

Fundamentos del SUNCA sobre Seguridad Social.

CONTEXTO

La Industria de la Construcción tiene particularidades en su desempeño, que es necesario atender y a nuestro entender no están contempladas en el presente Proyecto de Ley.

*Una industria zafra, cuya modalidad de contratación más frecuente es el contrato a término de obra y abarca al 72% del personal. Los contratos permanentes o indefinidos, son solamente un 28% de trabajadores. Ese 72% una vez culminada la obra queda desvinculado de la empresa y debe salir a buscar trabajo nuevamente.

*El informe de CINVE del Observatorio de Seguridad Social, nos muestra que la densidad de aportaciones es realmente baja. Con una densidad mediana de cotizaciones del 42%. O sea, de 10 años, llega a cotizar en aportes 4 años y unos meses. Situación que obviamente complica para llegar a completar los 30 años de aportación.

*Según informaciones del Banco de Previsión Social, el 43% de los trabajadores de la construcción no llega a conformar causal jubilatoria, y se retiran por edad avanzada o por discapacidad ante el impedimento de desarrollar las mínimas tareas. Esto aun cuando el "baremo" que exige BPS, es de un 65% de discapacidad, y miles de trabajadores con serios impedimentos físicos, no llegan a dicha exigencia para acceder a la prestación.

*Esta situación de dificultades para la continuidad laboral y el acceso al empleo, se intensifica cuando el trabajador cruza el umbral de los 50 años de edad. Basta con dar una mirada a las obras y observar cuantos mayores de 50 se desempeñan allí.

RESPECTO AL PROYECTO ACTUAL.

*¿Sólo los trabajadores hacen un esfuerzo? No se revisa la tasa de aporte patronal en ningún caso. No se toca ninguna de las múltiples exoneraciones de Zonas Francas, ni de las Universidades Privadas. Ni tampoco los privilegios de la Caja Rural, que aportando un "ficto por hectárea" no llega a un 2% de aporte siendo un sector de enormes ganancias. Ni el grosero déficit de la Caja Militar es abordado seriamente, ni mucho menos el lucro enorme que significan las Afap que explica el incremento del déficit de BPS. El año pasado, la asistencia a BPS fue de 594 millones de dólares, y el dinero que transferimos los trabajadores a las AFAP fue 1194 millones de dólares.

*No es que rechacemos de plano todas las exoneraciones, sino que entendemos que deben estar sujetas a ciertos criterios, y también a obligaciones de la Empresa. No

puede ser, como pasa hoy, que algunas empresas violan Convenios Colectivos, normativas de Salud Laboral, e incluso sub aportan y hasta tienen trabajadores en negro, y aun así perciben el beneficio de la exoneración.

*En cuanto al **ALZA DE LA EDAD DE RETIRO**, nos parece un planteo desacertado en términos generales para la mayoría de las ramas de actividad. Pero particularmente en la Industria de la Construcción, nos parece absolutamente inviable. La condición de esfuerzo físico que requiere desempeñarse dentro de una obra, y más si lo ha hecho durante tantos años, para la mayoría de los casos, implica un nivel de desgaste físico importante. Por otra parte, su carácter de trabajo zafra, contratado por obra y con la incertidumbre de qué voy a hacer mañana, también genera estados de ansiedad que perjudican no sólo la salud emocional, sino que repercuten también en lo físico. Difícil salir a llevar currículum con 63 años para ingresar a una obra. Las chances de éxito, son casi nulas.

*Si bien en el proyecto, de algún modo se reconoce cierta especificidad y contemplación para con el trabajo en la Construcción, nos parece totalmente insuficiente. Con los datos de densidad de cotizaciones expuestos más arriba, que un trabajador llegue a los 60 años de edad, con 30 años aportados, de los cuales 20 sean en la construcción, y que entre los 50 y los 60 años de edad logre 8 años completos aportados en la construcción, apenas un pequeño puñado de trabajadores cumplirá esas condiciones, mientras la inmensa mayoría deberá ir hasta los 65 años. Y no es necesariamente trabajar hasta los 65, sino esperar hasta los 65 para iniciar trámite, porque trabajo es difícil que consiga.

***JUBILACIÓN POR EDAD AVANZADA.** Unos párrafos más arriba, mencionábamos que un 43% de los trabajadores de la construcción que se jubilan, lo hacen por edad avanzada o por discapacidad. De hecho, el promedio hoy de jubilación en la Construcción es de 63 años. Y no es que el trabajador quiera estar 3 años más dentro de la obra, es que por las dificultades en la densidad de aportes, en el régimen actual, con 63 años y 27 de aportes puede jubilarse. Hoy ese trabajador de 65 años de edad, con 25 años aportados puede jubilarse. Y en el esquema de la reforma, con 65 años sí o sí debe reunir 30 de aportes, lo cual indudablemente empeora las condiciones para acceder a la prestación. Y no hablamos de poca gente, sino de un 43% del gremio.

*Pero aún si tiene suerte y consigue empleo, es probable que a esa edad no le responda el cuerpo. La multiplicidad de enfermedades profesionales que contiene nuestra industria, así lo indican. Exposición a la humedad que genera artrosis, a fríos y calores intensos, a pleno sol en horarios que se recomienda no exponerse (cáncer de piel). Esfuerzos reiterativos que lesionan las articulaciones y tendones (tendinitis), y el aparato nervioso por desempeñarse en ambientes de contaminación sonora (pérdida

auditiva y del equilibrio). Exposición a productos químicos nocivos (el silicio del Portland). Todos aspectos que determinan que los trabajadores de la construcción tengamos un envejecimiento precoz según la Catedra de Medicina Laboral de la Facultad de Medicina, por las condiciones de insalubridad en que se desarrolla la tarea.

*En la redacción, no es que incluya al Sector Construcción, sino que refiere a “puestos de trabajo”, y no queda claro quién los va a definir, ni en base qué criterios. Además, en la Construcción por su modalidad de contratación, es prácticamente imposible estar 20 años en un mismo puesto de trabajo. Así formulado da un margen de incertidumbre muy grande.

*En cuanto al **monto de las jubilaciones**, los informes sobre estimaciones son claros, en que el monto de las jubilaciones en el nuevo cálculo, será inferior al actual aún para quien logre tener todos los años aportados. Y en un sector como el nuestro, y sabiendo que esos últimos años serán con una densidad aún más baja por la dificultad de acceso al empleo, el nivel de empeoramiento será brutal.

*El “Pilar de ahorro por consumo”, exige ese ahorro del 2% de IVA que ya no será devuelto, para ir a engrosar la cuenta en la AFAP. Según estimaciones, significa entre 120 y 150 millones de dólares anuales que se le quita a los trabajadores para que los administre una AFAP. Y ese ahorro se exige en tabla rasa sobre el consumo con tarjeta de débito o crédito. Que quizá cuando estoy en actividad lo puedo hacer, pero si estoy en Seguro de Paro se me complica, y que sin duda complica siempre a trabajadores de ingresos bajos, que incluso tiene que endeudarse para asegurar su subsistencia. No podemos ni debemos olvidar, que según el INE, un 50% de los trabajadores y trabajadoras del Uruguay, lo hacen por menos de 30.000 \$ mensuales, por tanto, exigirles ese “ahorro” es imposible.

*Sobre las **pensiones por viudez**, también tenemos una diferencia sustancial. En nuestra Industria, lamentablemente hemos tenido muchos casos, de fallecimiento en accidentes laborales, o en accidentes de tránsito en trayecto al trabajo, y seguimos de cerca esas situaciones a través de nuestra Fundación Sunca Solidario, para contener la Familia. Plantear que las viudas menores de 40 percibirán pensión solo por 1 año, y entre 41 y 45 sólo por 3 años, nos parece de una insensibilidad grave, tratándose de mujeres que quedan solas. A veces con varios hijos pequeños, y no es tan sencillo como “salir a trabajar” sin una red de cuidados que la contenga a esa familia.

UN ELEMENTO CRUCIAL es la creación de la Agencia Reguladora, por encima de la representación social y política de BPS. Nuestro sector tiene una larga tradición de diálogo, negociación y acuerdos. Desde la creación de la Ley de Aporte Unificado, que ha resultado una formidable herramienta de combate a la evasión y protección de derechos. Hasta la creación de Fondos Sociales, de exitosa tarea, con aporte y gestión bipartita, que se acuerda en el marco de la negociación colectiva del Sector. Esta Agencia Reguladora planteada, podría resolver ante sí, sin consultar ni negociar con los actores sociales que hacemos la Industria, y que hemos dado sobrada muestra de cabalidad para negociar en defensa de nuestra 14.411. Al punto de modificar la fecha acostumbrada de ajustes salariales, para evitar el desfasaje entre recaudación y erogación, contemplando los planteos realizados por la Dirección de BPS en su momento.

Entendemos necesario, a través del necesario diálogo del sector, articulado con los representantes políticos, explorar mecanismos que profundicen la tradición acuerdista de la Construcción, que bien conoce sus necesidades y desafíos. Entendemos necesario recorrer un camino que habilite la posibilidad de un cómputo especial jubilatorio que refleje las necesidades de nuestra industria y sus trabajadores. Hay experiencia en Argentina de jubilación en la Construcción con 55 años de edad y 25 de aportes, y en Perú con 55 de edad y 15 de aportes.

Sin traslados mecánicos de situaciones distintas, entendemos que es un camino a explorar en tal sentido. Con mecanismos que hagan viable una jubilación anticipada en el sector, sin que ello implique un desbalance de las cuentas del Fondo 14.411, habilitando mayores índices de bienestar de los trabajadores, al tiempo que un mejoramiento de la productividad en la Industria.

S.U.N.C.A. Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos