el período entre ajustes comienza a extenderse y a partir del 2000 los ajustes pasan a ser anuales.

En principio, si la inflación se mantiene en niveles bajos como los actuales, esto no implica un deterioro importante del salario real (recuerden que dijimos que la inflación siempre tiene efectos negativos en el poder de compra, pero es mucho más importante cuanto más alta es la inflación). Entre 1985 y 1989 la inflación anual estuvo entre el 73 y el 43% y en 1990 llegó a casi 130%, entre 1998 y el 2000 la inflación anual se situó entre el 8.6% y el 5.1%. Es fácil entender que a medida que baja la inflación la lógica de los ajustes cuatrimestrales va perdiendo sentido. Como mencionamos, lo que al trabajador le interesa es el poder de compra de su salario, y si la inflación no existiera éste sería constante.

El **monto de los ajustes** es el 90% del IPC correspondiente al período entre ajustes anterior (es decir en el primer caso el 90% del IPC del semestre anterior, en el segundo el 90% de los nueve meses anteriores y luego 90% del año anterior).

A partir del segundo ajuste, y durante los siguientes, se establecen **correcciones**. Las mismas tienen como objetivo que el promedio del salario real de los cinco años de duración del convenio sea igual al promedio del salario real de los cinco años anteriores.

Las fórmulas son complicadas, pero lo que debemos entender es que para cumplir esa meta el convenio se plantea correcciones en cada ajuste y dos salvaguardas de

manera de que ese objetivo se vaya cumpliendo en los promedios anuales, tratando de que el salario real sea más o menos “parejo” y no ocurra que algún año sea muy alto y otros muy bajo.

Para el cálculo de promedio de los cinco años se suma el salario real en cada mes y se divide entre los 56 meses que dura el convenio. Matemáticamente ese resultado puede obtenerse con 56 meses de salario 100, o con 28 de salario 200 y 28 de salario 50, o con cualquier otra combinación. El promedio es el mismo $[56 \times 100 / 56]$ ó $[(28 \times 200) + (28 \times 50) / 56]$, pero la realidad de cada mes no.

El convenio establece algunos otros beneficios, que si bien no corresponden exactamente a los ajustes salariales, mejoran los ingresos. Por ejemplo feriados pagos (2 de noviembre, día del trabajador de la construcción), reintegros por desgaste de ropa y herramientas, reintegros por gastos de transporte, etc.

Se ratifican además los fondos creados en convenios anteriores: el Fondo Social, el Fondo de Vivienda para los trabajadores y la Fundación de Capacitación de los trabajadores y empleadores de la industria de la construcción.

6.8.3 ¿Cómo se evalúa un convenio colectivo?

Juan Manuel Rodríguez define dos tipos de evaluaciones: técnica y política sindical.

La primera consiste en realizar los cálculos de salario real durante la vigencia del convenio considerando todos los aspectos que lo integran, y comparar el resultado obtenido con el salario anterior al convenio, determinando si el salario real aumentó, cayó o quedó igual. En este caso la única dificultad es elegir el indicador adecuado. Lo correcto es comparar salarios reales promedios de períodos definidos por ajustes salariales, o salario real promedio durante todo el convenio con salario real promedio del período anterior, u otros similares.

En el caso en que el convenio contenga el objetivo salarial a alcanzar, si los cálculos fueron bien hechos, ya sabemos de antemano el resultado que vamos a obtener (por ejemplo, un 3% más que el salario del año anterior, o igual salario que el año anterior, e incluso, cosa que ocurre en una coyuntura económica adversa como la actual, un porcentaje inferior al de determinado período).

Los errores que pueden cometerse cuando se evalúa un convenio son los siguientes:

- Se comparan períodos diferentes, esto quiere decir por ejemplo un mes con un semestre, o también meses no similares dentro de los períodos de ajuste. Esto último es cuando por ejemplo obtengo un ajuste salarial en julio y comparo los salarios reales de junio y julio. Obviamente en julio siempre el salario real va a ser mayor por el ajuste, lo correcto sería comparar enero con julio (ambos meses de aumento), febrero con agosto, y así sucesivamente.
- Comparar el resultado del convenio con una situación hipotética en la cual el salario real mantuviera durante todo un período el poder de compra del mes del ajuste. En este caso el convenio siempre implica pérdida salarial. El error es imputar

al convenio el efecto negativo de la inflación, el cual existe con o sin convenio; ya sabemos que la inflación implica pérdida del poder adquisitivo.

Pero por otra parte hay una evaluación política del convenio. Por ejemplo un convenio que según su evaluación técnica implicó un salario real 3% superior al convenio anterior, desde el punto de vista político puede ser considerado bueno o malo. Este último caso ocurre cuando un grupo de trabajadores considera que esa mejora fue insuficiente porque existía fuerza suficiente para lograr un aumento salarial mayor. Este tipo de evaluación trasciende a este capítulo de economía, y es una discusión que se planteará cada sindicato en cada caso.

La bibliografía consultada para este capítulo fue:

Economía para no economistas, 1999. Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

Manual de Economía para Trabajadores, 1990. CIEDUR-FESUR.

Stolovich, Luis, 1993. *La Construcción: una industria artesanal*. Seminarios y talleres N°66. CIEDUR.

Stolovich, Luis, 1988. *La industria de la construcción. Rasgos económicos y situación de los trabajadores*. Serie Dates N°28. CIEDUR.

Rodríguez, Juan Manuel, 1994. *Salarios*. CUI.

Seguridad y salud en el trabajo²⁶

7.1 Normativa vigente en la industria de la construcción

El conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo en materia de seguridad e higiene en la construcción se fue conformando en el tiempo, desde comienzos del siglo pasado, debiéndose distinguir en su análisis dos etapas muy marcadas.

En este sentido, es posible afirmar que la industria tuvo hasta 1987 un conjunto de normas en su mayoría no específico (por tanto aplicable también a otras industrias), y por otra parte, aquellas normas propias para la industria no formaban un cuerpo único, sino que surgían de diversas leyes, decretos, resoluciones, convenios colectivos, así como de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Debemos destacar, en el origen, la función cumplida por la Ley N° 5.032, del 21 de julio de 1914, el Decreto del 22 de enero de 1936, el Convenio Internacional N°62 (sobre normas de edificación), diversas normas UNIT sobre instalaciones y maquinarias, etc.

La mencionada Ley N° 5.032, crea las primeras disposiciones sobre prevención de accidentes y protección de la maquinaria, obligando a los empleadores a adoptar las medidas necesarias para evitar los accidentes, así como corregir las deficiencias de las instalaciones. La legislación protectora en materia de prevención, toma como fundamento legal esta norma y por eso la consideramos la ley madre en la materia. En 1942, se sanciona la Ley sobre prevención en el manejo de explosivos.

A partir del año 1987, comienza la segunda etapa, que merece un análisis más profundo, por ser éste el origen de la normativa actual. En ese año, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la colaboración técnica de la OIT, a través de su Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), desarrolló la primera investigación sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria de la Construcción. El objetivo de la misma era conocer las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de esta industria, a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados de las condiciones de trabajo imperantes en las obras.

Dicha investigación culminó con un diagnóstico que fue analizado en el Seminario Nacional Tripartito, en octubre de 1987, con la participación de los organismos estatales con competencias en la materia, las asociaciones de trabajadores y de empleadores y la colaboración de la OIT. Las conclusiones de dicho evento se recogen en un Documento de Coincidencias, en el que se desarrolla el marco teórico de referencia sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y se acuerdan una serie de medidas a tomar hacia el futuro, entre las que se cuenta:

26. El texto de este capítulo está mayoritariamente basado en «Seguridad en la construcción: manual para delegados de obra en seguridad e higiene». Laura Montanaro (Coord.). Montevideo, Cinterfor, 1998.

- La formulación y puesta en práctica de una política de mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- La recopilación de la legislación de seguridad e higiene en un solo cuerpo normativo, específico para la construcción.
- La importancia de la formación y la necesidad de informar sobre riesgos específicos a todos los involucrados.
- Se recomienda que las empresas cuenten con asesoramiento de Técnicos Prevencionistas.
- Se aconseja la formación de la Comisión Tripartita en Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Industria de la Construcción.

El diagnóstico y los acuerdos firmados crean las condiciones para que la Comisión Tripartita termine acordando, luego de tres años de trabajo, lo que sería el primer decreto específico para la industria de la construcción: Decreto 111/90. Esta norma sintetiza la experiencia nacional e internacional en materia de prevención de accidentes, siendo además la primera en ser elaborada de forma tripartita.

Es preciso agregar, asimismo, que este decreto, a través de su artículo 175, además de concretar la existencia permanente de la Comisión Tripartita, determinó la necesidad de revisar la normativa en forma periódica, contrastándola con la práctica desarrollada como parte de un proyecto de mejora permanente de la legislación.

El Decreto 111/90 tuvo la virtud de comportar el primer cuerpo de disposiciones en materia de seguridad e higiene específico para la industria de la construcción, sin perjuicio de las carencias del mismo, que se comienzan a evidenciar en un lapso de tres años a partir de su aplicación.

Es así que, a fines de 1993, se inicia una etapa de revisión de esta norma, que culmina en 1994 y en los primeros días de 1995 con la aprobación del Decreto 89/95 (que deroga el 111/90). Esta norma incorpora los servicios de seguridad en el trabajo, establece sus cometidos, entre los que se cuentan investigar los accidentes, elaborar programas de prevención, capacitar e informar a empleadores y trabajadores. Estos servicios deberán estar a cargo de un técnico especialista en la materia. Asimismo, extendió el ámbito de aplicación (a contratistas, subcontratistas, empresas arrendadoras o instaladoras de andamios y maquinarias, fabricación, montaje y reparación de galpones, etc.); se clarifican por otra parte aspectos que hacen a las responsabilidades en materia de Seguridad e Higiene cuando en las obras trabajan simultáneamente contratistas y subcontratistas.

Por último, corresponde señalar que esta norma revisó todas aquellas disposiciones relativas a maquinaria, herramientas, andamios, equipos de protección personal y colectiva, surgiendo como consecuencia un cuerpo normativo más adaptado a la realidad actual del sector.

No obstante estos avances, generados en una práctica de tripartismo, en el correr del año 1996 se detectan carencias que hacen necesaria la aparición de normas complementarias para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la industria, así como también la concreción de un mejor ámbito para el funcionamiento de las relaciones laborales, en el área de la seguridad y la salud. A pesar de los avances en materia normativa, se

siguieron detectando altas tasas de accidentabilidad, que ameritaron la aprobación de un conjunto de normas por el Poder Ejecutivo, las cuales son enumeradas a continuación:

- El Decreto 53/96 del 14 de febrero, que crea la figura del Delegado de Obra en Seguridad e Higiene, representante de los trabajadores.
- El Decreto 76/96 del 1º de marzo, que establece las condiciones que debe reunir el delegado.
- El Decreto 82/96 del 7 de marzo, que crea el Libro de Obra, como documento en el que se registran anotaciones referidas a condiciones de seguridad e higiene por parte de los servicios de seguridad de la empresa, del delegado de obra, los inspectores de trabajo u otras personas vinculadas al proceso de trabajo.
- El Decreto 103/96 del 20 de marzo, que establece que los equipos de Protección Individual deben ajustarse a las normas UNIT. La Comisión Tripartita del Sector estudiará la viabilidad de aplicación de las normas Números 5, 33, 50, 89, 464 y 683 para la Industria de la Construcción.
- El Decreto 283/96 del 10 de julio, que crea la obligatoriedad de elaborar y presentar ante la Inspección General del Trabajo, un Estudio y Plan de Seguridad e Higiene detallado para cada etapa de la obra desde el inicio de la misma, con la firma del responsable técnico (arquitecto o ingeniero) y Técnicos Previsionistas.
- El Decreto 179/001 del 16 de mayo, sobre riesgo eléctrico en la construcción. Éste establece, en su Artículo 1º, que esta nueva reglamentación se aplica a todas las actividades y obras comprendidas por los Artículos 1º y 2º del Decreto 89/95 que se inicien a partir de la vigencia del mismo. El Decreto 179/001 determina que en toda obra deberá existir una memoria técnica donde se describa las características de la instalación eléctrica empleada, los dispositivos de protección y maniobra existentes, sistemas de tableros principales y secundarios, instalación activa y del sistema de puesta a tierra, así como todos los elementos afines a las instalaciones relacionados con la seguridad de las personas. Dicha memoria estará firmada por un electricista calificado (técnico instalador electricista, habilitado de acuerdo a las características de la instalación eléctrica), quien asume la responsabilidad por la misma.

El decreto establece que para efectuar trabajos en instalaciones eléctricas, se deberán adoptar normas de seguridad documentadas en forma de “Prescripciones de Seguridad” y de “Instrucciones Reglamentarias” para su realización. El personal que trabaje en instalaciones eléctricas deberá estar capacitado conforme a la descripción de tareas del cargo que ocupa.

Para los trabajos sin tensión se establece que se deberán cumplir las “5 reglas de oro”, en el siguiente orden:

- 1) Identificar la instalación y aislarla de toda fuente de tensión, mediante dispositivos de corte efectivo.
- 2) Realizar el enclavamiento o bloqueo, si es posible, de los aparatos de corte, y colocar obligatoriamente la señalización de “prohibición de maniobra”.
- 3) Comprobar la ausencia de tensión en los lugares de apertura y en el lugar de trabajo, empleando dispositivos adecuados (detectores de tensión). Se prohíbe el empleo de lámparas portátiles para este fin.

- 4) Poner a tierra y en cortocircuito la instalación.
- 5) Señalizar y delimitar la zona de trabajo y, eventualmente, la zona de peligro si quedaran instalaciones próximas con tensión.

Las condiciones que fija para los trabajos sobre instalaciones con tensión son:

- 1) Cuando existan, sin excepción alguna, instrucciones reglamentarias documentadas (para baja tensión y alta tensión), que determinen métodos e instrucciones generales de trabajo.
- 2) Cuando se haya capacitado a los operarios en la tecnología de trabajo con tensión, y en primeros auxilios.
- 3) Cuando se haya comprobado en forma fehaciente la aptitud psicofísica de los operarios, según perfiles predefinidos.
- 4) Se deberán utilizar materiales y herramientas aisladas, diseñadas especialmente para la ejecución de trabajos con tensión (TCT).
- 5) Cuando se disponga una supervisión directa, en el caso de trabajos con alta tensión.
- 6) Cuando la empresa compruebe el cumplimiento de las medidas mencionadas en el presente artículo y autorice a su personal la realización del trabajo con tensión.
- 7) Todas las medidas dispuestas en los numerales anteriores deberán estar debidamente documentadas.

Se ha estimado conveniente mencionar aquí, aunque no se trate de una norma específicamente sobre salud e higiene laboral, el Decreto 114/982, del año 1982, sobre las condiciones de trabajo del personal empleado en las obras y servicios a cargo de empleadores privados que celebran contratos con autoridades públicas. Este decreto establece que en los pliegos de condiciones generales o especiales relativos a la construcción, transformación, reparación, demolición de obras públicas, así como en todo contrato de fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos o utensilios y ejecución o suministro de servicios “*se incluirán normas relativas a las condiciones de salud, seguridad e higiene ocupacional de los trabajadores empleados.*” Esto se aplica tanto a las empresas contratistas, como a subcontratistas o cesionarios de los contratos que se celebren con autoridades públicas. Será responsabilidad de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social controlar el cumplimiento de este decreto.

El mencionado decreto está basado en el Convenio Internacional de la OIT N°94, de 1949, sobre cláusulas de trabajo en contratos celebrados por las autoridades públicas.

Uruguay además de contar con la citada legislación, desarrollada la mayor de las veces de forma consensuada, ha ratificado una serie de convenios internacionales de la OIT, sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Es así que la Ley N° 15.965 de junio de 1988, recoge los Convenios Internacionales del Trabajo números 148, 155 y 161.

- El Convenio 148, relativo al Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruidos y vibraciones).
- El Convenio 155 traza los principios de una política nacional sobre Seguridad y Salud en el trabajo, en consulta con las asociaciones representativas de

empleadores y trabajadores, a la vez que establece derechos y obligaciones para cada una de las partes.

Una política nacional, de acuerdo a este Convenio, debe sustentarse en los siguientes principios:

- 1) Prevención de riesgos laborales y consecuencias para la salud de los trabajadores.
- 2) Consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.
- 3) Formación a todos los niveles y para todos los actores.
- 4) Información a trabajadores y sus representantes sobre los riesgos a que están expuestos y la forma de prevenirlos.
- 5) Cooperación a niveles de grupos de trabajadores y de empresa, y a todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.
- 6) Protección de los trabajadores y sus representantes contra medidas disciplinarias tomadas a consecuencia de acciones emprendidas justificadamente ante situaciones de trabajo que entrañen un peligro inminente y grave para su vida y salud.

m El Convenio 161 acerca de la creación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Éste establece las funciones de dichos servicios, que son esencialmente preventivas y de asesoramiento al empleador y a los trabajadores. Entre otros lineamientos define como objetivos la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores tomando en cuenta su estado de salud física y mental.

Más allá de su ratificación por ley, este convenio ha servido de base para el establecimiento de mecanismos de colaboración a través del Delegado de Seguridad e Higiene. Para que otros aspectos del mismo puedan llevarse a cabo, será necesaria su reglamentación, situación que hasta la fecha no se ha dado en el país.

Cabría mencionar, en último término, el Convenio 167, específico sobre la seguridad en la construcción, que ha sido presentado al Parlamento pero que aun no ha sido ratificado por el Uruguay.

7.2 El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es creado por decreto el 9 de marzo de 1996. Está compuesto por un representante de cada uno de los siguientes organismos: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública, Banco de Previsión Social y Banco de Seguros del Estado. Además de éstos, que representan al Estado, participan dos representantes de los trabajadores y dos representantes empresariales.

Entre los principales cometidos del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran los siguientes:

- Coordinar acciones entre los organismos estatales con competencia en la materia.
- Promover el desarrollo legislativo en seguridad y salud laboral.
- Proponer las reglamentaciones pertinentes.
- Recabar informes técnicos.

- Estudiar propuestas de empresarios y trabajadores para la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Elaborar líneas de acción para reducir la accidentabilidad.
- Elaborar y proponer planes, programas y campañas nacionales de prevención.
- Analizar los convenios y tratados internacionales.
- Proponer planes de estudio específicos.
- Crear comisiones o consejos sectoriales o zonales.

Entre las labores que ha desarrollado el Consejo, se encuentra la del estudio de la reglamentación, para toda la industria, de los Convenios 155 y 161.

7.3 Dos instituciones públicas con competencia en el control de las condiciones de trabajo: la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y el Banco de Seguros del Estado

La **Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social** desarrolla su actividad en todo el territorio nacional, sobre la base de los cometidos específicos que le fueron asignados por el Decreto 680/77, reglamentario de los Convenios Internacionales N° 81 y 129.

Estos cometidos pueden resumirse en:

- La protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- Proteger la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores y en especial de los menores y de las mujeres que trabajan.
- Promover en los lugares de trabajo la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad de trabajo del personal.
- Promover de oficio, según la gravedad o inminencia del peligro y de acuerdo con las normas legales, la adopción inmediata de las disposiciones de higiene o seguridad pertinentes o la clausura de los locales o sectores afectados o de determinadas máquinas, artefactos o equipos que ofrezcan peligros para la vida o integridad física del trabajador.
- Complementar la acción fiscalizadora de las condiciones de trabajo con el asesoramiento técnico a los distintos actores del universo laboral, implementando sistemas adecuados de formación e información.
- Investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La Inspección General del Trabajo está organizada en dos departamentos: el de Condiciones Generales de Trabajo y el de Condiciones Ambientales de Trabajo.

7.3.1 ¿Cómo se hace una inspección?

Ambos departamentos actúan por denuncia de los trabajadores, de oficio o de programación. Las denuncias que hacen llegar los trabajadores son anónimas. Una vez que el inspector recibe la denuncia tiene 48 horas para realizar la inspección.

Cuando el inspector llega a la obra o empresa a inspeccionar debe identificarse mediante su carnet. En el caso específico de la industria de la construcción, pedirá la presencia del capataz y la del delegado obrero, si lo hay.

Solicitará el Libro de Obra y verificará la existencia del Técnico Prevencionista (si corresponde). También verificará las anotaciones que contenga el libro de que todos aquellos que puedan realizarlas: Técnico Prevencionista, Delegado de Obra, Inspectores de Trabajo. Deberá solicitar asimismo la Planilla de Control de Trabajo.

Luego realizará la inspección, recorriendo la obra y todas sus instalaciones, en compañía del capataz y del delegado.

Durante la inspección se detectarán, de existir, las infracciones por incumplimiento del Decreto 89/95 (el que hemos estado citando: Disposiciones Reglamentarias de Seguridad e Higiene para la Industria de la Construcción).

Redactará lo que se llama un Acta de Hechos, en la que se indicará qué aspectos deben corregirse y en qué plazos, lo que estará en función de los riesgos que se hayan constatado.

Cuando constate riesgo de vida, dejará clausurada la obra en su totalidad o el sector o máquina que corresponda.

Leerá el acta al capataz y al delegado, quienes firmarán el acta. Se entregará una copia a la empresa y una a los trabajadores.

Cuando los plazos que se fijaron se cumplan, el inspector concurrirá a la obra nuevamente (lo que se llama Concurrencia de Oficio). Si hubo clausura, es la empresa quien debe comunicar que adecuó sus instalaciones y solicitar una nueva inspección.

Una vez que se realiza el control, pasa al Departamento Jurídico de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, para que los abogados consideren la situación. Ellos son los que pueden imponer una sanción o multa, comunicándose a la empresa una vez que es firmada por el Inspector General del Trabajo.

En caso que haya ocurrido un accidente, el procedimiento es el mismo, pero inspecciona fundamentalmente el lugar en el que ocurrió el accidente. También interrogará a solas a los testigos presenciales. Podrá realizar mediciones técnicas y solicitará los informes a la Policía Técnica y la Dirección General de Bomberos. Con toda esa información, el inspector elaborará su propio informe sobre las causas que determinaron el accidente de trabajo y establecerá cuáles son las medidas técnicas que habrán de implementarse para que no ocurra otro parecido.

En lo interno, el trámite sigue la misma vía que para el caso anterior.

7.3.2 El rol del Inspector de Trabajo

El Inspector de Trabajo debe tutelar los derechos de los trabajadores en su relación laboral y velar y proteger su salud e integridad física.

Una Inspección de Trabajo eficiente estará en condiciones de prevenir accidentes de trabajo y de evitar la posible aparición de enfermedades profesionales.

Deberá evitar, por la vía de garantizar los derechos y de realizar el adecuado asesoramiento de las partes, posibles conflictos individuales y colectivos. Ello tendría repercusión no sólo en el ámbito laboral, sino que también se proyectaría a nivel social.

El inspector debe informar de sus derechos a los trabajadores y a las empresas en cuanto a las normas legales vigentes. Debe comunicar a las partes por medio del acta los incumplimientos a las normas, para que sean corregidos. Debe respaldar la actuación del delegado obrero para que, correctamente informado, pueda velar él mismo por la salud de sus propios compañeros.

El inspector debe contribuir en la tarea de formación de trabajadores y mandos medios, pues está dentro de las competencias que le asignan los convenios internacionales.

La diversidad de problemas que plantean las condiciones y el medio ambiente de trabajo, requieren la labor mancomunada de los trabajadores con su activa participación en el tema de la prevención, de los mandos medios y de la propia empresa, de los técnicos y por supuesto de los Inspectores de Trabajo.

7.3.3 Banco de Seguros del Estado

El Banco de Seguros del Estado es el organismo encargado de administrar el Seguro de Accidentes y de Enfermedad Profesional, de acuerdo a las leyes Nros. 3.935 y 16.074.

Desde el punto de vista legal, todo trabajador debe estar asegurado frente a la posibilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de su trabajo. El Banco de Seguros del Estado establece un contrato con el empleador y controla su cumplimiento a través de sus sistemas de inspección. Aunque el trabajador esté asegurado, ello no exime al empleador de la responsabilidad civil frente a un accidente o enfermedad profesional. El hecho de no asegurar a los trabajadores es pasible de multa.

Cuando un trabajador se accidenta o enferma, es atendido por el Banco de Seguros del Estado. El empleador tiene la obligación de denunciar el accidente o la enfermedad en un plazo de setenta y dos horas luego de ocurridos, en el caso de Montevideo, y de cinco días si se trata del interior del país. Si así no lo hiciera, el trabajador puede denunciarlo dentro de los 15 días posteriores.

Los mecanismos y condiciones para el cobro del seguro por enfermedad o accidente laboral no serán descritos aquí, puesto que ya han sido presentados en el capítulo referente a la seguridad social.

El trabajador víctima de un accidente o enfermedad, luego de comprobada su recuperación, debe ser admitido en el mismo cargo que ocupaba. Si no estuviera en condicio-

nes físicas de realizar la misma tarea que desarrollaba, deberá ubicársele en otro puesto de trabajo acorde con su capacidad actual. En ningún caso podrá ser despedido hasta que hayan transcurrido 180 días de su reintegro, excepto por notoria mala conducta o causa grave.

Si a los quince días siguientes a ser dado de alta y luego de presentarse a trabajar la empresa no lo admitiera, deberá pagársele indemnización por despido triple a lo legalmente establecido.

El contrato de seguro de accidente y enfermedad profesional obliga al empresario a dar cumplimiento a todas las disposiciones legales en materia de seguridad, higiene y salud laboral. El incumplimiento de éstas puede dar lugar a que el Banco de Seguros del Estado no cubra el accidente. En tal caso, el empleador deberá abonar todos los costos. Aún en estos casos, el trabajador recibe sus beneficios. Es el Inspector del Banco de Seguros del Estado quien controla el cumplimiento de las mencionadas normas de seguridad, higiene y salud laboral.

La Ley N° 15.322 (de intermediación financiera) establece que las empresas bancarias y financieras no pueden facilitar información confidencial que reciban de sus clientes, pues se encuentran amparadas por el secreto profesional. Sólo pueden ser reveladas por autorización expresa y por escrito de quien contrató el seguro o por resolución de la justicia penal. Estos son los motivos por los cuales el Inspector del Banco de Seguros del Estado no puede informar a los trabajadores acerca de los resultados de la inspección realizada a la empresa.

7.4 Condiciones y medio ambiente de trabajo y metodología para la detección y prevención de riesgos

Las condiciones y medio ambiente de trabajo forman un conjunto en el que cada elemento (duración del trabajo, organización y contenido del trabajo, remuneración, seguridad e higiene, etc.) está relacionado con los demás. Por eso, para mejorarlos hay que entenderlos como un problema global. También hay que tener en cuenta que las condiciones de vida de los trabajadores producen efectos importantes en lo laboral, así como las condiciones de trabajo inciden en la calidad de vida.

Para elaborar un programa que apunte a mejorar nuestras condiciones y medio ambiente de trabajo se debe comenzar por conocerlas:

- Por ejemplo, analizando la importancia que tiene en la construcción las condiciones de vida de los trabajadores (alimentación, transporte, clima, vivienda, descanso, etc.).
- O analizando cómo influyen en nuestras condiciones y medio ambiente de trabajo y de vida (en particular sobre la seguridad e higiene) factores como:
 - la multiplicidad de empleadores;
 - la movilidad de la mano de obra;
 - la temporalidad del trabajo;
 - la diversidad de trabajos en obra;

- la exposición a los elementos climáticos;
- la introducción de nueva tecnología.

7.4.1 Detección y evaluación de riesgos

La idea fundamental es que los trabajadores que están expuestos a los mismos riesgos (grupo homogéneo) asuman juntos un rol protagónico en la prevención de esos riesgos. El grupo homogéneo es entonces la unidad básica en la vigilancia de todos los aspectos de nuestras condiciones y medio de trabajo que puedan ser agresivas para nuestra salud.

Se define un riesgo como la probabilidad de que la capacidad para ocasionar un daño se verifique en las condiciones de utilización o exposición. Por ello, es importante que identifiquemos los factores de riesgo y los podamos sistematizar en un registro.

El objetivo principal de la evaluación de riesgos es la prevención, puesto que lo que se busca es:

- Determinar los peligros existentes en el lugar de trabajo y evaluar los riesgos asociados a ellos para poder establecer las medidas adecuadas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Evaluar los riesgos para elegir los equipos de trabajo más adecuados, el acondicionamiento y la organización del lugar de trabajo, las sustancias a utilizar, etc.
- Comprobar si las medidas existentes son adecuadas.
- Establecer las prioridades.
- Luego de que las medidas preventivas y los métodos de trabajo propuestos son llevados a la práctica, hay que evaluar si realmente aseguran una mayor protección a la salud y seguridad de los trabajadores.

En lugares donde las condiciones cambian con frecuencia, como es el caso de la construcción, la evaluación de riesgos debe tener en cuenta estos cambios.

Siempre que vaya a introducirse una innovación en el lugar de trabajo hay que realizar una evaluación de los riesgos. Por ejemplo, cuando se introducen nuevos equipos o materiales, nuevos procesos, modificaciones en la organización del trabajo, etc.

Hay que cuidar que las medidas de control aplicadas a partir de la evaluación no provoquen una transferencia del riesgo: que pase a otra zona o que se genere un nuevo riesgo.

Es importante tener en cuenta la presencia en el lugar de trabajo de empleados de otras empresas: ellos también estarán expuestos a riesgos, pero además su trabajo puede generar riesgos para los empleados estables de la obra.

7.4.2 Metodología para la evaluación de riesgos

No existen normas fijas para la evaluación de riesgos, y existen muchas formas y métodos para realizarla. Lo que sí siempre es importante tener en cuenta, es que hay que

estudiar todos los elementos peligrosos y riesgos importantes. Cuando se identifica un riesgo, lo primero a evaluar es si se puede eliminar.

Para la evaluación de riesgos debemos basarnos en:

- La observación del entorno del lugar de trabajo: vías de acceso, seguridad de la máquina, presencia de polvo, temperatura, ruido, iluminación, etc.
- Identificación de todas las tareas que se realizan en el lugar de trabajo para que ninguna quede excluida. Luego estudiamos cada una de estas tareas, con observaciones mientras el trabajo se está realizando.
- Estudio de los factores externos (como las condiciones meteorológicas) y en general de los factores que pueden influir o causar tensión en el lugar de trabajo.
- En algunos casos puede resultar suficiente una sola evaluación, pero en general es necesario un proceso con varias fases sucesivas en las que se va profundizando y haciendo más preciso nuestro conocimiento. Hay que tener en cuenta además, como ya ha sido mencionado, que en una industria como la construcción las condiciones cambian permanentemente.

7.4.3 Investigación de accidentes: árbol de causas

Un accidente es un acontecimiento inesperado, no planeado, que puede implicar una lesión.

Lo más frecuente es que detrás de un accidente haya una combinación de varios factores y causas: circunstancias físicas, riesgos técnicos ajenos al sistema de trabajo, factores humanos, etc.

Las consecuencias de los accidentes pueden también ser de diversa índole: daños, desorganización, sufrimiento, incapacidad, muerte.

La prevención de accidentes exigen una política de promoción de la seguridad que afiance sistemas de trabajo seguros. Los programas de seguridad y salud deben incluir el entrenamiento y la supervisión de los trabajadores en métodos de trabajo seguros, especialmente para los recién ingresados.

El hecho de que ocurra un accidente, es la demostración que ha fallado el sistema de trabajo. Es decir, que hay una disfunción. La idea de sistema lleva a estudiar no solo cada uno de los elementos que lo integran, sino también la relación entre ellos, como se vio al analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Para prevenir futuros accidentes es necesario evitar estas disfunciones. Por eso la investigación de accidentes es también un instrumento útil para la prevención. Para ello se trata de reconstruir la cadena de disfunciones que condujeron al daño.

Estrategias de acción sindical: movilización y negociación

Este capítulo está dedicado a hacer un análisis de la experiencia de los trabajadores de la construcción en materia de formas y métodos de lucha y de negociación. Las formas y los métodos de lucha que los sindicatos se han dado han sido muy variados, por lo que se intentará sintetizarlos para su mejor comprensión y manejo.

8.1 Movilización y propaganda

Estas dos formas de lucha, en la medida que sean utilizadas con inteligencia, sirven para crear en la opinión pública una percepción favorable a las reclamaciones y a veces pueden incluso decidir su obtención.

La huelga

La huelga, que es un derecho constitucional existe en una variedad de formas:

- La huelga como paro limitado.
- La huelga como paro indefinido.
- La huelga como paros alternados.

Todas estas formas de la huelga, combinadas con variadas formas de movilización, han sido empleadas por el SUNCA. Lo importante aquí es establecer cuándo estos métodos están bien empleados y cuándo son empleados con su máxima eficacia.

No se puede hacer ni dar una receta general, sino que lo que se hará es dar algunas ideas para que cada uno, cada vez que deba enfrentarse a decidir la aplicación de una medida de lucha, tome en cuenta todos los factores que deben condicionar esa medida de lucha.

Lo primero a tener en cuenta es que no hay medidas de lucha que sean siempre buenas o siempre malas. Muchos piensan que una medida de lucha determinada es una panacea que cura todos los males, que basta aplicarla para obtener buenos resultados. Esto no es así.

Las medidas de lucha sirven para una situación concreta, en un momento histórico concreto; hay que analizar la situación y el momento para ver qué corresponde hacer.

Lo segundo que se debe tener en cuenta es que no hay una jerarquización de fuerza, que derive por sí misma de la extensión o intensidad de las medidas de lucha. Muchas

veces se ha expresado en nuestro sindicato un falso criterio de jerarquización: primero la movilización, luego un paro corto, luego otro más largo y finalmente la huelga.

Este ordenamiento da la falsa impresión que estamos en camino de una acumulación de fuerzas creciente y de una eficacia de las medidas también creciente. **Esto no es así.**

A veces una huelga es una medida de lucha menor, **por menos eficaz**, que un paro. No existe una jerarquización de las medidas de lucha, la medida de lucha mejor es la que responde con más eficacia a la situación planteada.

El tercer problema que se plantea es consecuencia de los anteriores, y es analizar con acierto una situación para decidir qué medida de lucha corresponde. Es para esto que no existe ninguna receta, y es aquí donde el militante tiene que poner toda su capacidad para informarse, toda su capacidad para evaluar los hechos, los que motivan la toma de medidas y los relacionados con ellos, para decidir cuál es la medida que corresponda.

Es necesario que el militante tenga en cuenta que la medida de lucha no debe responder sólo a la opinión personal que él se haya formado, aunque deba defenderla y discutirla. Por ejemplo: ante cualquier situación conflictiva, se produce entre el núcleo de trabajadores más informado o más activo una efervescencia, y muchas veces se confunde esta efervescencia de los militantes, con la opinión generalizada de los trabajadores. A veces esta confusión trae consecuencias muy dolorosas, porque se precipitan medidas de lucha que al cabo de un tiempo se ve que no contaban, por incompreensión o desinformación, con el respaldo generalizado.

Por ello la medida que se adopte debe responder a un criterio que es saber si la medida es comprendida y aceptada por el conjunto de trabajadores afectados por ella. De manera que ese conjunto de trabajadores y su opinión es uno de los elementos a analizar. Porque la acción a llevar adelante no es una acción individual, sino de un conjunto de trabajadores, no tiene el militante que mantener una actitud pasiva, no debe esperar que la convicción de los trabajadores para la toma de una medida se forme espontáneamente; a veces sucede que el militante tiene que aportar a los trabajadores la información y los elementos de juicio necesarios para que se formen esa convicción.

El militante, y sobre todo el dirigente, tiene que saber desafiar incluso el descontento de sus propios compañeros. El chofer de un ómnibus, ve que va a chocar y acelera o frena, sacude al pasaje, tal vez alguno se golpea dentro del coche pero le salva la vida. La gente protesta en un primer momento pero luego comprende por qué hizo la maniobra y lo felicita. Si se estrella nunca lo van a felicitar, pero si los sacudió un poco y los salvó del desastre lo van a felicitar aunque al principio estén descontentos de él.

Los militantes, y sobre todo los dirigentes, como el chofer, en determinados momentos están ubicados en el lugar en el que pueden ver lo que ha de pasar, es en esta situación que deben informar con acierto y crear conciencia sobre los elementos de juicio que tiene.

Es común que ante una situación conflictiva aparezcan compañeros que proponen medidas que en apariencia parecen más radicales tanto para actuar como para no actuar. A otros compañeros les parece no suficientemente meditada o justa esa posición, pero como en general se tiene la idea que los compañeros que plantean lo más radical son

más valientes, más decididos y firmes en la defensa de los compañeros, aquellos de aparente posición moderada no dicen lo que piensan, no hacen que el que viene emba-lado se pare, reflexione sobre algún aspecto negativo que no se vio.

Ocurre que al cabo de unos días, el o los compañeros deciden dar su posición y en ese momento todos ven que es una posición justa. Pero la organización ya dio un paso que no puede desandar, y es así que se crean situaciones sin salida y de grandes dificultades.

Este, por lo tanto, es un factor importante a tener en cuenta: la necesidad de que cada trabajador, cada militante, cada dirigente, enfrentado a la toma de una medida, siempre aporte sus opiniones, nunca las reserve, siempre las diga, siempre las someta a discusión, no con la idea de imponerlas, sino con el propósito de persuadir o ser persuadido, siempre con la idea de elaborar de manera más completa y más rica la posición que se va a iniciar, suspender o profundizar.

Las únicas opiniones realmente malas son las que no se expresan cuando de-ben expresarse.

El militante, el dirigente, no debe ir jamás detrás de la ola que se lo lleva, ni flotar como un corcho sobre el agua ni operar como un demagogo, debe ayudar a encauzar “**esa ola**” en la dirección correcta, porque “**esa ola**” no es “**una cosa**” sino **un conjunto de personas**.

En un régimen de democracia interna, es un deber **informar bien para decidir bien**. Sin esto, no puede existir **organización sólida de vida duradera**, ni medidas de lucha que resulten apropiadas y hagan crecer al sindicato.

En los tiempos de “**vacas gordas**” cualquier organización sindical puede enfrentar dificultades y problemas; pero en los tiempos de crisis, de “**vacas flacas**”, es cuando hay que echar mano a todos los recursos y a todas las experiencias anteriores si se quiere llevar adelante la organización sindical y si se quiere aumentar su influencia y fuerza.

8.2 La negociación

La negociación es un componente del trabajo sindical al que no siempre se le presta atención. Es una parte que no se puede catalogar en sí misma como medida de lucha, pero en condiciones normales es un elemento de búsqueda de soluciones o eventual-mente de preparación de las medidas de lucha.

Los dirigentes sindicales y los militantes la mayor parte de las veces no sabemos negociar, al contrario del empresario que si lo sabe hacer, ya que para él es una práctica cotidiana.

Se intentará en esta sección explicar algunas ideas sencillas sobre negociación, sin que por esto el tema se agote aquí.

Para nadie es un secreto que la sola utilización de las formas tradicionales de lucha y presión sindical, huelga y movilización, no garantizan por sí mismas la obtención de resultados. Incluso nos atrevemos a asegurar que importantes demostraciones de fuerza sindical, se han frustrado en una malograda mesa de negociaciones, no por falta de

voluntad de quienes conducían esas luchas, sino por falta de experiencia y manejo técnico del instrumento negociación.

También debemos reconocer que han existido casos en que la negociación inteligentemente manejada ha permitido preservar las conquistas logradas y mantener la organización sindical.

Es en este sentido que la negociación como **instrumento legítimo de la lucha sindical** tiene una importancia capital.

El dilema no es **negociar** o **no negociar**, el problema planteado al sindicato, sus militantes y dirigentes es, **cómo negociar, cuándo negociar, bajo qué condiciones negociar, en qué contexto negociar y con qué alternativas u opciones negociar.**

La negociación adquiere hoy, no el carácter de una posición política o filosófica que puede ser negada por unos y aceptada por otros, sino simplemente el de una **herramienta de trabajo** imprescindible para quienes tienen el mandato de representar a otros trabajadores.

Por supuesto que la negociación no es una panacea. Para que ésta exista debe tener unas condiciones mínimas de viabilidad, que si no existen, impedirán resultados significativos. Estas condiciones mínimas deben ser:

- 1) **La voluntad política de negociar:** si una de las partes tiene la convicción de que existe una mejor alternativa que la de un acuerdo negociado, la negociación no es real, solo será una forma de ganar tiempo o una modalidad de desgastar a la otra parte. De esta forma, la negociación no es un método sino un arma en el conflicto. Solo los que están determinados por las circunstancias a la alternativa de la negociación se ubican en un punto de partida aceptable para conseguir un acuerdo razonable.
- 2) **Un punto mínimo de intereses comunes:** si las partes solo tienen razones para el conflicto y no existe ninguna razón que mueva a solucionarlo para beneficio de ambas partes, no existe negociación posible.
- 3) **Disposición personal:** la negociación es después de todo, un proceso humano, no negocian las computadoras, sino la gente. Es necesario que exista un ingrediente básico de disposición personal para negociar, si cualquiera de las partes está convencida que la real solución al conflicto es el exterminio de la otra parte, la negociación tiene escasas posibilidades de prosperar.

8.2.1 El método de la negociación

- 1- **Separe a las personas del problema:** un hecho básico es que Ud. no trata con un representante abstracto de la otra parte, trata con un ser humano, que tiene emociones, una escala de valores, diferentes antecedentes y puntos de vista y son imprevisibles. Igual que usted.
- 2- **Cada negociador tiene dos tipos de intereses:** en la sustancia y en la relación:

cada uno quiere encontrar un acuerdo que satisfaga sus intereses sustanciales que han sido los que generaron el conflicto, pero además tiene interés en su relación con la otra parte de tal forma que no entorpezca relaciones y negociaciones futuras.

- 3- **Separe la relación de la sustancia:** separe el problema de la relación personal, trate el problema sustancial por sus méritos, base la relación en percepciones precisas, comunicaciones claras y emociones apropiadas

La percepción

Comprender la forma de pensar de la otra parte no es simplemente un ejercicio útil, el pensamiento de la otra parte es el problema.

Las diferencias se definen mediante las diferencias en el pensamiento de una y otra parte.

Tan útil como el estudio de la realidad, es la realidad como la ve la otra parte. La capacidad para ver la realidad como la ve el otro es una de las más importantes de quien negocia.

No deduzca las intenciones del otro de sus temores, es muy fácil hacer la peor interpretación sobre lo que la otra parte hace o dice.

No culpe al otro de sus problemas. Cuando hable sobre el problema que está negociando, separe a quien negocia del problema. No culpe al negociador.

Exponga directamente su percepción del problema, esto puede facilitar el entendimiento del otro.

Una forma de cambiar las percepciones del otro es mandar un mensaje distinto al que espera su contraparte.

Si ellos no están comprometidos en el proceso de la negociación, estarán menos dispuestos a aprobar el resultado. Deles reconocimiento en el resultado asegurando su participación en el proceso y que el mérito del acuerdo será compartido con ellos.

Ha pasado con frecuencia que en una negociación las personas no aceptan una propuesta, no porque sea inaceptable, sino por no quedar como que han cedido. Si la sustancia del acuerdo puede redactarse de otra forma, para que parezca un resultado justo entonces lo firmarán. Trate de evitar que hagan el ridículo. Quien para nosotros es un **explotador**, se considera a sí mismo **un empresario de éxito**, lo que para nosotros es una postura **sindical firme**, para él es un **sindicato conflictivo**.

El esfuerzo de una negociación inteligente abarca el entender los valores del otro, según su propia posición, creencias y vivencias, sin que necesariamente los asumamos ni los adoptemos.

Las emociones

En una negociación, particularmente en una disputa áspera, los sentimientos pueden ser más importantes que lo que se diga. Las partes pueden estar preparadas en mayor

medida para la batalla que para un trabajo en común por la solución de un problema común. La gente llega a una negociación sintiendo que mucho está en juego y se sienten amenazados. Las emociones de un lado generan emociones del otro. El temor puede generar la hostilidad y la hostilidad el temor. Las emociones pueden llevar una negociación a un callejón sin salida.

Aprenda a reconocer y entender las emociones, las suyas y las de ellos. Muchas veces les tocará tratar no directamente con su empleador sino con un representante. A éstos es fácil tratarlos como simples portavoces sin emociones, éstos generalmente sienten que arriesgan en una negociación su prestigio o su carrera.

Una forma de tratar la hostilidad, la frustración y otras emociones negativas de la gente, es permitiendo que éstas asomen, la gente siente alivio psicológico por el simple hecho de repasar supuestas ofensas, deje que la OTRA PARTE DE ESCAPE A LAS TENSIONES.

No reaccione ante las explosiones de la otra parte, si no se controla puede frustrar su negociación, **no provoque ni se deje provocar**, sepa distinguir entre una explosión auténtica y una estratagema para provocar una ruptura.

No trasluzca debilidad, pero sí entereza y ánimo negociador.

Nunca se permita acciones o gestos que puedan revertirse en su contra.

La comunicación

Sin comunicación no hay negociación. La negociación es un proceso de comunicación bilateral, con el propósito de llegar a una decisión conjunta. La comunicación no es una cosa fácil, aun para quienes tienen experiencia en negociaciones anteriores.

Es un mito que en la conflictividad laboral cotidiana la comunicación refleje sumisión al empleador.

Usted puede ser abierto en su comunicación con su empleador, sin que por ello le haga concesiones inadmisibles. **Recuerde siempre que: lo cortés, no quita lo valiente.**

Existen tres grandes problemas en la comunicación:

PRIMERO: Se puede no estar hablando el uno con el otro. Es imposible la comunicación si cada uno habla para el público, el asesor de la empresa pensando en sus honorarios y en la buena impresión que debe causar en quien lo contrató, usted en una exhibición pública y competencia de habilidades personales frente a sus compañeros.

SEGUNDO: Aun cuando usted le esté hablando clara y directamente, pueden no estar escuchando, lo mismo le puede suceder a usted. Tanto es así, que muchas veces posiblemente no pueda repetir lo que le han dicho. Usted puede estar tan ocupado pensando cómo va a responder el último punto o cómo apoyar mejor su último argumento, que no escucha lo que se dice.

TERCERO: Los malos entendidos son el otro gran problema.

¿Qué se puede hacer con estos tres problemas? Algunos consejos prácticos:

- 1) Escuche activamente y reconozca lo que se está diciendo.
- 2) Tome apuntes de lo que usted crea que es la sustancia de lo que se dice.
- 3) Hable para ser entendido. Comprenda que no basta con que Ud. se entienda, sino que los demás quieren comprender su planteamiento para poder responderle adecuadamente.
- 4) Hable sobre Ud. no sobre ellos, trate de hacer énfasis sobre aquellos aspectos que para Ud. y sus compañeros tienen mayor relevancia.
- 5) Hable con un propósito, no haga uso de la palabra para hacerse notar. Trate de ordenar sus pensamientos y de exponer con claridad su argumentación, cuando usted habla por hablar o para hacerse escuchar, lo más seguro es que pronto ni sus compañeros lo escuchen.

Céntrese en los intereses y no en las posiciones

El propósito de una negociación es servir a sus intereses, la oportunidad de que esto suceda es cuando usted los comunica. La otra parte puede no saber cuáles son sus intereses y usted no saber los de ellos. Uno o ambos pueden estar centrando en ofensas pasadas, en vez de preocupaciones actuales o futuras y pueden no estar escuchando. Si usted quiere que la otra parte tome sus intereses explique claramente cuáles son.

- 1) Para llegar a una solución inteligente, reconcilie intereses. Los intereses definen el problema. Una negociación laboral no se radica en posiciones conflictivas, sino en los conflictos entre las necesidades, deseos, preocupaciones y temores de la otra parte.
- 2) Detrás de posiciones opuestas se encuentran intereses compartidos y compartibles, así como conflictivos.

Cómo identificar intereses: Pregunte ¿por qué?. Analice cada posición que ellos tomen y pregúntese usted mismo ¿por qué?, luego pregúntese ¿por qué no?

- 3) Cada parte tiene intereses múltiples. Un error común es creer que cada persona del otro lado tiene los mismos intereses, esto nunca es así. El entender los intereses del negociador, significa entender la variedad de intereses que él tiene que tomar en consideración.
- 4) Los intereses más poderosos son las necesidades humanas. En el ámbito laboral para el empleador estas necesidades humanas se identifican en: rentabilidad, estabilidad en su negocio, respeto de su autoridad, etc.
- 5) Haga una lista, esto le permitirá seleccionar los intereses varios de la otra parte. Esto no solo le permitirá recordarlos sino mejorar su análisis de ellos, pudiendo además jerarquizarlos por el orden de importancia que ellos le asignen.
- 6) Es su tarea hacer que la otra parte entienda cuán importantes y legítimos son los intereses de Ud. Dé detalles concretos, éstos hacen creíbles su descripción y dan impacto. Parte del trabajo de impresionar a la otra parte con sus intereses consiste en establecer la legitimidad de dichos intereses.

- 7) Reconozca los intereses de ellos como parte del problema. La gente escucha mejor si piensa que Ud. le ha entendido. Ellos tienden a pensar que la gente que los comprende es inteligente y flexible, y que vale la pena escuchar sus opiniones.
- 8) Ud. satisfará sus propios intereses mejor si habla sobre a dónde quiere llegar en vez de hablar de dónde ha venido. En lugar de discutir con la otra parte sobre el pasado, hable acerca de lo que quiere que suceda en el futuro.
- 9) En una negociación querrá saber hacia dónde está yendo. Ud. deberá ir a una negociación no solo con una o varias opciones que satisfagan sus intereses, sino que también con una mente abierta.
- 10) Sea duro con el problema y suave con la gente. Ud. puede ser tan duro hablando de sus intereses como cualquier negociador hablando de su posición. Maneje la dureza con racionalidad, es inteligente que Ud. se comprometa con sus propios intereses, lo cual no significa que se halle cerrado a la perspectiva de los demás. Una negociación exitosa requiere que sea firme y abierto.

Genere alternativas

En la mayoría de las negociaciones se presentan cuatro obstáculos mayores que inhiben la generación de alternativas:

- 1) **El juicio prematuro;** el generar alternativas no se da naturalmente. Muchas veces llegamos a la negociación con un juicio hipercrítico y prematuro que lo que hace es entorpecer la negociación. Una negociación práctica requiere de ideas prácticas, no de ideas descabelladas.
- 2) **Buscar una respuesta única;** en la mente de la mayoría de las personas, el generar alternativas no es parte del proceso de negociación. La gente ve como su trabajo el cerrar brechas entre posiciones, no el de generar otras alternativas posibles. Al buscar desde el principio una sola respuesta, probablemente se generará un cortocircuito en el proceso de tomar una decisión inteligente entre un gran número de alternativas posibles.
- 3) **Pensar en un pastel de tamaño fijo;** solo hay pocas opciones sobre la mesa de negociación cuando se piensa: todo para mí o todo para ti; el que gana se lleva todo.
- 4) **El problema de ellos, que lo solucionen ellos;** para que una negociación tenga buen fin, no solo debe satisfacer los intereses propios, sino que también debe ver los intereses de la otra parte.

Los mecanismos creativos

- 1) **Separe el proceso de generar del proceso de decidir.** Puesto que el juicio hipercrítico obstaculiza la imaginación, separe el acto creativo del crítico, separe el acto de pensar del de seleccionar la alternativa. **Genere primero, decida después.**

No existe una única forma correcta de llevar una sesión de generación de alternativas. Ud. debe diseñarla de acuerdo a sus necesidades y recursos, de cualquier manera quizás esta guía le pueda resultar útil:

Antes de la sesión:

- a) defina el propósito;
- b) escoja pocos participantes;
- c) cree un ambiente informal;
- d) seleccione alguien que coordine la sesión.

Durante la sesión:

- a) siente a los participantes lado a lado, encarando el problema;
- b) deje claro las reglas, incluyendo la de no criticar;
- c) haga que todos aporten alternativas;
- d) lleve un apunte a la vista de todos.

Después de la sesión:

- a) marque las alternativas más prometedoras;
- b) busque formas de mejorar las alternativas más prometedoras;
- c) fije un plazo para evaluar las alternativas y decidir.

2) **Amplíe sus opciones.** En esta etapa de la negociación Ud. no debe buscar la ruta adecuada. Ud. se está haciendo espacio para negociar, este espacio solo se logra teniendo un número importante de alternativas marcadamente diferentes, alternativas con las cuales Ud. y la otra parte pueden cimentar una negociación.

3) **Multiplique sus opciones moviéndose entre lo específico y lo general.** La tarea de generar alternativas, comprende cuatro tipos de pensamientos: el primero es pensar sobre un problema particular; el segundo es el análisis descriptivo, Ud. diagnostica una situación en términos generales, clasifica los problemas y tentativamente sugiere causas; el tercer tipo de pensamiento es considerar lo que quizás se debería hacer; el cuarto y último tipo de pensamiento es el de llegar a una propuesta específica y factible de acción.

4) **Vea a través de los ojos de diferentes profesiones y disciplinas.** Éstas pueden tener alternativas que Ud. no vio.

5) **Genere acuerdos de diferente intensidad.** Si Ud. no puede acordar en lo sustancial, quizás lo pueda hacer en lo secundario.

6) **Cambie el alcance del acuerdo;** si no pudo alcanzar lo sustancial, quizás deba hacer un acuerdo parcial, que abarque menos partes o que dure menos tiempo.

7) **Busque beneficios mutuos.** Recuerde siempre que ambas partes pueden terminar peor de lo que están ahora.

8) **Identifique intereses compartidos;** los intereses compartidos son oportunidades, no resultados de la suerte; éstos pueden hacer la negociación más fluida.

- 9) **Entremezcle los intereses que difieren;** la gente en general supone que las diferencias entre las partes son las que llevan al problema, a veces las diferencias llevan a la solución.

Insista en criterios objetivos

La negociación sobre la base de criterios objetivos produce acuerdos inteligentes y eficientes. Cuanto más considere patrones de justicia, eficiencia o mérito científico para evaluar el problema, más probable será que se produzca un paquete final que sea inteligente y justo.

Conclusiones

Le hemos brindado información básica sobre el método de negociación de intereses, el cual puede utilizar en cualquier tipo de negociación. La idea es que tenga un punto básico de referencia a partir del cual pueda aplicar las sugerencias con flexibilidad y creatividad.

8.2.2 La negociación de un convenio

Negociar un convenio no es más que poner sobre la mesa un conjunto de intereses aparentemente contrapuestos que surgen y se dirimen en el seno de una comunidad laboral.

Cómo preparar una negociación colectiva:

Tenga presente el contexto de la negociación

- 1) No se puede negociar un convenio como si la empresa y el sindicato fueran una isla. Las empresas y los sindicatos normalmente tienen un entorno complejo de relaciones económicas, políticas y personales. Trate de ubicar cómo afecta ese entorno, a saber:
 - Política económica.
 - Régimen fiscal.
 - Políticas del Ministerio de Trabajo.
 - Condiciones del mercado.
 - Perspectiva de la empresa o industria.
 - Políticas financieras que la afectan.
 - Nivel de solvencia y credibilidad de la empresa.
 - Historia de las relaciones laborales y modalidades.
 - Antecedentes de negociación.

- Otros eventuales factores que sean relevantes para una negociación.
- 2) Trate de tener una referencia personal de su contraparte. Es importante que Ud. no negocie a ciegas. Trate de conocer referencias y datos sobre la conducta y rasgos personales de quienes serán su contraparte. No se formule prejuicios sobre ellos, no los considere de antemano negociadores imposibles o peligrosos, pero tampoco los subestime creyendo que serán fáciles de dominar.
 - 3) Construya el mapa de intereses; Ud. ha aprendido a identificar intereses propios y de su contraparte. Aplique esta herramienta tratando de ser lo más objetivo posible. Defina previamente: a) intereses propios; b) intereses de los empleadores y de sus asesores; c) intereses del MTSS y del resto de los organismos del Estado. Cuando Ud. construya su mapa de intereses, otorgue a cada uno una categoría según su importancia. Seguramente Ud., como sus afiliados, tiene intereses que puede calificar de **sacrificables** e intereses a su juicio **innegociables**, su contraparte también tiene esta lógica.
 - 4) Genere y prepare sus alternativas; Ud. no puede ir a negociar a lo que salga. Si Ud. cree que negociar un convenio es negociar sobre la validez de sus puntos de vista, está equivocado, eso no es negociar. Tampoco es negociación que Ud. vaya a improvisar sobre la marcha, su contraparte puede desarmarlo si pone sobre la mesa alternativas sobre las cuales Ud. no ha hecho ninguna reflexión previa. Ud. debe hacer un esfuerzo para preparar un abanico de posibilidades, opciones y alternativas, entre las que por supuesto debe considerar las que posiblemente tenga su contraparte.
 - 5) Negocie sobre criterios objetivos; para negociar un convenio Ud. ha presentado una plataforma con un conjunto de puntos. Es seguro que cada uno tenga una razón de ser. Trate de formular objetivamente sus causas de pedir. Recuerde que en una negociación económica no alcanza con invocar la justicia como razón válida de un reclamo, es necesario demostrar como sea posible su viabilidad económica y sus ventajas relativas.
 - 6) Consulte a sus compañeros; trate que éstos le den un marco general dentro del cual Ud. se pueda mover. Si todo lo tiene que ir a consultar, Ud. no es un negociador con facultades, solamente lleva y trae razones. Sin embargo, todo mandato tiene límites y márgenes de referencia y éstos deben quedar claros desde el inicio. Finalmente, recuerde que Ud. responde por los intereses de otros. No negocie el convenio de sus compañeros como si negociara el pago de un crédito suyo.
 - 7) No imponga su propia voluntad de lucha; si Ud. mide las dimensiones del conflicto laboral y sus posibilidades a partir de su propia disposición de lucha parte de premisas incorrectas. Aprenda a identificar el momento en el cual sus compañeros, incluso sin decírselo, abiertamente están esperando una solución negociada y factible. No sobrestime el entusiasmo inicial de la lucha, el cual comienza a diluirse con el paso de los días. Las emociones volcadas en asambleas y grandes eventos colectivos no siempre son una medida del nivel de consistencia y persistencia con que los compañeros están dispuestos a acompañar un conflicto largo. Generalmente expresan el deseo de ganar, más que el análisis objetivo y sereno.

Por último, si la fuerza de su adversario lo avasalla a Ud. y a sus compañeros procure otro escenario de negociación, pero no ocupe ninguno de estos dos extremos: ni firme un acta de rendición incondicional disfrazada de acuerdo, ni tampoco condene a quienes representa al hundimiento total y al holocausto solo por mantener una posición. Cuando el éxito es posible luche sin descanso para alcanzarlo. Si la derrota es inminente, hay que preservar las fuerzas con que se cuenta para esperar un momento más oportuno.