

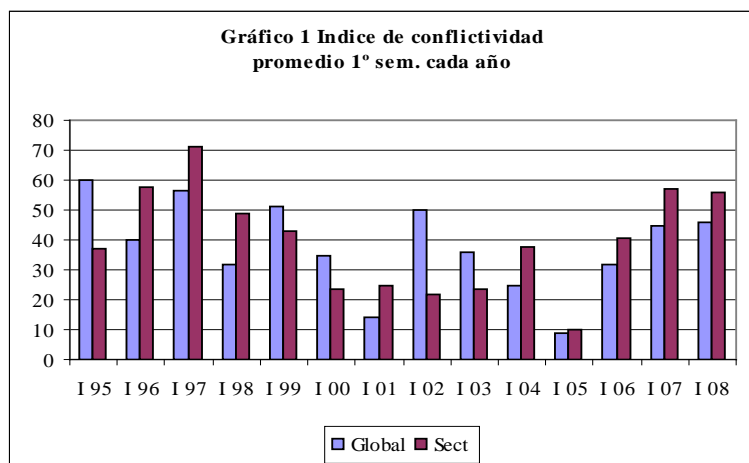
Las relaciones laborales en el primer semestre de 2008

En un contexto económico en el que la economía mantiene el dinamismo de los últimos años, tanto en el crecimiento del producto como en el mercado de trabajo, donde la tasa de empleo alcanza cifras superiores a varias décadas atrás y la tasa de desempleo mínimos históricos, se inicia la última negociación salarial para el sector privado de la actual administración.

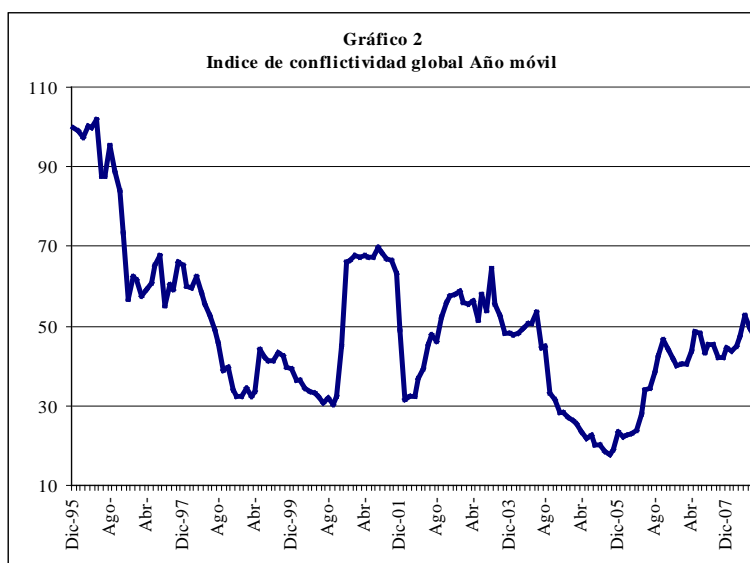
Los sindicatos tienen claro que esta ronda de negociación es la última oportunidad durante el actual gobierno de lograr nuevas reivindicaciones y mejorar sus salarios. Si bien los empresarios cuestionan el importante aumento de salario mínimo nacional que demandan los trabajadores no hicieron mayores comentarios sobre las pautas salariales. Desde la óptica gubernamental, pese al buen contexto general, la inflación es una preocupación creciente e intentará que los resultados salariales no provoquen nuevas presiones inflacionarias.

Estos puntos de vista diferentes explican las posiciones de los actores y la particularidad de las negociaciones, así como la posible conflictividad del segundo semestre del año. En este informe primero se cuantifica la conflictividad del semestre comparándolo con los anteriores, lo que muestra una tendencia claramente ascendente aunque de nivel menor que en años anteriores. Posteriormente se analiza la propuesta gubernamental para la negociación privada y finalmente se hace un balance de la situación actual, las posiciones de los tres actores y un análisis de las posibles perspectivas.

1. La conflictividad laboral



En el primer semestre del año la conflictividad laboral promedio se mantuvo en niveles similares a los del año anterior (aumentó 2% la global y cayó 2% la sectorial, Gráfico 1). Lo que llama la atención es que la conflictividad sectorial es alta en comparación con años anteriores. Una particularidad de este año, igual que en 2007, es el adelantamiento de la discusión de la Rendición de Cuentas. Por lo tanto los conflictos por dicha causa también se adelantaron lo que aumentó la conflictividad de este semestre y seguramente reduzca la del segundo.

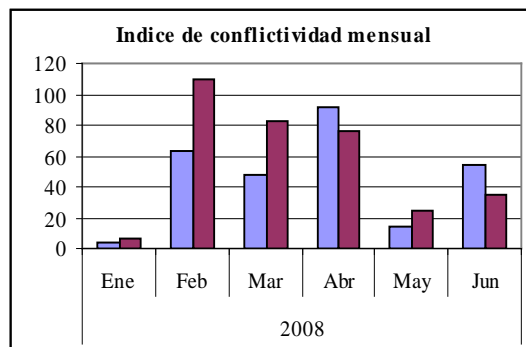


En el gráfico 2 que registra la tendencia de la conflictividad global mes a mes durante catorce años, se observa que en el primer semestre de 2008 la conflictividad es más alta que a comienzos de este gobierno pero más baja que en 1995-98 o 2001-2002.

Entre el primero de enero y el 30 de junio de este año se registraron 66 conflictos por los que se perdieron 500.032 jornadas laborales y en los que se involucraron 489.219 trabajadores. Esto incluyó la realización de dos paros generales parciales. El primero se realizó en abril bajo la consigna “por una política económica al servicio del pueblo y del país” y el segundo el 27 de junio en homenaje a la huelga general de 1973 y por una mejor distribución de la riqueza y aumento del salario mínimo.

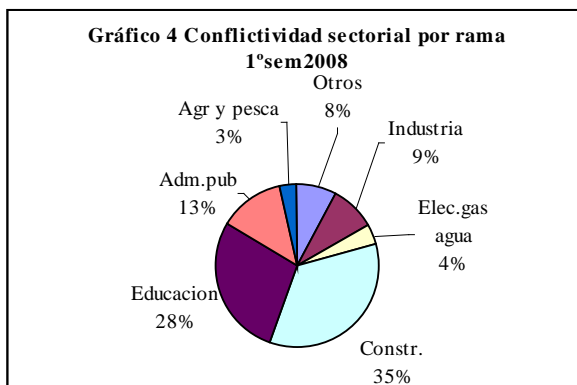
Se redujo el número de ocupaciones y en el primer semestre del año sólo hubo 5 que representaron el 7.6% del total de conflictos. En los primeros meses se destacó la medida de “piquetes” (CIM de Conaprole, Fultrans, Molino Carmelo) pero luego no se repitieron.

Si se analiza la dinámica mensual en este primer semestre se observa que la mayor conflictividad se registró en febrero y marzo por paros en la construcción ante fallecimientos de trabajadores en accidentes de trabajo y también en abril donde hubo un paro general que se agregó a una alta conflictividad sectorial por movilizaciones en la educación en reclamo de mejoras en la Rendición de Cuentas.



1.1 Dentro del sector público la rama más conflictiva fue la educación y dentro del privado la construcción

En el primer semestre del año la conflictividad laboral de los sectores público y privado fue casi idéntica. Dentro del primero se destacaron las movilizaciones en todas las ramas de la enseñanza por aumento del presupuesto en la Rendición de Cuentas de acuerdo a lo prometido por el gobierno. Hubo también numerosos paros en la Intendencia de Montevideo continuando con el largo conflicto salarial y en otras dependencias públicas pero con menor importancia cuantitativa (administración central, entes, etc).



Dentro del sector privado la rama más conflictiva fue la construcción nuevamente en reclamos de mayores medidas de seguridad para dicho sector (Gráfico 4).

1.2 Salarios fue la principal causa de conflictos



Los conflictos por salarios representaron el 58% de la conflictividad sectorial. Se destacaron los paros de la enseñanza y la Administración Pública ya mencionados, registrándose también paros en la industria (Molino Carmelo, Conaprole, Curtiembres, bodegas, etc.)

En segundo lugar se ubican los conflictos por mayores medidas de seguridad (mejores condiciones de trabajo) entre los que se destacan los numerosos paros de la

construcción ya mencionados.

2. La última ronda de negociación salarial.

En la primer semana del mes de julio comenzó la ronda de Consejos de Salarios. El compromiso asumido por el gobierno en materia salarial fue “recuperar la pérdida de salario real ocurrida en el gobierno anterior”, pero nunca fue explicitada una fórmula que indicara cómo se conseguiría,

por lo que las interpretaciones pueden ser varias. No está definido exactamente a qué salario real se refiere (medio, público o privado) ni cómo realizar la comparación (marzo 2005 en relación a marzo 2000, promedio anual 2004 en relación a promedio anual 1999, promedios semestrales, etc.) y tampoco está claro si la fórmula refiere a pérdida o a recuperación¹. Sólo a modo de ejemplo se presentan algunos cálculos en el Cuadro 1.

Cuadro 1: Variaciones del salario real en porcentajes

	Medio	Público	Privado
Marzo05/Marzo00			
Pérdida	19,8	15,1	22,3
Recuperación	24,7	17,7	28,7
Año2004/Año2000			
Pérdida	21,9	17,2	24,3
Recuperación	28,1	20,8	32,1
1ºsem05/1ºsem00			
Pérdida	20,1	15,4	22,5
Recuperación	25,1	18,2	22,1

Elaborado en base a INE

Más allá de esto en la prensa se ha señalado por parte del gobierno y también de sindicalistas la cifra del 20% como meta a recuperar.

Si se analiza lo ocurrido hasta el primer semestre de 2008 en relación al primer semestre de 2005 se observa que el salario real medio recuperó el 14.5% (14.3% el sector privado y 15% el sector público). Si se toma como guía el 20% y como referencia la pérdida, al salario medio le resta recuperar 5.5% (5.7% en el sector privado y 5% en el público). Sin embargo si se interpretara que corresponde otorgar la recuperación necesaria para compensar una pérdida de 20%, la meta sería un 25% y la cifra aumentaría a 9.2% en el caso del salario medio, y así se podrían realizar varios cálculos.

La información pública en relación a las pautas de negociación para el sector privado señala que se manejan tres alternativas:

- 1) Convenio de 24 meses, con ajustes semestrales, tomando como indicador en el primer ajuste el promedio de las expectativas de inflación privadas y el centro de la banda del BCU y en los siguientes el centro de la banda del BCU; una recuperación base de hasta 1% anual y una flexibilidad sectorial (que implica aumentos adicionales) del 0 al 2% anual. La recuperación, tanto base como sectorial, se corregirá de acuerdo a la evolución prevista del PBI en 2010². Además se incluye un correctivo para ajustar la diferencia entre el ajuste por inflación otorgado y la inflación real, que está previsto al final del convenio.
- 2) Convenio de 30 meses, con un primer ajuste semestral y el resto anual, con el mismo indicador que la opción 1, correctivos el 1/1/09, 1/1/10 y 1/1/11, una recuperación de hasta 2% anual y una flexibilidad sectorial de 0 a 2% anual vinculada a un indicador que mida el desempeño del sector hacia atrás y otra del 0 al 1,5% anual condicionada a

¹ Si un sueldo de 100 llega a 50 cinco años después su pérdida fue el 50% pero como el aumento se lo dan a partir del sueldo vigente hoy la recuperación para llegar al nivel original es del 100% (el 50% de 50 son 25 y el salario llegaría a 75 quedando por debajo del nivel deseado; el 100% de 50 son 50 y con ese aumento el salario llegaría al 100)

² En 2010 la recuperación se corregirá en más o en menos de acuerdo a una fórmula que contempla la diferencia entre las expectativas privadas de crecimiento de la economía y las previsiones del gobierno. Con esto si los privados creen que el PBI crecerá más que lo previsto por el gobierno se aumentará la recuperación y si creen que la economía crecerá menos de lo previsto se hará un descuento a la recuperación.

la evolución de un indicador a futuro. Igual que en el caso anterior toda la recuperación se corrige por la evolución prevista del PBI.

- 3) Aquellos sectores que tienen rangos salariales inferiores o iguales a \$4300 tienen una alternativa propia consistente en: convenio a 30 meses, primer ajuste con vigencia semestral de 20% para los salarios de hasta \$3900 o de 16% para los salarios de hasta \$4300. Ajustes siguientes anuales, tomando como indicador el centro de la banda del BCU, con correctivos 1/1/09 1/1/10 1/1/11 y una recuperación de hasta 2% anual. En el primer ajuste los salarios fuera de los rangos mencionados, deberán negociar la forma como quedará la futura pirámide salarial pudiendo recibir entre el mínimo valor producto de la pauta y 16 o 20% según corresponda.

Cuadro 2 : Recuperación del salario real en porcentajes según alternativas

	Por año		Total convenio	
	Recuperación mínima	Recuperación máxima	Recuperación mínima	Recuperación máxima
Alternativa 1 (24 meses)	hasta 1	3	hasta 2	6,1
Alternativa 2 (30 meses)	hasta 2	5,5	hasta 5	13,75
Alternativa 3 (30 meses)		16		20

Notas: 1. Las recuperaciones no son exactas porque en 2010 se corregirán por PBI

2. Las recuperaciones están sumadas

3. La alt. 3 se calculó con una inflación estimada del 3.4% para el 2ºsem2008 y es para cat.inf.

En el cuadro 2 se sintetizan algunos resultados posibles de los convenios. Si se combinan los cálculos realizados en torno a la variación del salario real y las metas a alcanzar se observa que el cumplimiento del compromiso o no, depende de la forma de realización de los cálculos. Más allá de esto es evidente el importante aumento que tendrá el salario real en cualquiera de las opciones.

3. Balance y perspectivas

Las cifras del semestre muestran una tendencia creciente en la conflictividad laboral. En el año 2005, el primero del gobierno actual, el movimiento sindical logró reivindicaciones largamente demandadas como ámbitos de negociación y una legislación laboral fuertemente protectora y promotora del sindicalismo además de producirse un crecimiento salarial, luego de una importante caída en los años anteriores. En este año la conflictividad fue prácticamente nula.

El año siguiente los conflictos tuvieron un gran crecimiento y esa tendencia, aunque atenuada, se mantuvo hasta la actualidad. Aunque pueden darse varias explicaciones, una de las principales es que dentro del movimiento sindical se ha conformado una corriente que considera que los logros obtenidos son menores a los posibles y propone demandas superiores a las ofrecidas por el gobierno. Otra corriente sindical, en cambio, tiene una valoración superior de los logros alcanzados en el actual gobierno en términos de salario, empleo y protección.

El peso relativo de estas dos orientaciones se expresa en medidas sindicales de mayor o menor oposición a las posiciones gubernamentales. La realización de dos paros generales en este primer semestre, que demandaban cambios en la política económica, particularmente en la distribución del ingreso expresan este enfrentamiento de opiniones.

En cuanto a la discusión salarial que se desarrollará para el sector privado en el segundo semestre del año se pueden ver posiciones divergentes entre los distintos sindicatos, aunque comprender el conjunto de la situación implica analizar las preocupaciones de los tres actores participantes.

La propuesta salarial del gobierno incluye un crecimiento del salario mínimo nacional del 22% nominal y criterios para encarar la negociación privada, en la que se ofrecen dos tipos de

convenios, con extensión, ajustes y recuperaciones distintos. Esta propuesta busca conciliar dos objetivos centrales: lograr la recuperación salarial comprometida al inicio del gobierno y que ello no implique alimentar el proceso inflacionario desatado el año pasado.

Para lograr el crecimiento salarial que falta al ya logrado en los tres años transcurridos, las alternativas de convenios ofrecidos incluyen tramos de recuperaciones anuales. Tal como se detalló en el punto 2 estas recuperaciones obedecen a distintas causas y son de montos diferentes en las dos propuestas.

La preocupación porque los convenios no alimenten el proceso inflacionario se expresa en varios aspectos de la propuesta: a) la promoción de ajustes anuales, en lugar de semestrales, a través de una recuperación salarial muy superior, b) la inclusión de correctivos solo al final del convenio (si los ajustes son semestrales) o al fin de cada año (si son anuales) y c) la utilización, como indicador para calcular el ajuste salarial, de la inflación proyectada por el BCU en lugar de la proyectada por los consultores privados como ocurrió en las negociaciones anteriores. El BCU estima para el futuro una inflación inferior a las consultoras, lo que determinaría aumentos menores.

El gobierno considera que los salarios tienen un impacto importante en el alza de los precios, pese a que la causa de éstos es atribuida, principalmente, a factores externos vinculados a la economía internacional. Ajustes más espaciados (anuales, en lugar de semestrales) reducen la indexación de la economía y la propagación de la inflación. El rechazo gubernamental al gatillo que propone el PIT-CNT (que si se disparara determinaría un aumento salarial antes del año) se explica por ese objetivo de distanciar los ajustes salariales. Por otro lado, el año pasado la inflación tuvo un componente estacional importante por el alza de los precios de las frutas y verduras, lo que se revirtió en los meses siguientes. Ajustes salariales muy cercanos en el tiempo al alza de precios puede determinar aumentos por cambios de precios coyunturales, lo que no contribuye a desindexar la economía.

Por su parte el PIT-CNT ha propuesto una plataforma muy ambiciosa que además de aspectos salariales, incluye otros temas. Las principales propuestas salariales son las siguientes: a) llevar el salario mínimo nacional a \$ 8.500³ b) Inclusión de correctivos en todos los ajustes y no al final del convenio (así había sido en muchos de los convenios firmados en el año 2006), c) inclusión de gatillos, que implicarían aumentos salariales en el medio de los períodos en caso que la inflación creciera, y d) ajustes salariales por el promedio de las proyecciones de las consultoras privadas y no del BCU como propone el gobierno. Algunos sindicatos propusieron además porcentajes de recuperación salarial superiores a los ofrecidos. A estas demandas salariales se agrega la propuesta de reducir la jornada de trabajo, sin reducción de los salarios.

Es claro que el movimiento sindical apunta a lograr mayores niveles de recuperación salarial. La propuesta gubernamental incluye aumentos importantes pero solo si los ajustes son anuales lo cual, para los trabajadores, implica un riesgo de caída del salario real si se produjera un alza de precios importante en los doce meses que hay entre ajustes. Por esto propone la introducción de gatillos, lo que es claramente contrario a la aspiración gubernamental como ya se indicó. Sin duda este será uno de los temas importantes de debate.

En cuanto a los empresarios sus propuestas tuvieron un carácter diferente. En los aspectos económicos manifestaron su diferencia con la plataforma sindical sobre el salario mínimo, aduciendo que provocaría desempleo y no hicieron mayores comentarios sobre los lineamientos gubernamentales, lo que puede interpretarse como una indirecta aceptación de los mismos.

³ Esta resolución fue adoptada en una asamblea de 800 delegados de todo el país, que elevó la propuesta de una asamblea previa de delegados a los Consejos de exigir un salario mínimo de \$ 6.800.

En cambio pusieron mucho énfasis en aspectos programáticos. Exigen que los convenios incluyan cláusulas de paz para asegurar que una vez firmados no se produzcan conflictos por los temas acordados. Debe tenerse en cuenta que algunos sindicatos tienen una oposición de principios a la inclusión de esas cláusulas por lo que es previsible que haya enfrentamientos.

Otro hecho importante es que 24 gremiales empresariales presentaron al Presidente de la República una propuesta de creación de un sistema de relaciones laborales diferente del actual. Se propone reglamentar a las organizaciones de empleadores y trabajadores, su personería jurídica y la forma de adoptar decisiones, entre otros aspectos. El documento indica que, como criterio general, la negociación debe ser bipartita, es decir de empresarios y trabajadores y que el gobierno solo debe intervenir cuando le es solicitado por las partes. También propone establecer la ilegitimidad de las ocupaciones.

Esta gestión parece apuntar a incidir en la discusión de la ley de negociación colectiva que está a estudio en el Parlamento. El proyecto fue presentado a principios de año por el Poder Ejecutivo y, ante una decisión del Presidente se le retiró el capítulo relacionado a las ocupaciones (que seguramente será sustituido por otra disposición hasta ahora desconocida). Sin embargo, este retiro no llena las aspiraciones del empresariado que pretenden cambios mayores. La propuesta empresarial implica una modificación sustancial del modelo de relaciones laborales y de negociación existente en el país desde la década del cuarenta.

No todas estas propuestas en los planteos empresariales son novedosas. Quizá lo nuevo es la amplitud del respaldo de las cámaras y que se realicen directamente al Presidente. Esto parece indicar que los empresarios priorizan el logro de cambios estructurales. En las negociaciones salariales probablemente respalden las propuestas gubernamentales.

Este conjunto de elementos parece indicar que en algunos Consejos de Salarios habrán enfrentamientos importantes porque los trabajadores tienen plataformas muy ambiciosas, pero el grado de generalidad de los conflictos dependerá de cuáles sean las aspiraciones sindicales reales, más allá de las plataformas, así como si el gobierno acepta algunas flexibilidades en su propuesta actual.