

de una hora.

- 5) Se recomienda a la Comisión Tripartita de Seguridad e Higiene Laboral del sector, que realice la revisión de los servicios de Seguridad e Higiene Internos y Externos previstos en el Decreto 89/995.
- 6) En los casos de clausura total o parcial de obra por parte de la I.G.T.S.S, el empleador no podrá despedir ni enviar al Seguro de Desempleo a los trabajadores afectados por dicha clausura y hasta el levantamiento de la misma, salvo en el caso de clausura definitiva de la obra. La hora de asamblea por los temas de Seguridad e Higiene a las que se refiere el convenio del año 1997 y el decreto que recoge dicho convenio ratificados en los sucesivos, tendrán 20 minutos mensuales pagos por el empleador.
- 7) La coordinación de los temas será realizada por el Técnico Prevencionista, con la empresa y el delegado de seguridad y tendrán directa relación con las etapas de obras y el plan de prevención elaborado para cada una de las mismas.
- 8) Cantidad de Delegados de Seguridad e Higiene Laboral por obra, de la siguiente forma:
  - a) de 1 a 75 trabajadores en obra a 1 delegado
  - b) de 76 a 150 trabajadores en obra a 2 delegados
  - c) de 151 a 250 trabajadores en obra a 3 delegados.
  - d) de 251 a 350 trabajadores en obra a 4 delegados.
  - e) de 351 en adelante, se sumara un delegado más, por cada 100 trabajadores en obra.

Dichos delegados tendrán para la recorrida semanal de obra, la escala de horas pagas establecidas en el numeral 5º del art. 8 del Decreto 466/008.-

9) En cada obra habrá una cartelera sobre el tema Seguridad e Higiene en lugar adecuado.

10) En caso de que exista riesgo grave e inminente en la obra, que sea confirmado por resolución fundada de los servicios inspectivos de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, el tiempo que al delegado de seguridad le insuma la gestión, será considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

11) Será de aplicación la tutela especial prevista por el artículo 2 de la ley 17.940 a partir de la comunicación fehaciente a la empresa y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del nombre del delegado de seguridad.

12) En aquellos casos en que se hubieran acordados sistemas más beneficioso que el presente, se mantendrán.

13) Se ratifica la existencia de la Comisión Bipartita la que, podrá, a pedido de las agremiaciones obreras y/o empresariales, iniciar un procedimiento de conciliación ante una situación conflictiva creada a partir del despido de un delegado de Seguridad e Higiene y/o diferendo ocasionado por temas de Seguridad e Higiene. Una vez admitida dicha solicitud, ambas partes suspenderán la aplicación de decisiones y/o medidas vinculadas al diferendo, por un plazo de cuarenta y ocho horas, el que será a su vez el plazo para que la comisión se expida.

**DÉCIMO QUINTO:** Se acuerda la conformación de una comisión para analizar la posible incorporación al Fondo Social de la Construcción (F.S.C) y al Fondo de Capacitación Profesional (F.C.P.). En caso que se produzca la incorporación a dicho fondo comenzará a regir lo siguiente:

LICENCIAS ESPECIALES

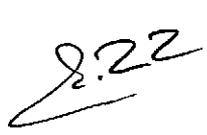
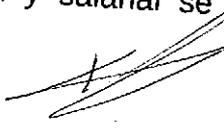
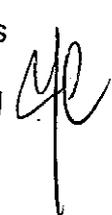
1. Una licencia especial para padres de hijos con discapacidad, así como a los trabajadores que padezcan enfermedades terminales y a los trabajadores que tengan hijos menores a cargo que padezcan dichas enfermedades.
2. Estos trabajadores gozarán de una licencia de 96 (noventa y seis) horas de trabajo cada doce meses calendario, que podrán ser continuas o discontinuas según el caso, de las que 64 (sesenta y cuatro) horas de trabajo serán pagas.
3. Para acceder a este beneficio la empresa y el trabajador deberán ser aportantes a la totalidad de los fondos de la construcción. El trabajador deberá acreditar ante el Fondo Social de la Construcción la condición de discapacidad de su hijo según la documentación de cobro de la pensión o asignación ante el Banco de Previsión Social que se abona por tal concepto.
4. El Fondo Social creará un mecanismo para la demostración fehaciente del uso de la licencia especial.
5. La empresa abonará al trabajador las horas utilizadas pagas según el laudo más las compensaciones y el presentismo ya que se considerarán a todos los efectos como horas trabajadas. Asimismo la empresa podrá solicitar al Fondo Social de la Construcción el reintegro de lo abonado por tal concepto más los aportes a la Seguridad Social, debiendo acreditar en forma fehaciente que ha realizado los aportes al Fondo y el pago correspondiente al trabajador.

**DÉCIMO SEXTO: CONTRATACION.** Las partes acuerdan que a partir del 1/10/2011 el periodo de prueba en los contratos de obra a término será de 45 jornadas de trabajo efectivo como máximo.

**DÉCIMO SEPTIMO: INSERCIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA.** Como forma de dar respuesta y fomentar al proceso de incorporación de la mujer a la industria, las partes acuerdan incorporar al convenio definitivo la ratificación de las cláusulas de género y equidad.

En el marco de los convenios N° 100 y 111 de la OIT, ratificados por Uruguay, y la Ley 16,063, Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.

- A) Promover la igualdad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso a empleo.
- B) Prevención y sanción del acoso moral, laboral y sexual.
- C) Compromiso de ambas partes de proteger la maternidad y la lactancia.
- D) Promover ámbito de negociación para instrumentar y controlar las leyes 16,063 de no discriminación por sexo y 17,817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación.
- E) Según cláusulas de equidad y género las empresas promoverán el respeto al principio de igualdad y la obligación a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de otorgar categorías y adjudicar tareas.
- F) Cumplimiento de la Ley N° 17,242, sin perjuicio de la misma se acuerda estudiar la posibilidad de un segundo día para análisis ginecológicos cuando el médico ordene una ampliación de dichos estudios o cuando no sea posible hacerlos en un mismo día (P.A.P. y mamografía).
- G) En cuanto a la maternidad cuando la trabajadora se encuentre realizando tareas que puedan perjudicar su embarazo o cuando el médico lo disponga, hacer cambios de tareas sin ningún perjuicio moral, laboral y salarial se dará cumplimiento al

Convenio 183 Art. 3 de la OIT.

H) Prohibición de exigir test de embarazo.

**DÉCIMO OCTAVO:** Las partes declaran que subsisten las condiciones que motivaron la autorización prevista en el Artículo 2º del Decreto Nº 717/986 del 7 de noviembre de 1986.

**DÉCIMO NOVENO:** A los efectos de éste Convenio, en forma previa a cada fecha en que corresponda aplicar un ajuste de salarios se solicitará la información oficial al BPS sobre los jornales aportados incluidos en el Decreto Ley 14.411.

**VIGÉSIMO: Salario Vacacional:** Las partes acuerdan en extinguir – para las licencias anuales reglamentarias generadas a partir del 1ero. de enero de 2011 - el beneficio existente en el sector por el cual el salario vacacional es equivalente al 145% del jornal líquido de licencia. En atención a lo expuesto, el salario vacacional o suma para el mejor goce de la licencia anual correspondiente a las licencias generadas a partir del 1ero. de enero de 2011, será equivalente al 100% del jornal líquido de licencia (art. 2do. Ley 16.101 de 10.11.1989).

Aquellas empresas que cumplen con los beneficios otorgados en el presente, reducirán proporcionalmente a la fecha de inicio del cumplimiento el beneficio a que se refiere éste artículo.

**VIGÉSIMO PRIMERO: SALVAGUARDA SALARIAL:** Las empresas comprendidas por el presente convenio colectivo que hayan aumentado los salarios de su personal en un porcentaje igual o superior al convenido en éste acto (12,48%), a partir del 1º

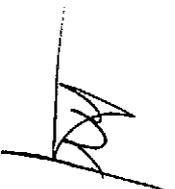
de noviembre de 2010, cumplieron con la obligación negociada en éste acto y no tendrán que asumir el mencionado aumento.

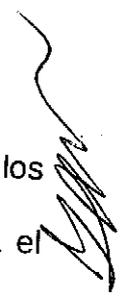
Asimismo, los trabajadores que hayan ingresado a la empresa o hayan sido promovidos en sus categorías laborales, después del 1º de noviembre de 2011 y que sus salarios sean iguales o superiores a los salarios básicos emergentes de éste acuerdo, para cada categoría, artículo TERCERO, tampoco recibirán los ajustes salariales establecidos en éste convenio con vigencia 1º de enero de 2011, por haber cumplido el empleador con los valores establecidos en esta negociación.-

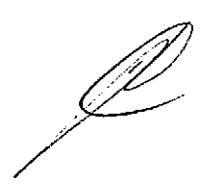
**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Declaran las partes que lo convenido en el presente acuerdo regula la totalidad de los aspectos salariales originados en la relación laboral. Durante la vigencia de este acuerdo, salvo los reclamos que puedan producirse por el cumplimiento específico de sus disposiciones, el SUNCA y la UNTMRA declara: que si bien este acuerdo no contempla la totalidad de las aspiraciones de los trabajadores, no formulará planteos que tengan por objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial y no las apoyará. Por otra parte, el sector empresarial declara que no apoyará ningún incumplimiento al acuerdo.

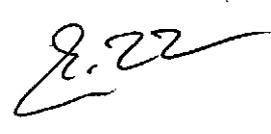
**VIGÉSIMO TERCERO:** Aquellas empresas, que paguen a la fecha algunos de los beneficios que en este convenio se acuerdan, a la fecha de entrar en vigencia el mismo cesa el pago del beneficio anterior.

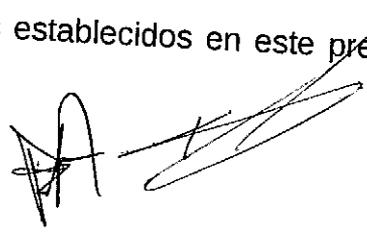
**VIGÉSIMO CUARTO:** Los beneficios establecidos en este preacuerdo mantendrán

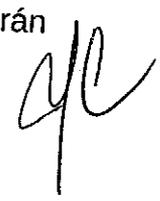
  
  









-para las empresas del sector- el mismo régimen tributario actualmente vigente para las empresas que conforman el Grupo 9 subgrupo 01.

**VIGÉSIMO QUINTO: Descanso Intermedio:** Con vigencia a partir del 1º de octubre de 2011, en caso en que la jornada de trabajo sea discontinua se abonarán 30 minutos como "descanso intermedio pago" (Decreto 717/986 de 07.11.1986 y Decreto 643/988 del 18.10.1988). De conformidad con el Art. 6To del Decreto 717/986, las empresas del sector podrán optar el régimen de jornada y horario que considere más adecuados a sus características laborales, aún estableciendo diversos horarios según las exigencias de cada tipo de trabajo o sector.

**VIGÉSIMO SEXTO: REGISTRO Y PUBLICACIÓN.** Las disposiciones establecidas en el presente acuerdo serán obligatorias y exigibles a partir de su registro y publicación por el Poder Ejecutivo.

Para constancia y de conformidad se firman siete ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicado.-

*[Handwritten signatures and names]*

OUTARAS

DR OXALONSO

MTSS

MTSS

MTSS

MTSS

MTSS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO  
REGISTRO DE LAUDOS

Montevideo, .....1.7 JUN 2011

Reg. Con el Nº 24612011

Folio, .....01..... al .....2011.....

Grupo .....8.....

Sub-Grupo 08 Cap. II

.....  
Por Div. Doc. y Registro

**LAUDO INSCRIPTO**  
Entra en vigencia una  
vez publicado

Esc. Ma. del CARMEN LARIA  
Directora (I) Div. Doc. y Registro