

Las relaciones laborales en el primer semestre de 2010

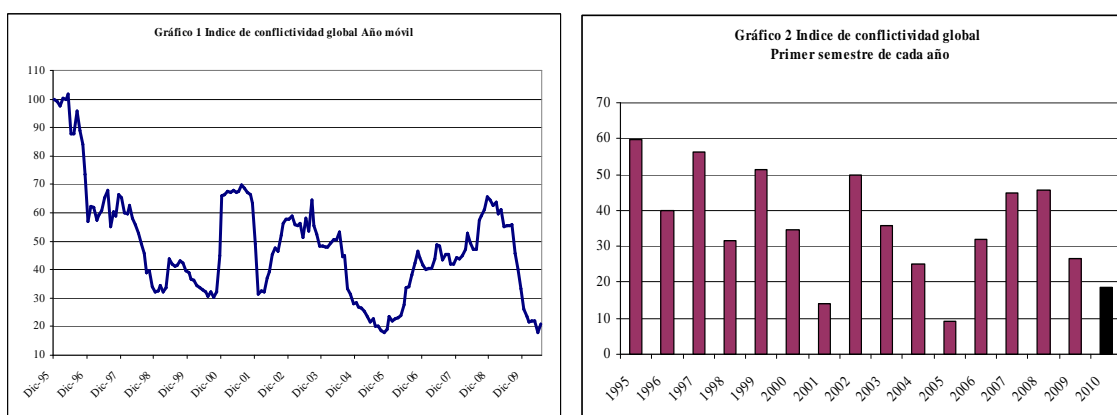
La economía uruguaya consolida su crecimiento y en el primer trimestre del año el PBI aumentó un 8.9% respecto a igual período del año anterior y un 1.7% respecto al último trimestre de 2009 (cifras en términos desestacionalizados). En este contexto positivo el mercado de trabajo continuó con buenos guarismos y como el empleo creció más que la oferta de trabajo el desempleo cayó de 7.8% a 7.2% (promedio enero-mayo 2009 y 2010 respectivamente).

En este contexto positivo se enmarcó la conflictividad laboral que fue relativamente baja, hecho frecuente cada vez que cambia el gobierno, dado que los actores se toman un tiempo de espera mientras se anuncian y suceden los cambios. Pero en el próximo semestre se desarrollará una nueva ronda de negociación en Consejos de Salarios donde habrá cambios muy importantes, que en realidad fueron definidos en el gobierno anterior: a) la aprobación de la Ley de Negociación Colectiva en el año 2009 y b) el fallo de la OIT sobre esa misma ley. Estos dos factores determinan condiciones de negociación absolutamente nuevas desde la apertura democrática en 1985.

En la primera parte del informe se analiza lo ocurrido con la conflictividad laboral entre enero y junio de 2010, en la segunda se enmarca la próxima ronda de negociación y en la tercera se establecen algunas perspectivas sobre el futuro de las relaciones laborales.

1. La conflictividad laboral en el primer semestre de 2010

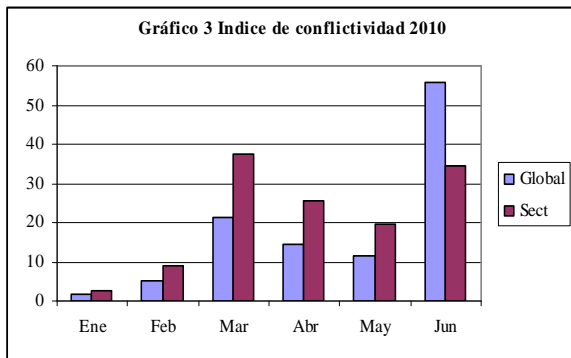
En el primer semestre de este año la conflictividad continuó con la tendencia descendente que comenzara a partir de 2009, tal como se observa en los Gráficos 1 y 2. En el primero se ilustra la conflictividad global -que incluye paros generales y sectoriales tanto los registrados a nivel de empresa como de rama de actividad- pero considerando “años móviles”, es decir que cada punto del gráfico recoge el resultado de los doce meses anteriores y muestra así la tendencia donde se observa claramente la reducción. En el segundo se grafica la conflictividad global promedio en el primer semestre de cada año. También allí se observa que el período enero-junio 2010 es uno de los valores más bajos de los últimos dieciséis años – el tercero más bajo luego del 2001 y 2005-.



Entre enero y junio de 2010 se registraron 83 conflictos, los que incluyeron un paro general, por los que se perdieron 202.343 jornadas laborales y en los cuales se involucraron 252.662 trabajadores.

El único paro general del período se realizó el 9 de junio y tuvo como particularidad que si bien en la plataforma se señaló que fue por aumento del salario mínimo y por mejor distribución de la riqueza, los dirigentes sindicales señalaron que no era un paro contra el gobierno.

En cuanto al tipo de medidas en el primer semestre hubo 14 ocupaciones, que representaron el 17% del total de conflictos. Las características fueron variadas: algunas tuvieron por causa el empleo, tanto en rechazo a despidos (por ejemplo Monteclenor o Tecnoluce) como al cierre de empresas (Bretagne o Policlínica Zully Sanchez) y también el conflicto en el Hospital Italiano en defensa de los puestos de trabajo; otras se registraron por atraso en los pagos (estaciones de servicio, buques, molinos) y algunas por mejores condiciones de trabajo, en particular varios liceos por aumento de seguridad.

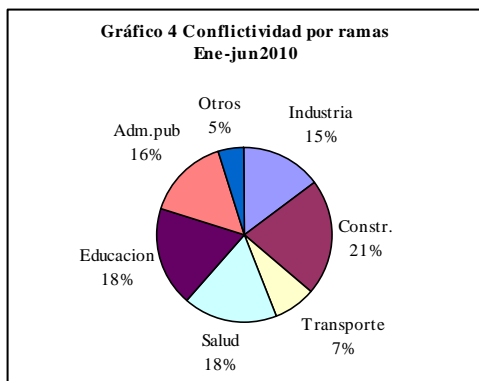


Si se analiza la dinámica de la conflictividad en el semestre se observa que la misma fue aumentando a medida que pasaron los meses y tuvo su mayor registro en junio, en parte por el paro general ya mencionado, pero también porque la conflictividad sectorial fue alta destacándose la enseñanza tanto en el sector público, por mayor presupuesto, como en el sector privado por el pago de antigüedad y seguro de paro. Otra particularidad de la conflictividad de

junio fue que hubo un paro en el sector rural por el despido de un dirigente sindical en el sector del arroz.

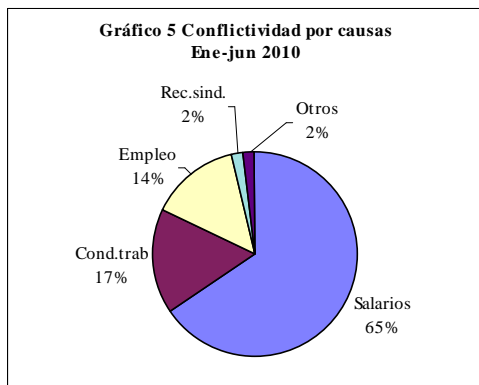
1.1 El 60% de la conflictividad se registró en el sector privado

Si se considera solamente la conflictividad sectorial, el sector privado representó el 60% de la misma destacándose la construcción donde en marzo se registró un paro general parcial por el fallecimiento de un trabajador en un accidente laboral. En segundo lugar se ubicó la industria manufacturera que tuvo numerosos paros a lo largo del semestre con todo tipo de causas.



Dentro del sector público se destacaron la educación y la administración pública. En el primer caso los paros cuantitativamente más importantes fueron los de toda la rama por mayor presupuesto, pero hubo también varios puntuales en liceos, principalmente por seguridad. En la Administración Pública se registraron paros en varios organismos, destacándose los del Poder Judicial en junio.

1.2 Más de la mitad de los conflictos fueron por reivindicaciones salariales



Como se observa en el Gráfico 5 el 65% de la conflictividad sectorial fue por causas salariales. Obviamente si se considera el paro general este porcentaje aumenta ya que como se señaló esta causa estuvo en el centro de la plataforma. Como ocurre en general allí se agregan paros por atraso en los pagos, por convenios incumplidos y por la obtención de mejoras como en el caso de la educación ya señalado.

En segundo lugar se ubicaron los paros por mejores condiciones de trabajo (17%) donde se

destacaron principalmente varios paros por mayores medidas de seguridad: en la construcción como ya fuera señalado, en el transporte y en varios liceos.

En tercer lugar (14%) estuvieron los conflictos por empleo, donde el mayor peso lo tuvo la salud con el largo conflicto en el Hospital Italiano por la situación de la institución y sus trabajadores y los paros de solidaridad de toda la rama.

2. La próxima negociación en los Consejos de Salarios

Como es habitual previamente al inicio de las negociaciones, se convocó al Consejo Superior Tripartito. En las reuniones realizadas el Poder Ejecutivo propuso lineamientos para la negociación y los empresarios y trabajadores expresaron sus opiniones y propuestas.

2.1 La propuesta del gobierno

La política salarial del gobierno incluye tres componentes: el salario mínimo nacional, los salarios menores de todos los sectores y el resto que son los salarios intermedios y altos. Para el salario mínimo nacional propone tres aumentos que se concretarán los enero del 2011, 2012 y 2013 por el 20%, 15% y 15% respectivamente. Esto significa que para los cinco años de la actual administración el crecimiento total nominal ascendería al 59%.

Para los salarios sumergidos propone un aumento para el 1/7/2010 del 20% para los salarios entre \$ 4.799 y 5.300 y del 15% para los salarios entre 5.301 y 5.800. Para los años siguientes estos salarios crecerán en los mismos porcentajes que el salario mínimo nacional.

Para el resto de los salarios que estarán abarcados por convenios colectivos se proponen los siguientes lineamientos:

- a) El deterioro del poder de compra del salario que se produce por el crecimiento de los precios debería compensarse por un ajuste de inflación esperada. En la medida que este valor resulta de una proyección, la garantía de que efectivamente los salarios se ajustan por el crecimiento de los precios se logra por la aplicación de un correctivo al fin de cada año.
- b) Los salarios deberían crecer acompañando la productividad de la economía y la productividad del sector. Esto se concreta en que el crecimiento se compone de un valor macro (crecimiento del PBI / Crecimiento del empleo) y un componente sectorial (crecimiento del PBI del sector / crecimiento del empleo del sector). Cada uno de estos componentes se consideran en un 50%, por lo que en conjunto resulta un 100%.
- c) Al igual que los precios, como los dos componentes de crecimiento salarial son valores estimados en cada ajuste se calcula un correctivo para corregir las situaciones en que el crecimiento efectivo (macro y sectorial) hayan sido diferentes a los valores estimados. Esto implica aplicar al crecimiento de la economía lo que se utiliza desde el año 2005 a los ajustes por inflación.

De acuerdo a los lineamientos el crecimiento del salario no sería en valores concretos sino que estará determinado por el crecimiento de la productividad de la economía (macro y sectorial). Esta propuesta implica introducir un factor de incertidumbre y un factor de diferenciación. La incertidumbre proviene de que en lugar de un crecimiento asegurado, éste dependerá de la evolución de la economía para el componente macro y de la del sector para el sectorial. El componente de diferenciación se deriva de que si un sector es dinámico y su producción (medido por las ventas reales) crece tendrá un componente sectorial positivo. En cambio si está en crisis este factor será negativo.

Estos criterios implican crecimientos salariales mayores para los sectores dinámicos y menores para los que están en crisis y probablemente este haya sido uno de los factores que generó mayor rechazo por parte del PIT- CNT, junto con la complejidad de la propuesta.

Si en algún caso la información disponible no fuera adecuada el gobierno se manifestó abierto a aceptar otros indicadores que las partes acordaran. En los Consejos que cuenten con información los actores podrían acordar indicadores diferentes a los aportados por el gobierno. Es decir que si bien el Poder Ejecutivo propone indicadores, está dispuesto a aceptar otros que las partes consideren más adecuados.

2.2 La propuesta del PIT-CNT

El PIT-CNT manifestó su discrepancia con la propuesta del Poder Ejecutivo por entender que los aumentos salariales debían ser superiores, en particular en los salarios más deprimidos como el mínimo nacional y las categorías inferiores de los Consejos. Sus principales propuestas fueron:

- a) Que el Salario Mínimo Nacional se duplique en los cinco años del gobierno (y no que crezca el 60% como propone el gobierno) y que el crecimiento de los primeros años (2010 y 2011) alcance al 50%. Esto implica un crecimiento total superior y más rápido que la propuesta gubernamental.
- b) Sobre los salarios sumergidos propusieron que estos incluyan a todos los que sean inferiores a 2 SMN (actualmente unos \$ 9.598). Esto es superior a las franjas de salarios sumergidos que propuso el gobierno, cuyo nivel superior es \$ 5.800, y por lo tanto abarca a un número superior de trabajadores.
- c) Sobre los lineamientos generales de la negociación los dirigentes sindicales criticaron la complejidad de la propuesta gubernamental y su discrepancia con los indicadores de crecimiento, donde señalan una diferencia conceptual. En este tema cuestionaron la inclusión del crecimiento del empleo en el denominador. Su propuesta fue que los ajustes se hicieran por el porcentaje de crecimiento de la economía y no por un cociente entre el crecimiento del producto y el crecimiento del empleo.
- d) EL PIT-CNT exige asimismo que se reduzca la jornada de trabajo a 6 hs diarias con la misma remuneración y lo propondrán en los Consejos de Salarios y fundamentan como antecedentes el acuerdo existente en Fábrica Nacional de Cervezas firmado hace cerca de un año.

Los empresarios manifestaron su desacuerdo en relación a este último punto y el Ministerio de Trabajo tampoco la apoyó con carácter general, lo que podría implicar que este tema se derive a negociaciones a nivel de empresas.

2.3 La posición de los empresarios

Tanto previamente a la citación del Consejo Superior Tripartito como en sus reuniones los empresarios manifestaron que dado que el salario ya había recuperado en el período anterior el poder de compra que había perdido desde la crisis no correspondían nuevos aumentos sino que éstos debían ajustarse al crecimiento del producto.

Sus manifestaciones no fueron muy concretas y nunca propusieron una fórmula, por lo cual no pueden tomarse sino como una idea de que los convenios no deberían incluir crecimientos en valores concretos, como ocurrió en las tres rondas de la administración anterior, sino un indicador de actividad real, de lo que podría desprenderse cierto nivel de acuerdo con la propuesta gubernamental.

Pero el centro de la postura empresarial no fue la negociación salarial sino “las reglas de juego”. En las reuniones del Consejo Superior Tripartito su posición fue que los sindicatos no respetaban la legislación y que el gobierno no la hacía cumplir. Indicaron que el gobierno debía encarar en forma inmediata la modificación de la ley de negociación colectiva de acuerdo al fallo de la OIT. Este fue también el planteo que las Cámaras empresariales hicieron al Ministro de Trabajo.

Proponen que este tema sea abordado por el Consejo Superior Tripartito en la medida que la ley asigna a este organismo un rol de “gobernanza” de la negociación. Aunque este concepto puede definirse de diferentes maneras, existe la idea de que implica una función de fijación de las reglas básicas de la negociación. Dado que éstas actualmente están definidas por la nueva ley, esto le permitiría abordar el tema de la rediscusión de la ley misma.

Sobre este tema existe una negativa cerrada del movimiento sindical a modificar la ley aprobada, mientras el gobierno acepta su rediscusión pero no en forma inmediata sino luego de concluida la negociación de este año. Fundamenta su posición en que un cambio en la legislación sería un factor de incertidumbre para la negociación. No se puede negociar y al mismo tiempo cambiar las reglas de la negociación – afirma.

3. Perspectivas

Es difícil precisar las perspectivas cuando las reglas en que se realizará la negociación son diferentes a las de los últimos 25 años. Un cambio central es que la ley de negociación colectiva reduce el papel del Poder Ejecutivo en la determinación de la política salarial. Por la ley actual si trabajadores y empresarios llegan a un acuerdo, aunque éste sea muy diferente de los lineamientos oficiales, el gobierno deberá aceptarlo porque la resolución del Consejo tiene valor legal. Esto no ocurría desde 1985 y por ello el gobierno homologaba los convenios, lo que le permitía presionar para una modalidad de convenio.

Estrictamente la legislación actual promueve el acuerdo entre dos de los tres actores negociadores, es decir de empresarios y trabajadores entre sí o uno de ellos con el gobierno. Si los dos actores acuerdan, el Poder Ejecutivo difícilmente votará en contra del convenio. En cambio si no existiera este acuerdo el gobierno probablemente promoverá una resolución ajustada a los lineamientos oficiales. Si éstos fueran apoyados por una de las partes, habría una votación y se resolvería por mayoría.

En esta negociación en concreto los sindicatos del sector privado han afirmado que no aceptarán la propuesta gubernamental, diciendo incluso que se movilizarán intensamente en contra por lo que sería la negociación más conflictiva de los últimos años. Su propuesta implica crecimientos salariales mayores, por lo que difícilmente sean apoyadas por las cámaras empresariales. Si esto fuera así éstas podrían inclinarse por la propuesta gubernamental.

Por su parte los sindicatos del sector público agrupados en COFE reclaman un salario de \$14.427 por 30 hs. de trabajo y un mecanismo de ajuste salarial que incluya un ajuste por inflación y un crecimiento salarial asociado a la evolución del PBI. Además exigen la regularización de unos 14.500 contratos existentes en la administración pública y que se establezcan mecanismos democráticos y transparentes de ingreso. Estas demandas sumadas a la discusión que apenas comenzó en el gabinete de ministros sobre la reforma del Estado, anuncian una alta conflictividad en el sector público.

Pero es muy probable que en la negociación existan diferentes estrategias sindicales, reiterando lo ocurrido en los años anteriores. Hay sectores en los que sindicatos y cámaras tienen una tradición de acuerdos. Y también dentro del sector público hay instituciones o áreas donde se alcanzan acuerdos más rápido.

Probablemente algunos sindicatos reiteren esta estrategia, que ahora es promovida por la nueva ley. Dentro del sector donde son previsibles más enfrentamientos es la industria manufacturera, reiterando lo ocurrido en el año 2008. En este sector hay relacionamientos laborales de muy fuertes enfrentamientos, que hacen prever fuertes conflictos distributivos. Dentro del sector público tal vez en la Administración Central sea donde se han marcado las mayores discrepancias.

Por otro lado la estrategia de los empresarios es el enfrentamiento a las reglas de juego definidas en el período anterior y exigen al actual que las modifique. Su mira es de más largo plazo que una negociación concreta. Si el movimiento sindical decide una fuerte conflictividad se verán en un importante dilema: aceptar el crecimiento de costos salariales que exigirá el sindicalismo o las pérdidas que se derivarían con la detención de las actividades – y eventualmente las ocupaciones-. El acuerdo con el gobierno podría resolver el mayor costo salarial pero no le asegura detener las pérdidas de la conflictividad, pues aunque el Consejo resuelva por mayoría, los sindicatos podrían no aceptarlo y mantener las movilizaciones. En el pasado hay ejemplos de estas situaciones.

En conclusión, en el segundo semestre del año los sindicatos anunciaron una muy elevada conflictividad, aunque es probable que ésta no sea generalizada y que en algunos sectores se reitere la tradición de acuerdos bilaterales. Todavía es temprano para prever cuales podrían ser las bases de estos acuerdos, pues las negociaciones no comenzaron sino en el nivel superior. Es difícil prever si en el largo plazo las nuevas reglas modifican el comportamiento de los actores hacia la búsqueda de acuerdos mayores, a nivel de rama y de empresa.