

Las relaciones Laborales en el 1er semestre del 2005

En este primer semestre del año asumió el nuevo gobierno electo en el 2004. Aunque solo han transcurrido tres meses se han registrado importantes cambios en las relaciones laborales. Algunos de estos cambios se originan en que el Poder Ejecutivo adoptó una postura radicalmente diferente a los anteriores en este terreno, otros en cambios legales muy significativos. Pero sobre todo se ha ingresado en un período de intensas negociaciones sobre el salario y muchos otros temas en las que los actores sociales desempeñan roles absolutamente diferentes a los últimos quince años.

Hay un gran fortalecimiento de la presencia y la acción sindical, mientras los empresarios indican que algunos de sus derechos básicos no son contemplados. Este conjunto de factores configura un clima de fuerte tensión que el índice de conflictividad laboral no refleja. Es posible conjeturar que se va camino hacia una nueva etapa en las relaciones laborales de características muy diferentes a las existentes en los años.

1. La política laboral

Los primeros meses del nuevo gobierno marcaron un importante cambio en el ámbito de las relaciones laborales, al priorizarse el tripartismo para desarrollar un nuevo modelo de país. Varias fueron las medidas adoptadas: a) Se convocaron a las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores a formar un ámbito de trabajo conjunto para llegar a un “Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades”. b) Se institucionalizó el Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural, con competencias originales para categorizar los sectores de actividad y proponer modificaciones a la ley de Consejos de Salarios, luego ampliadas para analizar otros temas de interés común. c) Se creó un Consejo Bipartito ante la necesidad de promover instancias de diálogo y negociación en los funcionarios públicos. d) Se instalaron los Consejos de Salarios en los 20 grupos de actividad definidos por el Consejo Superior. Aunque con distinto grado de preferencia tanto los sindicatos como las organizaciones empresariales se mostraron dispuestas a participar en todos los ámbitos a los que fueron convocados.

Sin embargo, luego de instalados todos los ámbitos tripartitos, se dieron dos medidas fuera de estos ámbitos institucionales: la derogación del decreto que facultaba al Ministerio del Interior, a expresa solicitud de la empresa, a autorizar el ingreso de la fuerza pública en locales ocupados por sus empleados y proceder a su desocupación y la presentación de un Proyecto de Ley de “Libertad Sindical” actualmente a estudio de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados.

Ambas medidas fueron bien recibidas por los sindicatos porque reclamaban el fuero sindical para poder reorganizarse, alegando que día a día se agudizaban las represalias y los despidos de dirigentes sindicales fundamentalmente pertenecientes a organizaciones recién constituidas y porque siempre vieron en la ocupación una prolongación lícita del derecho de huelga.

En cambio, no fueron del agrado de las organizaciones empresariales, que manifestaron su preocupación por las ocupaciones llevadas a cabo después del 2 de mayo y la indefensión frente a las mismas y que reclamaron una coherencia en la acción del gobierno, respetando el tripartismo que fue la medida que se les propuso para mejorar las relaciones laborales.

2. La política económica y salarial

El gobierno anunciaba que los ejes articuladores de su acción económica serán el crecimiento económico y la mejora en la competitividad y la calidad de vida de los ciudadanos, incluyendo la mejora de los niveles de ingreso salarial.

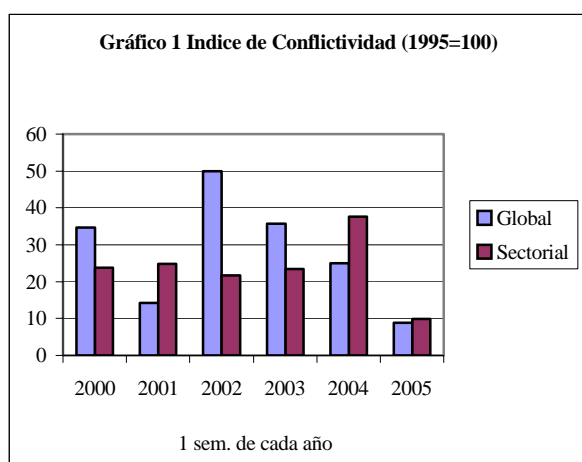
Respecto al último punto uno de los primeros anuncios fue el aumento del salario mínimo nacional a partir del 1 de julio del 2005 que pasará de \$2.050 a \$2.500. Este aumento fue considerado insuficiente por los trabajadores, que reclaman un monto de \$3.000 y transitorio, o sea que vuelva a ajustarse en un período breve. A partir de estas diferencias se ha instalado una mesa de negociación entre gobierno y trabajadores sobre este punto. Si bien no se conocen los resultados, parecería que el monto será el propuesto por el gobierno.

En el sector público es donde parece haber más discrepancias. La propuesta del Poder Ejecutivo, en la cual se ha mantenido firme, es un ajuste del 2.5% a partir del 1 de julio (inflación pasada del semestre y un 0.6% de recuperación), cifra que los trabajadores consideran absolutamente insuficiente, y sobre la cual continúan las negociaciones.

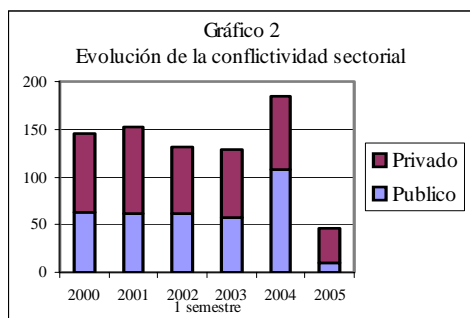
En cuanto al sector privado, a principios de mayo se dieron a conocer las pautas salariales para los convenios, que tendrán un año de duración con dos ajustes semestrales: el primero de julio del 2005 y el primero de enero del 2006. Luego de algunas discusiones las pautas fueron modificadas y antes de fin de mayo se conocía la nueva versión. Los ajustes tendrán tres componentes: 1) un ajuste por concepto de inflación pasada, que busca en cierta forma nivelar los salarios dado que muchos trabajadores no han tenido ajustes por años, 2) un ajuste por concepto de inflación esperada y 3) un porcentaje por concepto de recuperación que no podrá ser superior al 2% en cada uno de los dos ajustes. Para asegurar este último punto se agrega un correctivo a fin del convenio. Es en este sector donde ha habido avances, como se detalla más adelante.

3. La conflictividad laboral

En ese contexto de negociaciones, en el primer semestre del año la conflictividad fue muy baja, la más baja registrada en los últimos diez años. Esto se observó en el número de conflictos, que fue sensiblemente menor a otros años, pero sobre todo en las jornadas perdidas en relación a las laborables, lo que se expresa en el Índice de Conflictividad. Como se observa en el Gráfico 1, la conflictividad laboral del primer semestre fue un 65% menor a la del mismo semestre del año anterior en términos globales y un 74% menor considerando solamente los conflictos sectoriales. Esta comparación se repite con años anteriores, en particular respecto al 2000, año con iguales características al actual ya que asumía un nuevo gobierno.



Además de la importante reducción de la conflictividad se pueden destacar dos características: la fuerte caída en la conflictividad del sector público y el aumento de las ocupaciones como tipo de medida.



Respecto a lo primero, desde fines del 2003 y durante el 2004 la conflictividad fue básicamente en el sector público. Sin embargo desde comienzos del 2005 la relación se invirtió, siendo la mayoría de los conflictos en el sector privado, aunque menores en todos los casos (Gráfico 2).

Como se mencionó en informes anteriores, la reducción de la conflictividad y en particular la del sector público, se podría explicar por la asunción del nuevo gobierno, por primera vez de izquierda, partido al que adhieren la mayoría de los dirigentes sindicales. Sobre este punto y respecto al primer paro general realizado el pasado 30 de junio, varios dirigentes sindicales aclararon que el paro no era contra el gobierno sino contra las entidades empresariales en el marco de un endurecimiento en las negociaciones en los Consejos de Salarios, más allá de que en el discurso marcaron diferencias con el gobierno y que los trabajadores del sector público expresaron un fuerte rechazo al aumento salarial propuesto.

Como se mencionó en informes anteriores, la reducción de la conflictividad y en particular la del sector público, se podría explicar por la asunción del nuevo gobierno, por primera vez de izquierda, partido al que adhieren la mayoría de los dirigentes sindicales.

En cuanto a las ocupaciones, si bien hay una tendencia creciente en los últimos años, se

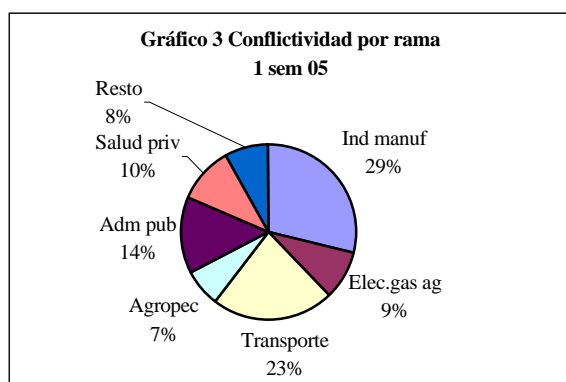
Cuadro 1
Ocupaciones primer semestre de cada año

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Total
2000	-	-	-	-	-	-	4
2001	-	-	-	-	-	-	8
2002	-	-	-	-	-	-	10
2003	2	2	1	0	2	3	10
2004	2	2	2	1	1	1	9
2005	2	0	3	1	5	2	13

observa un aumento en este primer semestre, básicamente luego del 2 de mayo cuando se derogaron los decretos que facultaban al Ministerio del Interior a autorizar el ingreso de fuerza pública en locales ocupados (Cuadro 1).

Entre enero y junio se registraron 42 conflictos que incluyeron un paro general parcial, por los que se perdieron 74.171 jornadas laborables y en los que se involucraron 89.796 trabajadores.

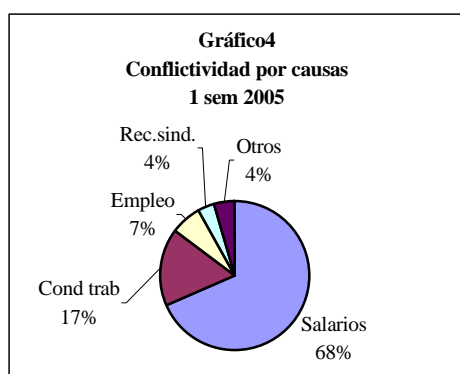
La industria manufacturera fue la rama con mayor conflictividad



La conflictividad del sector privado representó el 80% del total sectorial del semestre, y dentro de este la industria manufacturera fue la rama más conflictiva (Gráfico 3). Se sumaron allí varias de las ocupaciones mencionadas (Brignoni, Donna Pasta y Lorinsal por salarios, Calvinor por empleo y Alumex y Leomac por reconocimiento sindical). Le siguió el transporte de pasajeros con un paro importante en febrero por la muerte de un guarda en una rapiña. Dentro de la

administración pública se registraron paros y ocupaciones en las Intendencias de Rocha y Artigas y paros puntuales en algunas dependencias.

Salarios fue la causa principal



El 68% de la conflictividad del semestre se explica por conflictos salariales, donde se incluyó el paro general, que si bien tuvo una amplia plataforma como es habitual, se centró en defensa de la negociación colectiva y de los Consejos de Salarios.

Condiciones de trabajo fue la segunda causa en importancia, muy por debajo de la anterior, donde lo principal fue el reclamo de mayores medidas de seguridad en el transporte.

4. La negociación

La negociación colectiva revivió con la intensidad tradicional y aún una intensidad mayor ya que alcanzó por primera vez en la historia a los trabajadores rurales y a la totalidad de los funcionarios públicos.

Todos los Consejos de Salarios, tanto privados como públicos y rurales fueron constituidos y actualmente se encuentran negociando. Sin embargo en el semestre, fueron casi inexistentes las negociaciones que culminaron con convenios colectivos. Esto se explica por varios factores: a) porque se volvió a recuperar el nivel de negociación de rama o sector de actividad lo que paralizó las negociaciones a nivel de empresa, b) porque la ausencia de pauta salarial original, y las idas y venidas posteriores al dictado de la misma, demoraron las negociaciones, c) porque existen reales dificultades para fijar salarios base ante la heterogeneidad proveniente del régimen de libre negociación y d) porque el hecho de que la pauta no haya sido previamente consensuada con los actores determina que básicamente los trabajadores reivindiquen recuperar el salario perdido desde la última ronda de Consejos cosa que no contempla la pauta ni aceptan los empresarios.

A pesar de estas dificultades existe el convencimiento en las autoridades del Ministerio de que el resultado final será altamente positivo, determinando convenios en los casi 150 subgrupos que se encuentran negociando.

5. Algunas reflexiones

El Índice de conflictividad no refleja, en este semestre, el nivel de contradicciones laborales existentes en el país. Esto se explica porque las diferencias no se dirimen en el terreno de los conflictos sino en lo que podría denominarse “las reglas de juego” de las relaciones laborales. En este campo las diferencias existentes son muy grandes.

Fue el Poder Ejecutivo quien dio los primeros pasos al anunciar su decisión de fomentar la negociación colectiva y el equilibrio de los negociadores. Estas dos decisiones tienen implicancias laborales muy importantes. Sobre la primera, luego de más de diez años de ausencia casi total de negociaciones a nivel de sector y de muy pocos convenios de empresa, la creación de los diversos ámbitos de negociación y sobre todo la convocatoria de los Consejos de Salarios, suponía un cambio de rumbo radical con respecto a los 12 o 13 años pasados.

En segundo lugar, lograr que existiera equilibrio en la participación de los actores suponía fortalecer la organización sindical y aumentar su presencia en los diversos ámbitos de negociación. No puede olvidarse que desde los primeros años de los noventa, cuando la negociación casi desaparece, los sindicatos se debilitan y se reduce su tasa de afiliación, particularmente en el sector privado.

Fortalecer el sindicalismo suponía, por otro lado un cambio en las capacidades de presión relativas de los actores. En el período de casi nula intervención del Ministerio de Trabajo, el movimiento sindical cuestionó sistemáticamente esta postura, mientras las Cámaras empresariales la apoyaban. Ahora se invirtió el fiel de la balanza: las medidas gubernamentales fueron apoyadas por el movimiento sindical mientras los empresarios, sin cuestionarlas directamente, adoptaron una postura de prudente distancia.

Existen datos de que la afiliación sindical tuvo un gran crecimiento, así como la formación de nuevos sindicatos. Por otra parte, mientras autoridades del Ministerio de Trabajo y los sindicalistas indicaban que se registraban despidos de dirigentes, los empresarios cuestionaban presiones del Ministerio para lograr su reintegro.

La situación se hizo más tensa cuando el Ministerio del Interior derogó el decreto que le autorizaba a intervenir ante ocupaciones (que provocó un aumento significativo de las mismas) y, sobre todo, cuando legisladores del Partido gobernante propusieron un proyecto de ley de libertades sindicales (aprobado por Diputados el 19 de julio), que incluía dos cambios importantes en la legislación laboral como son la prohibición del despido de todo afiliado a un sindicato y la obligación a la empresa a demostrar la razón de un eventual despido.

Las Cámaras empresariales desplegaron, sin éxito hasta ahora, innumerables gestiones para evitar la aprobación de la ley. Pero su incomodidad notoriamente crecía. Ante la ocupación, por parte del UNTMRA (sindicato metalúrgico), de una estación de servicio en la que se había despedido a un afiliado -que el Ministro de Trabajo calificó de apresurada-, la Cámara de Comercio decidió retirarse de los Consejos de Salarios, en una medida que tiene una trascendencia muy superior a la medida que la provocó y que busca, tal como lo indican los dirigentes empresariales, un cambio en las reglas laborales que se están conformando, en especial, un reconocimiento de la propiedad privada y del derecho del empresario a gestionar su empresa, derechos que consideran amenazados.

Pese a que los índices de conflictividad no lo reflejan, la situación laboral es actualmente de gran tensión, y ponen al gobierno en una situación difícil. Las informaciones existentes indican que la mayoría de los Consejos han logrado avances importantes e incluso preacuerdos, por lo que podrían adoptar resoluciones antes del 30 de julio, fecha fijada para la conclusión de las negociaciones.

Pero si la Cámara de Comercio no vuelve a los Consejos (participa en más de 20 subgrupos), éstos pueden decidir por medio del voto de los delegados sindicales y del Ministerio de Trabajo o fijar salarios por decreto. El Poder Ejecutivo no desea ninguna de estas dos opciones.

Todo indica que luego de un período en el que hubo un casi absoluto desconocimiento del movimiento sindical, ahora se ha ingresado en una etapa de signo contrario, donde los empresarios entienden que sus derechos básicos no son contemplados. Como que la báscula

de la balanza paso de un extremo al otro. Probablemente sea una etapa de transito hacia un nuevo período en el que, ya sea por la autorregulación de los actores o por una intervención mayor del Poder Ejecutivo se configuren condiciones para que los consensos vuelvan a ser posibles y la tensión se reduzca. Todo indica que esta etapa tendrá características muy diferentes de los 10 años pasados. La legislación laboral habrá tenido cambios importantes, así como la institucionalidad de la negociación y la presencia en la misma de los actores sociales.