

LAS RELACIONES LABORALES EN EL 2005 SINTESIS DE PRENSA

1. **Fuertes cambios en las relaciones laborales.** conformaron un quiebre importante en las características de los últimos 15 años. Se destacaron:

- a) La reinstalación de los Consejos de Salarios y su extensión al sector rural, la instalación de una comisión bipartita para la negociación en el sector público y el llamado para el Compromiso Nacional
- b) Las modificaciones en el marco normativo de las relaciones laborales, a través de la derogación del decreto que facultaba al Ministerio del Interior, a proceder a desocupar locales ocupados por los trabajadores y la aprobación de la ley de fuero sindical
- c) La aplicación y el proyecto de reformas económicas (la reforma tributaria, el sistema nacional de salud, cambios en el funcionamiento del Estado, etc.)

Este conjunto de transformaciones ocurre en un contexto económico en el que el gobierno ha comenzado a implementar una nueva estrategia de desarrollo y donde las cifras han mostrado en general una evolución positiva. El resultado más negativo, y a su vez más preocupante, es que la tasa de empleo está al mismo nivel que un año atrás. Hay opiniones que sostienen que el retraso en la generación de empleo es habitual, por lo que el problema se solucionará solo. Otras opiniones indican que faltan algunas políticas para generar empleos y otras opiniones atribuyen un papel importante a los cambios laborales y la mayor fiscalización, afirmando que introducen inseguridad a la gestión empresarial lo que se expresaría en menores contrataciones.

2. **Balance de los Consejos de Salarios** La casi totalidad de los Grupos terminaron en acuerdos aprobados por consenso, salvo alguna excepción en que hubo votación. Las características de lo negociado fueron:

- a) El 97% de los convenios tienen vigencia por un año, dos con prórroga automática y tres con cláusulas de salvaguarda que permiten anticipar el fin del convenio si se producen situaciones específicamente acordadas.
- b) El 82% estableció salarios con cobertura nacional, y dentro de ellos algunos consideraron características diferentes: según zonas (Montevideo, Interior o zonas turísticas); según tamaño de empresas (número de afiliados en empresas de salud o tiraje de diarios en prensa interior); y según salarios anteriores fijando ajustes diferenciales para quienes debían dar elevados aumentos (fábricas de pasta o personal de edificios de propiedad horizontal).
- c) El 5% negoció “descuelgue”, que habilita a fijar salarios menores si la empresa demuestra dificultades y el sindicato lo aprueba. La realidad indicó sin embargo que en algunos sectores en los que el convenio acordado no establecía el descuelgue igualmente lo hubo, ante solicitudes de empresas aceptadas por sus sindicatos.
- d) El 93% de los convenios ajustó salarios de acuerdo a la pauta del Poder Ejecutivo y el 78% acordó 2% de recuperación por ajuste (como establecía la pauta del PE), aunque hubo recuperaciones menores y mayores.
- e) La fijación de los salarios mínimos por categorías fue de los temas más polémicos porque en la mayoría de los casos dentro de una misma rama y para la misma categoría las diferencias salariales entre empresas eran muy grandes. Mirando los salarios mínimos acordados para las categorías inferiores el 83% de los convenios de la industria, la totalidad del comercio y el 87% de los servicios, acordaron mínimos inferiores a \$5.500, lo que demuestra salarios bajos.
- f) El 45% de los convenios estableció beneficios especiales (licencias especiales, feriados, antigüedad, presentismo, etc.). El 48% de ellos ya se tenían en tanto que el 52% son beneficios nuevos.
- g) El 12.3% contiene normas de articulación para coordinar los distintos niveles de negociación y el 13.8% cláusulas de no discriminación por razones de sexo, color de piel, credo, orientación sexual etc.

- h) El 52% tienen cláusulas de paz por las que el sindicato se compromete a no realizar medidas por los temas acordados, el 43% incluye mecanismos de prevención de conflictos, que establecen instancias que deben cumplirse antes de adoptar medidas sindicales y el 43% establece normas para interpretar el convenio, ante la eventualidad de una diferencia a la hora de su aplicación.
- i) La negociación dejó algunas enseñanzas, entre otras, que si bien los convenios introducen alguna rigidez (como todos los convenios cualquiera sea su naturaleza) también permiten formas de flexibilidad, como ajustes salariales por variables especiales, descuelgue de empresas en dificultades, y formas de articulación de la negociación por sector y por empresa.

3. **Los Consejos de Salarios Rurales** aunque en forma más lenta comenzaron a funcionar. Se reunieron los 3 grupos creados y se homologó el primer convenio: “Plantaciones de caña de azúcar”. El convenio tiene una duración de 6 meses, regula el salario y las condiciones de trabajo, limita la jornada en 8 horas y el ciclo semanal en 48 horas; reconoce el derecho a la sindicalización, el descuento de cuota, y facilidades para las tareas gremiales de los dirigentes. A nivel del Consejo Tripartito Rural si bien hay temas no resueltos, como la ley de 8 horas, considerando que es la primera vez que hay negociación los resultados adquieren un valor especial.

4. **El sector público**, pese a tener acuerdos básicamente programáticos, se incorporan aspectos novedosos, como el compromiso de introducir evaluación del desempeño y remuneraciones en función de resultados.

5. **La conflictividad laboral registrada en 2005 fue la menor de los últimos 10 años.** Se estima que el promedio de la conflictividad global anual será alrededor de un 30% menor que la del 2004. La reducción se podría explicar por la asunción del nuevo gobierno, por primera vez de izquierda, partido al que adhieren la mayoría de los dirigentes sindicales, pero también por los logros obtenidos por los trabajadores en el período. La característica destacable de la conflictividad fue el aumento de las ocupaciones de empresas como medida de lucha. Entre marzo y diciembre se registraron 26 ocupaciones, 23 de las cuales ocurrieron 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. Esto significó que la cuarta parte del número total de conflictos sectoriales adoptaron esta medida.

6. **Balance y temas pendientes.**

a) Las relaciones laborales ingresaron en un nuevo período donde la negociación y el tripartismo son sus características centrales. Pero se generaron algunos problemas nuevos. Uno de ellos es un fuerte enfrentamiento entre empresarios, por un lado, y trabajadores y gobierno por otro. Relaciones laborales razonables tienen como condición un relacionamiento más fluido. El problema es cuál es el origen de esta situación y en particular si ello se debe a que los empresarios no aceptan la promoción del sindicalismo, cosa que expresamente ha hecho el gobierno, o si, como afirmaron, entienden que las reglas establecidas apuntan a un nuevo modelo de sociedad que no están dispuestos a aceptar. Sin duda es un problema pendiente.

b) Puede deducirse que la negociación en Consejos de Salarios continuará en el futuro, porque los hechos indican que la rigidez que se temía puede ser, en gran medida, relativizada y porque ha permitido, tal como había ocurrido en la segunda mitad de la década del ochenta, resolver el problema de la distribución del ingreso y el crecimiento del salario real en forma compatible con los objetivos macro.

c). Hacia el futuro, sin embargo sigue existiendo la necesidad de una negociación que refleje en mayor medida la diferente realidad de las empresas en una forma más ajustada. En este tema parece existir un retraso tanto en los empresarios como en los trabajadores, pues es una modalidad de negociación mucho más compleja que la limitada a los aspectos distributivos. Un indicador de este retraso es la inexistencia de acuerdos relacionados a formas de participación en la gestión. Este es el desafío que queda planteado para las siguientes instancias de negociación, en primer lugar la de julio del 2006. Todo indica que habrá pocas condiciones de modificar las modalidades que tuvo en el año 2005, pues un cambio importante requiere instancias de preparación de los actores para la misma. Sin embargo ha habido manifestaciones del Ministro de Trabajo en el sentido de negociar contenidos diferentes y a nivel de empresa. Los hechos dirán si es posible avanzar en este terreno y en qué medida.

