

Las relaciones laborales durante el 2007

1. Introducción

En un contexto de economía en crecimiento y con un marco jurídico institucional altamente favorable para los trabajadores se desarrollaron las relaciones laborales de 2007. Sin embargo sus principales características fueron: a) no hubo resultados en los ámbitos institucionales creados desde 2005, b) los Consejos de Salarios salvo excepciones no debieron reunirse por mantener convenios vigentes y c) pese a ello la conflictividad continuó aumentando.

La conflictividad laboral continuó aumentando durante 2007, con las siguientes características: a) muy pocos paros generales; b) aumento de la conflictividad sectorial destacándose la construcción -con varios paros en reclamo de seguridad provocados por fallecimientos en accidentes de trabajo- y el sector público con paros por aumentos salariales tanto mientras se discutía la Rendición de Cuentas como sobre fin de año cuando se discutía el ajuste anual 2008; y c) disminución de las ocupaciones de los lugares de trabajo como medida de lucha.

Hubo momentos del año donde se registraron muchos conflictos con alto impacto en la prensa, lo que daba la sensación de una situación explosiva. Sin embargo, en comparación con otros años, las estadísticas muestran que la conflictividad se situó en valores promedio.

2. Contexto económico

En cuanto a las reformas estructurales propuestas por el gobierno hubo dos grandes cambios: a partir de julio comenzó a implementarse el nuevo sistema impositivo y fue aprobada la segunda etapa de la reforma de la salud que comenzará a regir a partir de enero de 2008. Ambos cambios generaron conflictos.

En relación a la coyuntura, durante el 2007 la economía continuó creciendo y en los primeros nueve meses del año el PBI fue un 6.7% superior al del mismo período del año anterior. El desempleo continuó bajando y en el trimestre julio-setiembre se ubicó en el 9%, y los salarios reales continuaron subiendo, siendo el salario medio real enero-octubre 2007 un 4.9% superior al del año anterior (5.3% en el caso del sector público y 4.6% en el sector privado).

Las mejoras en el mercado de trabajo y el aumento del ingreso de los hogares determinaron que al cabo del primer semestre de 2007 el consumo privado alcanzara el máximo nivel del ciclo expansivo anterior. El crecimiento económico permitió que se crearan más de 42.000 nuevos empleos en la primera mitad de 2007, al tiempo que los ingresos de los hogares, y como se dijo en particular los salarios, continuaron recuperándose. Así, el gasto del sector privado se expandió 7,6% respecto a igual período del año pasado. Por su parte las inversiones fijas siguieron aumentando en el primer semestre de 2007, aunque a tasas muy inferiores a las inusualmente elevadas de 2006. (Instituto de Economía de la Facultad de CCEE, UdelaR).

La nota de preocupación del año la puso la inflación que aumentó por encima de la meta prevista. El aumento de los precios internacionales de algunos bienes generó presiones

inflacionarias internas a lo que se agregaron factores climáticos desfavorables que provocaron un importante aumento del precio de las hortalizas y las verduras frescas. Esto llevó a que a lo largo del año el gobierno aplicara diferentes medidas: política monetaria contractiva y reducción de tarifas públicas y del boleto, entre otros. Luego de que la inflación tuviera su punto máximo en agosto, comenzó a descender y en los meses de octubre y noviembre se registró deflación. Entre enero y noviembre el IPC acumulado fue del 8.17%.

3. Contexto jurídico institucional

Dos leyes aprobadas y un proyecto de ley presentado, fueron en el 2007, las disposiciones jurídicas con más incidencia en las relaciones laborales. A principio de año se sancionó la ley 18.099 conocida como de “tercerizaciones”, que responsabiliza solidariamente por los incumplimientos laborales a las empresas que subcontraten mano de obra, cambiando el criterio que regía que era de subsidiaridad. Con la ley se quiso contemplar la situación de los trabajadores pertenecientes a “terceras empresas”, generalmente desprotegidos, frente a la habitual insolvencia de las mismas.

Todo hacía suponer que nadie se opondría a una norma tendiente a evitar el informalismo y las tercerizaciones irregulares. Sin embargo la ley originó una férrea oposición empresarial básicamente porque a juicio de los empresarios fue mucho más allá que ese sano objetivo propuesto. La oposición se manifestó en la postura de mayor enfrentamiento desde el inicio del gobierno con el retiro de los empresarios de la comisión laboral del Compromiso Laboral. Frente a esto el gobierno aceptó volver a debatir el tema en forma tripartita. Las negociaciones, sin embargo, no condujeron al consenso, por lo que el Poder Ejecutivo introdujo algunas modificaciones y el nuevo proyecto de ley fue enviado donde aún no fue aprobado.

El segundo cambio significativo se dio en la Rendición de Cuentas, donde se estableció que los juicios laborales en que una parte sea el Estado, pasarán a dirimirse con retroactividad en los Juzgados de lo Contencioso Administrativo (hasta ahora eran resueltos por Juzgados de Trabajo). El PIT CNT reaccionó contra el cambio de jurisdicción al igual que la Suprema Corte, aunque a diferencia de la ley de tercerizaciones no se ha presentado ningún proyecto modificativo.

Hacia el final del año se presentó un proyecto de ley sobre negociación colectiva que aspira a regular un sistema nacional de negociación que opere como instrumento de promoción de la misma a todos los niveles. Dicho proyecto aún no ha comenzado a debatirse en el Parlamento, pero su contenido parece tener varios aspectos polémicos que hacen prever que su aprobación probablemente demore.

Otro cambio de importancia se dio en la jurisprudencia, que desde la sentencia dictada en el caso de Henil Coltirey, en cinco oportunidades falló haciendo lugar a la desocupación de los lugares de trabajo cuando la misma fue pedida por la mayoría de los trabajadores que discrepaban contra la medida adoptada por una minoría. Seguramente esto será un elemento que lleve al PIT CNT a reflexionar sobre el tema.

Los ámbitos institucionales que se crearon en el 2005, tuvieron en el año 2007 un escaso funcionamiento. El Consejo Superior Tripartito se reunió sobre fin de año para tratar la forma de encarar la negociación de los grupos de actividad cuyos convenios

finalizarán el 31 de diciembre, habiendo sido su única actuación, aunque exitosa, ya que se llegó a acuerdo sobre la forma de convocatoria, la oportunidad de la misma, y la sugerencia de prorrogar los convenios por un semestre.

La Comisión de Legislación de Trabajo del Compromiso Nacional interrumpió su funcionamiento luego del retiro de los empresarios, desconociéndose resultados concretos de otras Comisiones.

La excepción la constituyó la Comisión de los Funcionarios Públicos que trabajó durante todo el año en las subcomisiones tratando problemas puntuales de los distintos organismos y sobre fin de año se abocó a la negociación del futuro acuerdo salarial. La propuesta del Poder Ejecutivo fue, en todos los casos, firmar convenios acuerdo hasta el 2010, con ajustes en los meses de enero de cada año, tomando en cuenta para el 2008 el IPC pasado y para los años siguientes el IPC proyectado, en los dos últimos años un correctivo si la inflación real difiere de la esperada y en todos los casos una recuperación variable el función de la pérdida real de cada organismo (que se cuantificó en 16%) más los puntos de recuperación que se acuerden en cada subsector.

La Enseñanza ya tenía un acuerdo anterior, que en esta oportunidad fue ratificado. Este acuerdo establece para los tres años ajustes salariales por la inflación pasada (el año anterior al ajuste). En el ajuste de enero del 2008 habrá un aumento adicional para completar la recuperación (16%). En los años siguientes habrán aumentos adicionales de 1 y 2 puntos porcentuales respectivamente. Este sector es el único que en los tres años mantiene ajustes por inflación pasada, pues fue acordado hace ya tiempo.

En las Empresas publicas, el criterio de ajuste salarial será inflación pasada en el 2008 e inflación futura en los dos años siguientes. En estos años además se hará una corrección que operará si la inflación real es diferente de la proyectada. Además habrán puntos adicionales en los tres años que son respectivamente 1 , 1,5 y 1,5 puntos porcentuales..

La discusión más compleja fue en la banca pública dando mérito a un conflicto que duró cerca de 70 días y que se levantó tras la firma de un preacuerdo aceptado por la asamblea. El aumento salarial de 2008 será la inflación pasada mas 1 punto porcentual. Habrá un aumento del 3% por redistribución de las horas extras que se hacían en el pasado y se devolverá el IRP que pagan los trabajadores. En cambio los trabajadores aceptaron pagar todos los años el IRPF. En los años 2009 y 2010 el ajuste salarial será por inflación futura y habrá la misma corrección que en las empresas. Además habrán puntos porcentuales de recuperación que en los tres años serán 1, 1,5 y 1,5 puntos porcentuales respectivamente.

El caso de los trabajadores de la administración central agremiados en COFE fue diferente ya que no aceptaron el acuerdo propuesto por el Poder Ejecutivo, siendo los únicos que hasta el momento no acordaron. El jueves 27 realizan una asamblea para decidir si firman el convenio o no y, en este caso, probablemente el Poder Ejecutivo decretará el ajuste.

4. La negociación en Consejo de Salarios

Los Consejos de Salarios funcionaron normalmente, pero sólo se reuniones en algunos casos puntuales cuando sus convenios vencieron debiendo renegociarse. 8 convenios

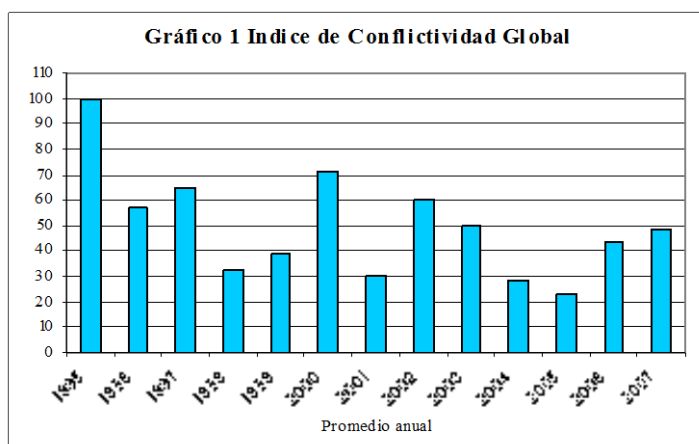
celebrados en el 2006 fueron a un año, por lo que el 1 de julio de 2007 se debían renegociar. El gobierno resolvió sugerir una prórroga de los convenios por un año, la que fue aceptada en casi todos los casos. De los 8 ámbitos de negociación, seis celebraron convenios dentro de las pautas (75%). Los dos restantes no han sido todavía homologados, aunque se conoce que el sector curtiembres celebró acuerdo y que los laboratorios de especialidades farmacéuticas se encontraban negociando en forma bipartita transitando caminos distintos a las pautas.

El 31 de diciembre de 2007 vencerán casi el 50% de los convenios celebrados en el 2006. El gobierno en este caso propuso una prórroga por un semestre, con el objetivo de lanzar en julio de 2008 la última ronda del período de gobierno. No se quiso hacer como en los meses de febrero desde 1986 una resolución por decreto fijando el porcentaje de ajuste, sino que optó por convocar a las partes para que ellas resolvieran su futura negociación. Los tiempos son escasos como para conocer resultados, aunque se conoce que varios grupos llegaron a acuerdo que se encuentra en trámite de homologación. Sin embargo, también se conoce que en sectores como la Industria Frigorífica, la pauta no es aceptada, lo que sin duda dará lugar a una elevada conflictividad.

A principios de 2007 los Consejos de Salarios Rurales superaron ampliamente los antecedentes y las expectativas, habiendo llegado a acuerdos en casi todos los casos. Los convenios tuvieron una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007 y compensaron con sumas fijas la ausencia de negociación del año anterior. Al igual que en el resto de la actividad privada, fueron convocados nuevamente a renegociar la prórroga por un semestre no conociéndose resultados hasta el momento.

5. La conflictividad laboral

En 2007 la conflictividad laboral continuó con la tendencia ascendente que comenzó sobre finales de 2005. De acuerdo al Índice de Conflictividad global -calculado por la Universidad Católica del Uruguay- el promedio anual 2007 fue un 13% mayor que el de 2006¹. Como fuera señalado en informes anteriores, esto no significa que la



conflictividad sea alta sino que se parte de puntos de comparación relativamente bajos. Si se consideran los trece años con los que se cuenta información se aprecia que el nivel es intermedio (Gráfico 1).

Sin embargo en muchos momentos del año la conflictividad tuvo una trascendencia muy superior a

la que indican los números. Esto ocurrió particularmente durante el conflicto de los médicos anestésico-quirúrgicos con alta difusión en la prensa pero cuantitativamente poco significativo por el número de trabajadores que involucró, o durante el conflicto de

¹ Todas las cifras 2007 están calculadas al 15 de diciembre de 2007, por lo que se espera que el cierre definitivo del año sea levemente superior (rondando el 15%).

la banca donde medidas con poco impacto en el índice, por ejemplo paro en el clearing, impactan fuertemente el funcionamiento de la economía, o cuando hay paros en el transporte colectivo por las consecuencias que apareja para un sector importante de la población.

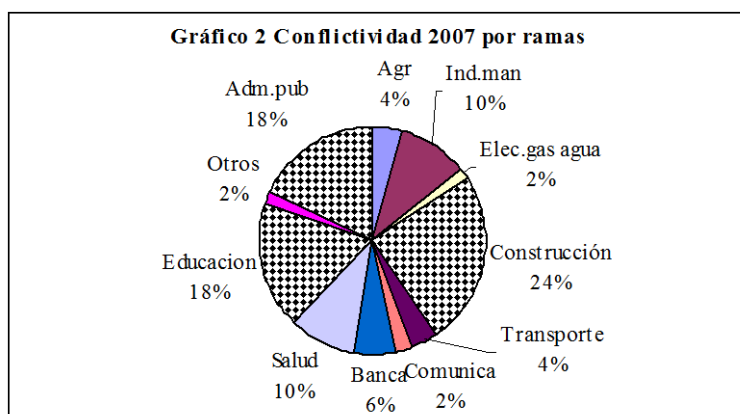
Se registraron en todo el año 159 conflictos, tres de los cuales fueron paros generales (Cuadro 1). Por el total de conflictos, en los que se involucraron 936.821 trabajadores, se perdieron 957.620 jornadas laborales.

Cuadro 1. Paros generales en 2007

31/1	Montevideo parcial	Paro para acompañar el sepelio de José Delía
29/5	Montevideo de 9 a 13 Interior resuelve por plenario	Para profundizar los cambios; por otra política económica al servicio del pueblo; más unidad y mejor movimiento sindical
23/8	Montevideo de 9 a 13 Interior resuelve por plenario	Por una política económica al servicio del pueblo y el país

Un hecho destacable es que el porcentaje de conflictos que tuvieron ocupación descendió. En efecto, mientras en 2005, cuando tuvieron un crecimiento importante, los conflictos con ocupación representaron el 25% del total, en 2006 la cifra descendió al 23% y en el año 2007 fueron el 19%.

Construcción, Educación y Administración Pública fueron las ramas más conflictivas representado el 24% la primera y 18% cada una de las otras dos (Gráfico 2). En el caso de la construcción nuevamente los fallecimientos en accidentes de trabajo fueron los que provocaron la más alta conflictividad en reclamo de mayores medidas de seguridad. Hubo además un paro junto con la industria en el mes noviembre por la nueva ronda de negociación salarial. En el caso de la educación y el conjunto de la administración



pública la conflictividad se centró en los meses de abril, mayo y junio, cuando se anunció que se adelantaba la Rendición de Cuentas y sobre octubre y noviembre cuando los trabajadores públicos realizaron reclamos por los aumentos salariales para el año 2008.

Coherente con lo anterior, salarios y condiciones de trabajo fueron las causas principales de los conflictos 2007, representando el 49% y el 19% respectivamente.

6. Conclusiones y perspectivas

Durante el 2007 no hubo convocatorias generales a Consejos de Salarios, pues en el año 2006 se firmaron convenios que en la mayoría de los casos se extendían hasta diciembre del 2007 o junio del 2008. Este hecho permitía prever que la conflictividad se reduciría. Como se indica en este informe ello no ocurrió, sino que se mantuvo en los niveles del 2006, con un pequeño crecimiento.

Casi la cuarta parte de la conflictividad ocurrió en la construcción, donde los accidentes de trabajo tuvieron una influencia muy importante. Este es un factor de conflictos que se reitera todos los años y en algunos, es muy elevado. Probablemente la dinamización del sector en este año trajo también un crecimiento de los accidentes. Pese a ser importante, éste no fue el único factor de conflictividad, dado que por un lado existen otras causas específicas del año y, por otro, se verifican algunas tendencias de las relaciones laborales que probablemente se mantengan los años siguientes. En la previsión del futuro es importante comprender estos dos tipos de factores conflictivos.

Entre los factores específicos de la conflictividad 2007, tres son los principales: a) la discusión de la Rendición de Cuentas, b) el alza de los precios y c) el impacto de las reformas estructurales en los ingresos de los distintos sectores de la población. Sobre el primero, el gobierno decidió que cada Rendición de Cuentas incluyera un balance de lo realizado y la definición de prioridades futuras, a diferencia de las denominadas “rendiciones de artículo único” de los años anteriores. Esto determina que en ocasión de la discusión parlamentaria de cada Rendición exista un debate sobre las prioridades del gasto público, en las que siempre hay reivindicaciones de los funcionarios públicos. Este año se agregó la propuesta de un aumento de 30 millones de dólares del gasto en educación, que fue acompañada por conflictos en este sector.

El alza de los precios al consumo por encima de las previsiones gubernamentales generó demandas de los sindicatos públicos exigiendo un aumento salarial a mediados de año que compensara la caída que se producía en el salario real. En la actividad privada muchos convenios incluyeron correctivos, cuyo objetivo era precisamente prever esta situación, pero no ocurrió lo mismo en el sector público. El gobierno, por su parte entendió que la inflación tenía causas coyunturales que desaparecerían en poco tiempo y no atendió la demanda.

El tercer factor fue que las reformas tributaria y de la salud afectaron los ingresos de algunos sectores. La reforma tributaria implicó un aumento de la tributación de quienes tenían ingresos elevados. Entre éstos se encuentran los funcionarios bancarios, que integraron este hecho a sus demandas salariales. Otra situación particular ocurrió en la salud. El conflicto de los anestesistas sin duda tuvo componentes muy particulares. Según autoridades del gobierno, una de sus causas fue la reforma de la salud, que al priorizar la medicina preventiva reduce el espacio que hoy tienen las especialidades médicas. Por otro lado existen demandas salariales y de condiciones de trabajo, particularmente en algunos hospitales públicos. Una combinación de este conjunto de razones explica un conflicto de características absolutamente particulares y cuyo resultado fue una negociación en la cual ambas partes afirmaron haber alcanzado logros. Sin embargo la solución fue diferente del anterior gran conflicto de los anestesistas, en 1993, cuando lograron introducir el acto médico como factor de pago, que muchos consideran como una de las causas que aumentó la crisis global del sistema mutual.

Además de estos factores, que operan específicamente en el año 2007, en este año se consolidan dentro del movimiento sindical dos visiones acerca de las características del gobierno actual y el rol que debe jugar el movimiento sindical. Dado que en el PIT CNT conviven corrientes diferentes, esta no es la única visión, por lo cual la relación gobierno-sindicatos dependerá del peso relativo que tenga cada una de ellas.

Una corriente valora positivamente los cambios que impulsó el actual gobierno, como la suba del salario real, la convocatoria a los Consejos de Salarios, la legislación protectora del sindicalismo, todo lo cual permitió un importante crecimiento de la afiliación sindical. No concibe a esta política en forma independiente (o contradictoria) al conjunto de las definiciones gubernamentales.

Otra corriente, en cambio, tiene una visión muy crítica. Considera que el actual es un “gobierno en disputa”, lo que significa que dentro del mismo existen distintas políticas. Por un lado está la conducción macroeconómica y, por otro, la de relaciones laborales y de atención a la emergencia. La primera es rechazada por el movimiento sindical porque *“la política económica entra en contradicción no con los Consejos de Salarios sino con su producto principal, que es un mayor grado de organización de los trabajadores”*.²

De la política macroeconómica se cuestiona la negociación con los organismos financieros internacionales, la prioridad de lograr superávit fiscal, la política monetaria para controlar la inflación y se considera que la consecuencia de todo esto es que la distribución del ingreso no cambia a favor de los trabajadores.

Esta corriente cree que el rol del movimiento sindical es lograr una alianza social para enfrentar a sectores empresariales y modificar la contradicción existente en el gobierno. *“el movimiento sindical va a desarrollar una acción para convocar a un segundo congreso del pueblo que construya un programa de profundización de los cambios (...) y cambiar la correlación de fuerzas, principalmente contra el bloque de poder, para lograr forjar un sistema de alianzas que permita generar las condiciones para ir mas a fondo. Todo indica que si se cumplen las resoluciones del congreso, vamos a un proceso de mayor movilización y confrontación”*.³

Todo indica que en la ronda de Consejos de Salarios de mediados del año 2008 donde se van a negociar convenios con vigencia hasta junio del 2010, estas dos corrientes se expresarán en posiciones diferentes en la negociación y las medidas de movilización.

Actualmente los actores sociales están en uno de los niveles de mayor distanciamiento de los últimos años: los empresarios se retiraron de las negociaciones, discrepan radicalmente con el proyecto de ley sobre tercerizaciones y probablemente con el de negociación colectiva que el Poder Ejecutivo envió al Parlamento y no hay señales que indiquen una reducción de las tensiones.

Por su parte el movimiento sindical tiene dos facetas diferentes. Por un lado una parte de los funcionarios públicos (Entes autónomos y servicios descentralizados, banca y enseñanza y organismos del Art. 220) firmaron un acuerdo hasta el año 2010. Y, hasta ahora, no acordó el sindicato de la Administración Central (COFE). Si finalmente no deciden firmar el convenio intentarán lograr sus reclamos cuando se discuta la próxima Rendición de Cuentas, última oportunidad de lograr aumentos durante la actual Administración. Esta demanda seguramente coincidirá, en el tiempo, con la convocatoria de los Consejos de Salarios.

El gobierno optó por juntar todas las negociaciones a partir de julio del 2008, de ahí su propuesta de prorrogar hasta junio de ese año los convenios que vencían antes. Estos

² Marcelo Abdala, dirigente del UNTMRA. Brecha 4 de mayo del 2007.

³ *Ibíd.*

factores permiten prever que el segundo semestre del año 2008, puede ser de importante conflictividad. Particularmente porque el gobierno intentará controlar el efecto del crecimiento de los salarios sobre la inflación mientras el movimiento sindical verá ese momento como el último para lograr modificaciones en la distribución del ingreso que aumenten la participación de los trabajadores en el mismo. La correlación de fuerzas internas al movimiento sindical tendrá una incidencia muy grande en las características de las movilizaciones y las posibilidades de lograr acuerdos.