

Las relaciones laborales durante el 2008

En un contexto de crecimiento económico que aún no siente del todo los efectos de la crisis internacional, transcurrieron la negociación y los conflictos 2008. Nuevamente los enfrentamientos entre empresarios y trabajadores y empresarios y gobierno fueron la norma.

Contexto económico

Las últimas cifras sobre la evolución de la actividad económica brindadas por el Banco Central del Uruguay indican que en los primeros nueve meses del año el Producto Bruto Interno en volumen físico, es decir sin considerar la variación de precios, creció un 13,2%.

La actividad agropecuaria creció un 9,8% y tuvieron una contribución significativa la producción láctea así como los cultivos de trigo, arroz y girasol. La industria manufacturera aumentó un 19,3%. Dentro de ella el sector celulosa y papel fue el de mayor crecimiento, pero también hubo aumentos significativos en alimentos, bebida y tabaco y el sector químico. Los otros sectores tuvieron las siguientes tasas de crecimiento: electricidad gas y agua 24%, construcción 4,5%, comercio restaurantes y hoteles 13,4% y transporte y comunicaciones 32,8%.

El consumo creció un 11,4% y la formación bruta de capital registró una tasa de crecimiento del 54,2%, guarismo absolutamente inusual en nuestra país que históricamente registra las menores tasas de inversión de América Latina. También crecieron las exportaciones un 17,5%. Por su parte las importaciones tuvieron un crecimiento algo superior (21,3%).

En el cuarto trimestre del año el impacto de la crisis internacional sin duda afectará negativamente en la actividad económica interna, pero igualmente en el conjunto del año habrá un crecimiento del producto. El gobierno estima el crecimiento en 10,6 % y el relevamiento que realiza el Banco Central, considerando previsiones de instituciones públicas y privadas, lo sitúa en un valor promedio del 10,9%. Es previsible, entonces, que la economía uruguaya crezca en 2008 por quinto año consecutivo.

El mercado de trabajo tuvo una evolución compatible con la actividad económica. Las últimas cifras difundidas por el INE, correspondientes al mes de octubre indican un nuevo descenso del desempleo. Esto se produjo a pesar del aumento en el número de personas que buscaron trabajo, que en octubre alcanzó al 62,8 % cifra superior a la de todos los trimestres del año, aunque algo inferior al del último de 2007, cuando fue de 62,7%.

Los puestos de trabajo generados crecieron más todavía. En octubre la tasa de empleo alcanzó al 58,2%, la mayor cifra del año y superior a la del último trimestre de 2007 cuando ascendió al 57,7%. Tal como es habitual esta tasa es superior entre los hombres que entre las mujeres, aunque una de las diferencias más relevantes es la relativa a la edad. La tasa de empleo de los menores de 25 años es del 37,2% mientras que la de los mayores es del 63,8%.

Como resultado de las dos evoluciones anteriores el desempleo fue del 7%, el menor nivel desde hace mucho tiempo. En el último trimestre de 2007 había sido del 8,1%.

Es probable que esta situación incluso mejore algo durante el verano cuando la temporada turística requiere más empleos, pero todas las proyecciones consideran que estas cifras difícilmente se mantengan durante el correr del 2009 cuando el impacto de la crisis internacional probablemente sea superior.

Por su parte el salario real continuó aumentando. El promedio enero-junio 2008 fue un 3.6% mayor que el del mismo período del año anterior (3.5% en el sector privado y 3.7% en el sector público). El índice no se ha actualizado porque muchos convenios no se han homologado y en la mayoría de los casos los ajustes serán retroactivos al 1 de julio.

Contexto jurídico institucional

Siguiendo la política laboral iniciada en el año 2005, el marco normativo protector del trabajador individual volvió a adquirir un nuevo impulso que se concretó con la presentación de varios proyectos de ley, algunos de los cuales fueron aprobados. Surgieron así nuevas leyes:

a) la ley 18.251 publicada en el Diario Oficial de 17 de enero de 2008 que establece para las empresas que utilizan intermediarios, subcontratistas o empresas suministradoras de mano de obra, el deber de informarse sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de la empresa contratada para tener responsabilidad subsidiaria, modificando con ello la ley 18.099 de 27 de diciembre de 2006 que establecía la responsabilidad solidaria en todos los casos;

b) la ley 18.345 de 11 de setiembre de 2008 que regula licencias extraordinarias por estudio, matrimonio, paternidad, adopción o legitimación adoptiva y por fallecimiento de familiar directo para todos los trabajadores del sector privado y que tendría una enmienda en lo referente a la licencia por estudio, por considerarse que lo que quedó previsto en la ley puede operar como factor desmotivador del empleo de jóvenes;

c) la ley 18.406 de 23 de octubre de 2008 que crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, órgano tripartito, para instrumentar una nueva estrategia de fomento del empleo que mejore la cantidad y calidad del trabajo;

d) la ley 18.399 de 4 de diciembre de 2008 que introduce modificaciones en el seguro de paro a fin de permitir contemplar mejor las nuevas realidades.

e) También está próximo a aprobarse un proyecto que limita la jornada de trabajo a 8 horas en el caso de las actividades rurales de ganadería y agricultura de secano (únicas hasta ahora excluidas de la limitación horaria).

En materia de derecho colectivo, reafirmando la política de respeto a la autonomía de los actores, no hubo nueva normativa, salvo un proyecto de ley regulador de la negociación colectiva, que aspira a crear un sistema nacional de negociación que opere como instrumento de promoción de la misma en todos los niveles. El proyecto, en algunos artículos, refleja aspectos de la negociación que -aunque no escritos- tácitamente están

reconocidos en nuestro país (la negociación colectiva como derecho fundamental, la obligación del Estado de fomentarla, la obligación de negociar de buena fe y con información que facilite su desarrollo y los sujetos negociadores, tanto del sector empresarial, como de los trabajadores cuando existe un sindicato).

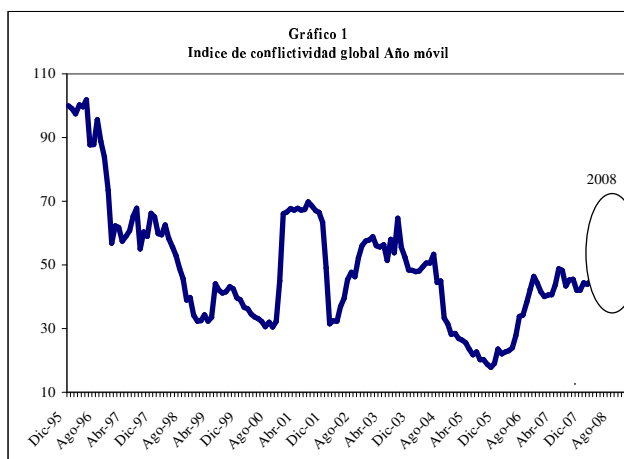
En otros artículos el proyecto innova (la legitimación para negociar en empresas donde no hay sindicato o donde hay más de una organización, la mantención de lo negociado hasta que se sustituya por un nuevo convenio, y la conformación de un sistema de negociación de tres niveles uno de cúpula en el Consejo Superior Tripartito, otro de rama de actividad en Consejos de Salarios o en forma bipartita y una negociación de empresa que no podrá disminuir los mínimos adoptados por los Consejos de Salarios, salvo disposición específica del convenio autorizándola).

El proyecto en discusión también introduce modificaciones a la ley 10.449 de Consejos de Salarios en cuanto a la forma de convocatoria, elección de sus miembros y contenidos negociables, y tiene un capítulo destinado a la prevención de conflictos, donde se reitera la licitud de la ocupación de los lugares de trabajo como extensión del derecho de huelga.

Sobre fines de noviembre de 2008 se conoció un informe técnico realizado por expertos de OIT y destinado a la Comisión de Legislación del Trabajo de Diputados, donde se sugieren algunos cambios importantes. En el artículo que regula las ocupaciones, se propone que se incluya una referencia explícita a la libertad de trabajo de los no huelguistas, y el derecho de la dirección de las empresas de ingresar a sus instalaciones. Frente a la conformación de un sistema de negociación con órganos institucionalizados para llevarla adelante, donde a nivel de rama y en Consejos de Salarios se podrán discutir salarios y todos los aspectos de las relaciones laborales, el informe recuerda que si bien la fijación de salarios mínimos puede ser objeto de decisiones tripartitas, otras condiciones de trabajo deben negociarse sin ingerencia de las autoridades, debiendo ser la misma libre y voluntaria.

Conflictividad laboral

Durante este año la conflictividad laboral continuó en aumento y llegó a niveles



relativamente altos, tal como se observa en el Gráfico 1. El Índice promedio anual de la conflictividad global fue un 32% mayor que el del año anterior y el sectorial, que excluye los paros generales y solo considera los conflictos de rama y empresa, un 12% superior¹.

Como se observa en el mismo gráfico, este período de gobierno comenzó con una conflictividad bajísima en 2005 que mostró un crecimiento ininterrumpido hasta

¹ Las cifras presentadas corresponden al período 1 de enero-15 de diciembre de 2008.

2008. Durante este año se observó un crecimiento en febrero-marzo y luego un aumento a partir de agosto. En los últimos meses la conflictividad comenzó a descender pero apenas se refleja en el año móvil que recoge información de los doce meses anteriores al punto que se grafica.

Una de las principales explicaciones del aumento de la conflictividad fueron las reivindicaciones salariales durante los meses de negociación colectiva.

En 2008 hubo 148 conflictos por los que se perdieron 1.316.000 jornadas laborables y en los que se involucraron 1.362.000 trabajadores.

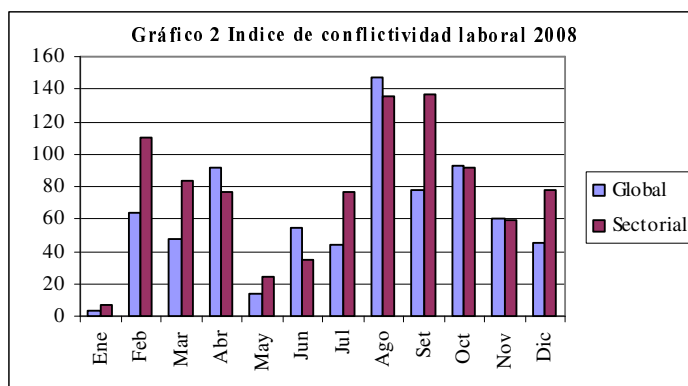
Las principales características de la conflictividad 2008 fueron:

1. Aumentó el número de paros generales en relación a los años anteriores: del total de conflictos cinco fueron paros generales con las características que se detallan en el cuadro 1.

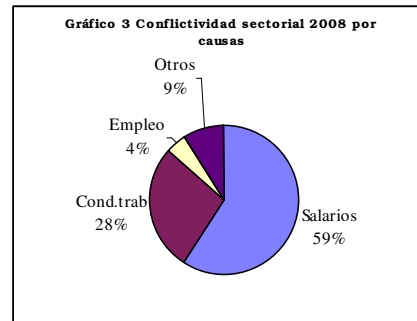
Cuadro 1. Paros generales 2008

Fecha	Ambito y cobertura	Plataforma
9/4	Montevideo de 10 a 14	Por mejor distribución de la riqueza y profundización de los cambios
27/6	Básicamente Montevideo de 9 a 13	Por mejor distribución de la riqueza y salario mínimo de \$ 8.500 para todas las ramas de actividad. Por cumplimiento de los convenios colectivos, trabajo digno y defensa de las empresas públicas.
20/8	Nacional de 24 horas	Por una mejor distribución de la riqueza, un 4.5% del PBI para la educación y la aceleración de la negociación en Consejos de Salarios
9/10	Básicamente Mdeo de 9 a 13 hs.	Por una mejor distribución de la riqueza y mecanismos que aseguren real recuperación del salario en esta ronda de negociación.
5/11	Básicamente Mdeo de 10 a 13 hs.	En defensa de los Consejos de Salarios y por avances en la negociación colectiva.

2. Si se analiza la dinámica de la conflictividad a lo largo del año se observa que, como fuera mencionado, hay dos momentos de alta conflictividad: entre febrero y marzo, donde lamentablemente se registró un aumento de fallecimientos en accidentes de trabajo en la construcción los que determinan la realización de un paro automático, y entre agosto y octubre durante la ronda de negociación en Consejos de Salarios. Una vez que se fueron acordando los convenios la conflictividad comenzó a descender (Gráfico 2).



3. De acuerdo a lo anterior, los conflictos por reivindicaciones salariales fueron los predominantes y representaron el 59% de la conflictividad sectorial. Le siguieron los conflictos por mejores condiciones de trabajo donde se consideraron los de la construcción ya mencionados. En tercer lugar dentro de la causa otros se incluyeron los paros en la enseñanza en rechazo a la ley de educación, los paros de la banca por la reforma de la caja bancaria y en rechazo a la reestructura del BHU y paros de Pluna por suspensiones de vuelo.



4. Las ocupaciones tuvieron una característica particular: si bien disminuyeron en relación a otros años tanto en términos absolutos como en relación al número total de conflictos (cuadro 2) hubo un conflicto en la industria metalúrgica durante la negociación salarial cuya movilización implicó, además de una serie de paros la ocupación de 150 fábricas en el mes de setiembre.

Cuadro 2
Número de conflictos y conflictos con ocupación

	Nºconflictos sectoriales	Ocupaciones	Ocup/Total conflictos
2004	130	15	12%
2005	114	29	25%
2006	154	36	23%
2007	161	30	19%
2008	148	*20	14%

* Las ocupaciones de la UNTMRA se consideran 1 porque fueron un mismo conflicto

Análisis primario de los resultados de los Consejos de Salarios

La ronda de Consejos de Salarios, fue larga y dificultosa. Demostrativo de ello es que a mediados de diciembre solamente 31 subgrupos de actividad tienen firmado decreto de homologación. A pesar de tratarse de una muestra de muy pocos convenios se pueden inferir algunos resultados provisionarios.

Debe recordarse que los criterios de negociación propuestos por el gobierno habilitaban tres tipos de convenios:

- 1) 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 corregir la diferencia entre el ajuste por inflación otorgado y la inflación real, que está previsto al final del convenio.

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.

- 2) 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 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 el 1/1/09, el 1/1/10 y el 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.

La muestra de convenios homologados sumado a lo que se ha conocido sobre convenios acordados que aun no fueron decretados, permite hacer las siguientes previsiones sobre los resultados de las negociaciones:

a) Grado de consenso. Un elevado número de convenio fueron aprobados por las tres partes, empresarios, trabajadores y gobierno, por lo que la cantidad de convenios consensuados superará el 80%.

b) Vigencia. En lo referente a la duración de los convenios los actores se inclinaron más por 24 que por 30 meses. Debe recordarse que el sector empresarial manifestó resistencias a comprometerse con aumentos salariales sin conocer la política económica del gobierno que asuma en marzo de 2010 y por su parte los trabajadores no acordaban con los ajustes anuales establecidos para convenios de 30 meses. Probablemente estos dos factores hicieron que los convenios de 30 meses fueran menores que los de 24.

c) Alejamiento de las pautas. Un número importante de convenios no recoge estrictamente ninguna de las tres modalidades de convenios propuestos. El alejamiento de las pautas es una tendencia creciente. En el año 2005, el 82% de los convenios con ajustes salariales recogieron las pautas, en el 2006 este porcentaje descendió al 52% y en la actual ronda todo indica que será sustancialmente menor. Las variaciones son muy diversas y un número importante de convenios resulta de la combinación de dos modelos de pautas. La mayoría de los alejamientos se refieren a:

- Establecer ajustes semestrales en convenios a 30 meses, cuando la pauta los fijaba anuales.
- Usar correctivos en todos o la mayoría de los ajustes, tanto en los convenios de 24 como de 30 meses. Debe recordarse que la pauta establecía correctivos anuales en los convenios de 30 meses y uno solo, al final de los 24 meses, en los convenios de esta duración. Este cambio con respecto a la pauta sin duda significa una indexación salarial superior a la propuesta.
- Los porcentajes de recuperación en muchos convenios son superiores a lo establecido en las pautas, tanto en los de 24 como en los de 30 meses.

- Muy pocos convenios establecieron indicadores para medir la evolución del sector, de lo que depende los porcentajes de recuperación sectorial que prevén las pautas. Este puede ser un factor de disputa futura, dado que al no haber una forma precisa de hacer esta medición trabajadores y empresarios pueden tener visiones diferentes de lo que ocurre en el sector y por tanto discrepar sobre si corresponde o no este aumento. Algún convenio establece que las partes deben ponerse de acuerdo sobre la valoración de la situación y hace depender de ello el aumento.

d) Contenido. Los contenidos negociados siguieron siendo prioritariamente salariales y de relacionamiento de los actores entre sí. Un tema nuevo no tradicional en las negociaciones fueron las cláusulas de género, que se abordaron con diversos grados de profundidad.

e) Cláusulas de salvaguarda. A partir de la crisis económica mundial y sus posibles repercusiones en el país los convenios incorporaron cláusulas de salvaguarda, algunas de carácter general vinculadas a variables macroeconómicas y otras de carácter sectorial vinculadas a la situación del sector. La mayoría fueron del primer tipo siguiendo la fórmula propiciada por el Ministerio de Trabajo, la que tiene gran generalidad por lo que su aplicación efectiva puede dar lugar a diferencias de interpretación.

Balance y perspectivas

El desarrollo de la actividad laboral del año transcurrió en un contexto económico de gran crecimiento si bien hubo un enlentecimiento en el tercer trimestre. Esto repercutió en mejoras importantes en el mercado laboral con generación de empleos y reducción del desempleo, lo que sin duda fue marco para las demandas de los sindicatos en procura de una mejor distribución del ingreso.

Durante el año se continuó con la tendencia de elevar la protección a las actividades laborales y actualizar o modernizar la regulación de varios institutos, característica de todo el período de gobierno. La ley que limita la jornada de trabajo en las actividades rurales a 8 horas, generalizando lo que ocurre en el resto de la economía, apunta hacia el primer objetivo. En el segundo pueden inscribirse la ley de tercerizaciones, la regulación de las licencias, la modificación del seguro de desempleo y la creación del Instituto Nacional de Empleo para implementar políticas activas de empleo, en sustitución de la JUNAE. Algunos de estos cambios pueden considerarse también como aumento de derechos, en particular la ley de tercerizaciones, que asimila los trabajadores de empresas contratadas a los de las empresas en que realizan el trabajo.

Por el contrario el Poder Ejecutivo no logró su objetivo de que el Parlamento aprobara un marco normativo para la negociación colectiva, que consolidara legalmente las ocupaciones como continuidad del derecho de huelga y actualizara algunos aspectos inaplicables de la Ley de Consejos de Salarios, adaptándola a la realidad actual. El reciente informe de OIT, incluyendo algunas críticas a este proyecto de ley, podría dificultar más su aprobación en la actual legislatura.

Una particularidad del año que pasó es que era el último en que habrían negociaciones salariales durante el actual gobierno, tanto en el sector público -pues la Rendición de Cuentas del 2009 no puede incluir mejoras salariales- como en el sector privado donde el

gobierno había anunciado que era la última oportunidad para firmar convenios salariales. Por esto propuso convenios de 24 o de 30 meses. La negociación y la conflictividad del año fueron muy influidas por este hecho.

La **política salarial del gobierno** incluía un aumento del 22% del salario mínimo nacional (pasó de \$3.416 a \$4.150) y criterios para encarar la negociación privada en la que se ofrecían los tres tipos de convenios mencionados anteriormente. Esta propuesta buscó conciliar tres objetivos centrales: a) una elevación sustancial de los salarios más deprimidos, b) lograr la recuperación salarial comprometida al inicio del gobierno y c) evitar que se alimentara el proceso inflacionario.

Para lograr este último objetivo, a través de una mayor recuperación salarial, promovió ajustes anuales en lugar de semestrales e incluyó correctivos espaciados (uno al año en los convenios de 30 meses y uno al final del convenio en los de 24). Ajustes más espaciados reducen la indexación de la economía y la propagación de la inflación y correctivos alejados evitan que empujes inflacionarios erráticos determinen aumentos salariales permanentes.

La **postura del PIT-CNT** responde a su visión de que el importante crecimiento de la economía no se reflejó totalmente en la mejora salarial y la distribución de la riqueza. El crecimiento de la conflictividad, con cuatro paros generales en demanda de mejoras en la distribución es expresión de este hecho, así como la conformación de una demanda de muy amplias mejoras salariales. El PIT CNT, en una asamblea de 800 delegados, propuso elevar el salario mínimo nacional a \$ 8.500 (lo que implicaba un crecimiento del 150%) y acordar convenios con diferencias a los criterios gubernamentales, en particular mayores porcentajes de recuperación, ajustes semestrales y correctivos en todos los ajustes.

En el discurso del 1º de mayo realizaron duras críticas contra los empresarios y menos contra el gobierno. En relación a los primeros señalaron, entre otras cosas, que practican terrorismo verbal cuando sostienen que hay un gobierno cívico sindical. En relación al gobierno hicieron demandas programáticas aunque afirmaron que si el próximo gobierno no era del FA habría un ajuste de cuentas contra la clase obrera como en el pasado.

En relación a la interna del movimiento sindical es de señalar que nuevamente este año hubo un acto alternativo el 1º de mayo convocado por la Corriente Clasista y combativa, quienes criticaron a los dirigentes de la Central porque no se sabe si defienden a los trabajadores o al gobierno.

Pero estas diferencias no alteraron la unidad del movimiento sindical, que según estimaciones del PIT-CNT llegó al X congreso con 300.000 afiliados, lo que equivale a una tasa de sindicalización del 28% en relación al total de asalariados del país. Sin embargo no todos cotizan, es decir que si bien participan en la vida del sindicato no pagan ninguna cuota. En el X Congreso del PIT-CNT los delegados representaban a alrededor de 181.000 cotizantes. El secretariado continuó con 15 miembros (y uno con voz pero sin voto) donde la novedad fue el ingreso de la dirigente de ADEOM, Mabel Lolo.

La **postura de los empresarios** tuvo un centro diferente. En los aspectos económicos discreparon con la plataforma sindical, en particular en el salario mínimo, afirmando que

provocaría desempleo, pero no hicieron mayores comentarios sobre los lineamientos gubernamentales, lo que puede interpretarse como una indirecta aceptación de los mismos.

En cambio pusieron mucho énfasis en aspectos programáticos y en la regulación laboral y la negociación colectiva. Tal como ocurrió en los años anteriores se opusieron a las iniciativas oficiales como la ley de tercerizaciones, la de regulación de las licencias y el proyecto de regulación de la negociación colectiva. En este último tema, 24 gremiales empresariales presentaron al Presidente de la República una propuesta de creación de un sistema de relaciones laborales diferente. Se propuso reglamentar a las organizaciones de empleadores y trabajadores, su personería jurídica y la forma de adoptar decisiones, entre otros aspectos. También proponen establecer la ilegitimidad de las ocupaciones. 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. Esto implica una modificación sustancial del modelo de relaciones laborales y de negociación existente en el país desde la década del cuarenta.

En los Consejos de Salarios, cuando la crisis internacional se agudizó propusieron que los convenios incluyeran cláusulas de salvaguarda adicionales a las de paz para asegurar que una vez firmados no se produjeran conflictos por los temas acordados. El Ministerio de Trabajo recogió este planteo y propuso que los convenios incluyeran una cláusula en este sentido. La misma, sin embargo, no fue totalmente aceptada, dado que los empresarios aspiraban a que fuera más concreta.

Sus previsiones son que el próximo año se mantendrá el clima de confrontación, dado que no hubo cambios en la conducción sindical. Son además más pesimistas que el gobierno con respecto a los impactos de la crisis, lo que probablemente repercuta en enfrentamientos laborales.

Las perspectivas para el año 2009 tienen la incertidumbre central en los posibles impactos de la crisis internacional en nuestra economía. En principio podría afirmarse que debería existir una conflictividad baja, dado que la actividad privada está amparada en convenios colectivos y no habrá mejoras salariales en el sector público que justifiquen una movilización sindical.

Sin embargo la crisis podría provocar situaciones que podrían generar conflictos, por ejemplo si aumentara la inflación, lo que sin duda provocaría una demanda para adelantar los ajustes salariales particularmente cuando los convenios establecen ajustes anuales o la incorporación de correctivos si no están incluidos en los convenios.

Pero la situación más delicada se puede producir si hay una contracción de la actividad que provoque aumento del desempleo. En este caso seguramente los empresarios pedirán la renegociación de los convenios en aplicación de la cláusula de salvaguarda. En la medida que en muchos casos ésta no indica con precisión cual es el camino a tomar, pueden generarse diferencias y conflictos entre las partes. Estas son situaciones que se darán en forma diferencial según sectores.