

## ***LAS RELACIONES LABORALES EN EL 2010***

En el primer año del gobierno de José Mujica se mantuvo el dinamismo económico de los años anteriores y se realizaron negociaciones en los sectores público y privado que concluyeron en el último caso en un elevado nivel de consensos. Sin embargo la conflictividad fue uno de los temas de mayores controversias.

En este informe se reseñan los contextos económico y jurídico-institucionales, la conflictividad laboral, la negociación colectiva, se hace un balance y se reseñan las perspectivas para el año 2011.

### **1. Contexto económico**

La economía uruguaya tendrá nuevamente en el año 2010 un crecimiento muy significativo, explicado por un contexto externo favorable y un importante dinamismo del mercado interno, factores que en su conjunto determinan un crecimiento generalizado en los distintos sectores.

**Contexto internacional.** Si bien se mantienen los efectos de la crisis desatada en el 2008, la economía mundial presentó en el 2010 indicadores mejores que en los dos años anteriores. En los Estados Unidos la recuperación comenzó a mediados del 2009 y en este año se prevé un crecimiento del producto del 2,6%. El mercado de trabajo todavía no tuvo una recuperación sustancial y el desempleo sigue siendo elevado, lo que es habitual en las crisis donde la recuperación del empleo viene con posterioridad al crecimiento de la economía. En Europa los resultados son menos auspiciosos porque algunos de los países miembros de la Unión Europea tienen importantes problemas de endeudamiento y déficit fiscal. Esto llevó a implementar un rescate en Grecia y recientemente en Irlanda, mientras en España y Portugal se discute si también serán necesarias estas drásticas medidas.

Los países menos desarrollados tuvieron desempeños claramente superiores. China tendrá un crecimiento del producto superior al 10% y también son positivos los resultados en Argentina y Brasil, donde el sector privado espera que habrán crecimientos del PBI del 8 y 7,6% respectivamente<sup>1</sup>.

**Nivel de actividad.** Este favorable contexto internacional explica el crecimiento que tuvieron las exportaciones los primeros nueve meses del año en las que superaron en un 8,9 % a las del mismo período del año anterior. También las importaciones crecieron aunque se espera que al final del año el saldo de la balanza comercial sea favorable.

La demanda interna también crecerá este año por el aumento en el empleo y de los ingresos. El crecimiento del PBI en el período enero-setiembre fue del 8,8 % con respecto al mismo período del año anterior y se conforma por resultados positivos en todos los sectores. Los principales consultores prevén para el año un crecimiento del Producto superior al 8% (IECON, 8,5%; FMI entre 8 y 8,5%; CEPAL 9%).

**Mercado de trabajo.** También tuvo una evolución positiva. La tasa de empleo, indicador de la cantidad de puestos de trabajo generados, indica un moderado crecimiento del 0,1% en los nueve primeros meses del año con respecto al mismo período del año anterior. Sin embargo como la tasa de actividad tuvo una pequeña reducción, la tasa de desempleo se redujo. En el período enero-setiembre la tasa de desempleo promedio fue del 7,1%. Sin embargo la última cifra

---

<sup>1</sup> Tendencias y Perspectivas de la Economía Uruguaya (noviembre 2010). Instituto de Economía. FCEyA. UDELAR

disponible correspondiente al mes de octubre/2010, señala que el desempleo fue del 6,2%, lo que indica una tendencia al descenso.

Por su parte el Índice Medio de Salarios indica un crecimiento del poder de compra del 3,33 % en el período enero-octubre, con respecto al mismo período del año anterior y también crecieron en promedio los salarios reales privados y públicos (3,58 y 2,94 % respectivamente). Estas cifras, sumadas a las del crecimiento de los empleos explica que la demanda interna haya tenido un impacto positivo en el nivel de actividad.

## **2. Contexto jurídico institucional**

El año 2010 encontró a las nuevas autoridades de gobierno con tres temas que venían del período anterior: a) el fallo del Comité de Libertad Sindical que recomendaba introducir algunas modificaciones a la ley 18.566 de negociación colectiva para el sector privado; b) el vencimiento de parte de los convenios celebrados en la ronda de Consejos de Salarios de 2008 que debían negociarse por primera vez al amparo de la nueva ley, y c) las ocupaciones de los lugares de trabajo, que aunque en menor cantidad que en años anteriores, se siguieron dando en el sector privado y en instituciones sensibles del sector público.

Frente a esta problemática el Ministerio de Trabajo realizó reuniones con empresarios y trabajadores para analizar las recomendaciones de OIT, intentando encontrar elementos que permitieran modificar la norma. Al mismo tiempo convocó a una nueva ronda salarial. Sobre el fin del año 2010 y a casi un año del fallo del organismo internacional no se conocen avances sobre las conversaciones llevadas adelante, y por ende no se hicieron ajustes en la ley de negociación colectiva del sector privado. El marco jurídico de derecho colectivo parecería entonces que se mantuvo incambiado en relación al año anterior.

El 2 de diciembre se dictó un decreto en virtud del cual, cuando las ocupaciones se verificaran en dependencias públicas, y salvo que los ocupantes depusieran su actitud a fin de negociar, la administración podría acudir a la fuerza pública para desalojar en forma inmediata. El decreto se fundamentó en que dentro de los fines principales del gobierno se encuentra el mantenimiento y la protección de la totalidad de los derechos humanos fundamentales y que la mayoría de los inmuebles donde tiene asiento la Administración tienen por objeto promocionar, desarrollar y salvaguardar esos derechos, cosa que no se podría hacer en caso de ocupaciones.

Este decreto complementó el 165/2006 de 30 de mayo de 2006 que estableció que la ocupación es una modalidad de huelga lícita, dado que el gobierno entendió que su aplicación refería exclusivamente a la actividad privada, debiéndose dar para la actividad pública una norma propia y de contenido diferente.

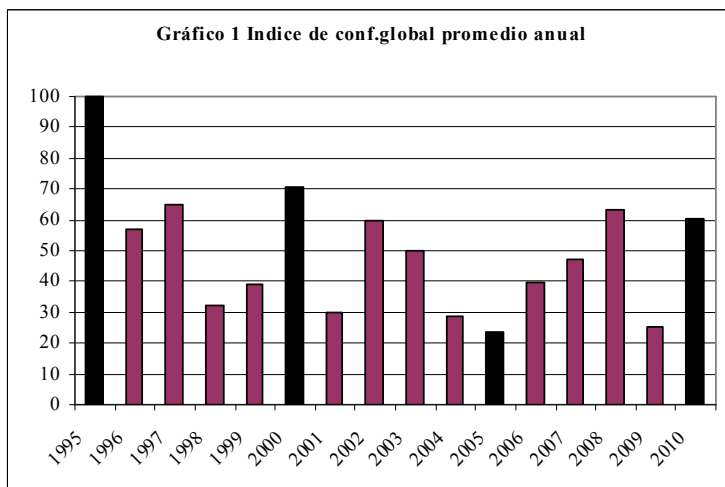
El decreto hizo renacer los debates sobre el tema y mientras para los empresarios es demostrativo de un cambio de actitud de las nuevas autoridades de gobierno, para los sindicalistas es un ataque al derecho de huelga.

La posición empresarial quedó reforzada cuando, también a principios del mes de diciembre, el gobierno apeló al artículo 4 de la ley 13.720 declarando la esencialidad en un servicio considerado imprescindible como el servicio municipal de recolección de residuos. Se confirmó nuevamente cuando, a los pocos días, las Cámaras aprobaron la ley de emergencia sanitaria, (próxima a quedar promulgada) para el servicio de anestesiología de hospitales públicos, tomando en cuenta la dudosa validez jurídica de una declaración de esencialidad por tratarse no de empleados públicos sino de personal contratado por comisiones de apoyo.

La actitud asumida por el gobierno puede considerarse como el reconocimiento de que el derecho de huelga no es ilimitado y deja incertidumbre respecto a futuros ajustes al marco jurídico de derecho colectivo de trabajo.

### 3. Conflictividad laboral

La conflictividad del año 2010 tuvo dos momentos bien marcados: enero-julio, con guarismos muy bajos y agosto-diciembre con aumento importante de la conflictividad<sup>2</sup>. Si se compara lo ocurrido con otros años de cambio de gobierno se observa que en promedio el 2010 tuvo una conflictividad más baja que los años 1995 y 2000 pero fue más del doble de la de 2005 (Gráfico 1).



Es decir que en 2010 ocurrió lo que generalmente ocurre frente a un nuevo período de gobierno cuando se negocia el presupuesto quinquenal, se convoca a los Consejos de Salarios y se proponen las principales líneas de acción a implementar: la conflictividad laboral aumenta ya que los trabajadores se movilizan para obtener mejoras. Lo diferente había sido lo que ocurrió en 2005 cuando asumió por primera vez en el país un gobierno de izquierda la conflictividad había sido

al que adhieren buena parte de los dirigentes sindicales y excepcionalmente baja.

Más allá de estas cifras, que si bien altas se ubican en valores promedio, en los últimos meses del año se desarrollaron conflictos con características particulares (pocas jornadas perdidas pero en sectores estratégicos como el clearing que generaron una distorsión importante en la cadena de pagos o paros rotativos en la IMM que impedían la recolección de residuos por días, diferencias internas en la conducción de los conflictos, críticas pública, etc) que generaron una “sensación térmica” de altísima conflictividad.

En 2010 hubo 150 conflictos por los que se perdieron 1.279.500 jornadas laborables y en los que se involucraron 1.114.500 trabajadores.

Las principales características de la conflictividad 2010 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.

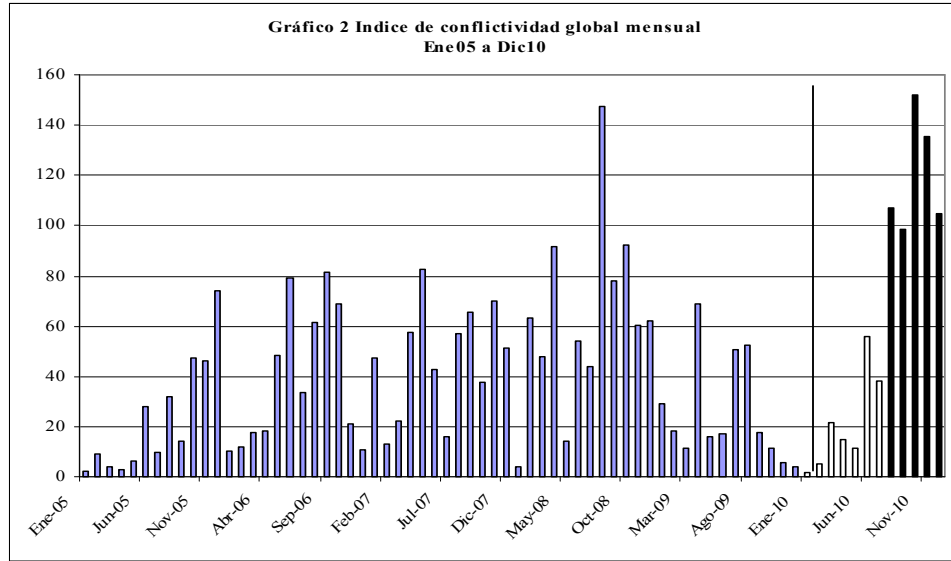
**Cuadro 1. Paros generales 2010**

9/6	Parcial de 9 a 13	Por aumento del SMN y una mejor distribución de la riqueza. Declaran que no es contra el gobierno sino propositivo
19/8	Parcial de 9 a 13	Con tres concentraciones que concluyen en acto final. Se define como acto propositivo con ideas para el país productivo en medio de la negociación en Consejos
30/9	Parcial de 9 a 13	Por un plan de industrialización, por plan agropecuario nacional, frigorífico nacional, por plan nacional de viviendas. Con asambleas varias sin acto central
7/10	Nacional de 24 horas	Por desarrollo productivo e industrial, por Plan Nacional de viviendas, por soluciones para la negociación colectiva público y privado.
16/11	Nacional de 8 a 13	Por escaso avance en la negociación y por modificación de la Ley de Caducidad

<sup>2</sup> Las cifras incluyen los conflictos con interrupción de actividades registrados entre el 1 de enero y el 15 de diciembre de 2010.

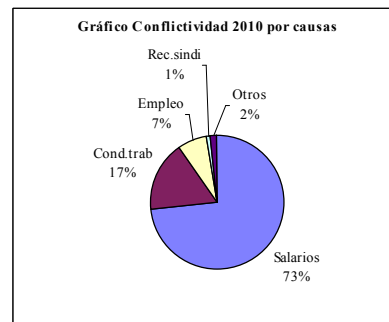
Un detalle particular fue que en casi todos los paros generales los dirigentes sindicales señalaban que no eran paros contra el gobierno sino propositivos, pero de hecho paraban y reclamaban mejor distribución de la riqueza, políticas productivas, desarrollo industrial, etc. que en definitiva aluden a modificaciones en la política económica

- Si se analiza la dinámica de la conflictividad a lo largo del año se observa que, como fuera mencionado, hay dos momentos bien diferenciados: los primeros siete meses de baja conflictividad, y los últimos cinco de alta conflictividad cuando comenzó la nueva ronda salarial y la discusión parlamentaria del Presupuesto quinquenal (parte derecha del Gráfico 2).



Pero a su vez en el gráfico 2 se ilustra mensualmente lo ocurrido en los últimos seis años y se observa que la conflictividad global de agosto a diciembre de 2010 fue la más alta del período (destacándose en color oscuro)<sup>3</sup>.

- Los conflictos por reivindicaciones salariales fueron los predominantes y representaron casi las tres cuartas partes de la conflictividad sectorial. Le siguieron los conflictos por mejores condiciones de trabajo donde se consideraron entre otros tres fallecimientos en accidente de trabajos en la construcción. En tercer lugar, muy por debajo se ubicaron los conflictos por empleo donde se incluyeron paros en la salud, frigoríficos y algunos paros puntuales por despidos.



#### 4. Algunos conflictos destacados

Se mencionaba en el punto anterior que si bien la conflictividad es alta, la sensación es de “incendio” y ello se explica por algunos conflictos particulares ocurridos en los últimos meses del año.

<sup>3</sup> La excepción anterior fue agosto de 2008 cuando se registró un paro general de 24 horas y varios paros en la construcción (por convenio y por un fallecimiento) y en la educación por mejoras en el presupuesto.

**El conflicto de la banca oficial** comenzó en octubre con una plataforma que incluía cuatro puntos principales: equiparación salarial para 400 trabajadores del ex banco de Crédito reconociéndoles la antigüedad, rechazo al traslado de dos funcionarios en Maldonado, demanda de pago por tareas extras en el BROU y rechazo al cierre de la sucursal de Las Piedras del BHU.

El conflicto -que sigue a fines de diciembre- logra una gran cobertura en los medios de prensa pero no por los paros masivos sino porque buena parte de las medidas se realizan en un sector específico del BROU, el clearing, donde trabajan pocos funcionarios pero cuya interrupción de actividades generó un gran impacto al interrumpir la cadena de pagos. Hacia noviembre se hablaba de 100.000 cheques no pagados.

Durante todo el período las partes involucradas - AEBU, BROU, banca oficial y MTSS- se acusaron mutuamente de no hacer propuestas concretas y de ser inflexibles mientras reafirmaban su disposición al diálogo. La cobertura de la prensa fue permanente por algunas características especiales de este conflicto: a) la distorsión que provocó en la economía, b) el agudo enfrentamiento en la interna sindical donde por un lado la corriente 98 quería levantar el conflicto y negociar el convenio que vencía el 19 de diciembre y por otro la lista 17 (PCU, MPP y PVP) unidos con los radicales de la 33 y 810 que buscaban profundizar las medidas. Como se observa los principales dirigentes de una y otra lista son del Frente Amplio y sus partidos tienen representantes en el Poder Ejecutivo lo que llevó el conflicto a la disputa interna del partido de gobierno, c) las opiniones del Presidente de la República quien declaraba *“tenemos un conflicto duro, feo, porque hemos traspasado los límites y no tiene proporción lo que se pide con lo que se está afectando. Se nos pide demasiado, se han pasado los límites aceptables”*<sup>4</sup>.

Cuando este informe cierra el sindicato de la banca oficial pide al gobierno que prorrogue por tres meses el convenio colectivo. El Poder Ejecutivo no acepta esta propuesta y AEBU-Banca Oficial hace contacto con sectores políticos para modificar la postura del gobierno. En la última semana el Ministerio de Trabajo Convocó a las partes a negociar un nuevo convenio.

**El conflicto de los anestésistas** comenzó en 2009 y se agravó a lo largo del 2010. En este caso no tuvo ninguna medida de paro. Los anestésistas tienen una vinculación especial con el Estado la que se hace a través de comisiones de apoyo en régimen de arrendamiento de servicios, con sensibles diferencias de paga en relación al sector privado (\$300 por hora contra \$1.000 como mínimo), y con una elevada flexibilidad que hace que no se les pueda obligar a tomar guardias. Esto provocó que en el sector público comenzaran a quedar operaciones en espera. A ello se suma el reducido número de especialistas que no condice con las necesidades del sistema.

Lo primero que buscó ASSE fue mejorar la dotación a través de un llamado de alta dedicación con un valor hora significativamente superior al existente. Se presentaron cuatro anestésistas (dos que se encontraban en el exterior) y todos pidieron trabajar en el interior por lo que no se pudo resolver el problema en Montevideo. Luego llamó a licitación a instituciones privadas para hacer intervenciones principalmente a niños utilizando el block quirúrgico y el staff de anestésistas de las mutualistas pero la licitación no se pudo adjudicar. Siguió luego pensando en enviar pacientes quirúrgicos a los países vecinos o traer especialistas del exterior pero ninguna solución era inmediata para atender a las más de 4.000 operaciones postergadas. Esto hizo que el Presidente Mujica anunciara en una audición de radio su intención de declarar emergencia sanitaria *“porque hay un conjunto de profesionales dueños de la sabiduría que se niegan a trabajar porque están colocando una ambición de carácter salarial que al erario público le resulta imposible*

---

<sup>4</sup> El 9 de noviembre en audición de M24

*enfrentar*<sup>5</sup>. Esta intención rápidamente se convirtió en un proyecto de ley, que si bien para varios legisladores podía estar al borde de la inconstitucionalidad, quedó aprobado partiendo de la base que estaba en juego el derecho a la vida de la población. Por la ley se puede obligar a los anestesistas a trabajar en hospitales públicos hasta el 20% de las horas que trabajan en instituciones privadas.

Los anestesistas descartaron la posibilidad de interponer un recurso a la ley y optaron por negociar mientras que las autoridades de ASSE comenzaron a pensar en la mejora de salarios y el MSP a advertir la conveniencia de tener personal propio presupuestado. En este momento se está apostando a la negociación.

**El conflicto en la Intendencia Municipal de Montevideo** comenzó en noviembre y durante noviembre y diciembre se sucedieron paros rotativos por profesión y sector los que provocaron principalmente problemas con la recolección de residuos. La causa fue la negociación salarial. Mientras ADEOM reclama ajustes de salarios cuatrimestrales con recuperación del 2.5% en cada ajuste y un salario mínimo de \$20.000 la intendencia afirmaba que ese salario ya era el promedio cobrado y proponía ajustes semestrales por el IPC.

A medida que el conflicto avanzaba la situación con la basura se volvió insostenible y se acumularon toneladas en las calles de la ciudad, el Ministerio de Salud Pública dictamina que existe riesgo sanitario. Finalmente, luego de negociaciones varias donde ninguna de las partes cambió de posición y fue subiendo el nivel de las declaraciones en las asambleas, el 8 de diciembre el Ministro de Trabajo firmó por 30 días un decreto de esencialidad de los servicios de limpieza que incluyó a los guardavidas dado que el día anterior había fallecido una persona ahogada en una playa sin servicios por las medidas gremiales. Los trabajadores anunciaron que continuarían con los paros a pesar del decreto y las autoridades replicaron que en caso de que existieran trabajadores que no cumplieran con la medida, que implica la suspensión del derecho de huelga, serían sancionados.

También en este caso Mujica utiliza su programa de radio para criticar a ADEOM acusando a la dirigencia del gremio de *“ultraizquierda que quiere que gane la derecha en la capital”*. Según el Presidente *“la finalidad de ADEOM es mantener permanentemente el conflicto como método de desgaste del Frente Amplio y hacer fracasar la administración municipal es su gran preocupación”*. Para el mandatario desde hace años los dirigentes logran imponer conflictos en los que toman de rehén al pueblo de Montevideo que paga sus salarios con impuestos y en vez de limpiar la ciudad su dedicación central es promover una agitación desmoralizante.<sup>6</sup>

Finalmente el gremio anuncia que los compañeros alcanzados por el decreto volverán a trabajar y en una dura asamblea realizada el 14 declaraban que *“no se habían bajado sino que los habían bajado”* y llegan a plantear la desafiliación del gremio al PIT-CNT realizando duras críticas a Juan Castillo coordinador del PIT-CNT.

La situación se normaliza con contratación de empresas privadas y del Ejército para levantar los basurales, medida que es criticada duramente por ADEOM.

Al momento de cerrar el informe se había levantado la esencialidad pero sigue sin resolverse el tema de fondo ya que no hubo avances en la negociación salarial.

Todos estos conflictos provocaron rechazos de la opinión pública, en particular este último. Según una encuesta presentada en diciembre en el canal 12 el 62% de los consultados tiene poca o ninguna confianza en el PIT-CNT, el 46% desaprueba la forma en que se desempeñan los

---

<sup>5</sup> Audición de M 24 del 14 de diciembre del 2010

<sup>6</sup> Citado en El País del 10 de diciembre de 2010

sindicatos (en porcentajes similares blancos, colorados y frenteamplistas) y el 36% opina que las últimas huelgas no son justificadas.

## 5. La negociación colectiva

El 30 de junio de 2010, 85 ámbitos de negociación de los Consejos de Salarios, finalizaron los distintos instrumentos (convenios, acuerdos por mayoría o decretos) por los que se les había fijado mecanismos de ajuste salarial en la ronda de 2008.

Para el comienzo de la ronda 2010 la política salarial del gobierno consideró tres elementos: a) salario mínimo nacional; b) salarios sumergidos de todos los sectores; c) el resto de los salarios.

Para el salario mínimo nacional se propuso un aumento, a darse el 1ero de enero de los siguientes tres años, de 25, 20 y 10%, pero condicionado a lo que ocurriera con el empleo: si la tasa de desempleo de las personas con ciclo básico incompleto en el año anterior al ajuste superara el promedio 2010, los ajustes serían menores.

Para los salarios sumergidos se propuso un aumento al 1 de julio de 2010 de 25% para los salarios entre \$4.799 y \$5.500 y de 18% para los salarios entre \$5.501 y \$6.300. Para los años subsiguientes los salarios crecerán en los mismos porcentajes y con la misma condición que el salario mínimo nacional.

Para el resto de los salarios los lineamientos sugirieron: a) una vigencia de los convenios de 3 a 5 años; b) periodicidad de ajuste anual; c) un ajuste por inflación utilizando el centro del rango meta de inflación definido por el BCU para los 12 meses siguientes al ajuste; d) un crecimiento macro calculado por el cociente de las proyecciones de aumento del PIB y el aumento del empleo y ponderado en un 50%; e) un crecimiento sectorial calculado mediante un cociente entre el crecimiento de las ventas reales del sector y el crecimiento del empleo en el mismo, y ponderado también en 50%; f) un correctivo anual por inflación, para contemplar posibles desfases entre la inflación proyectada y la real; y g) un correctivo por la diferencia que pudiera darse entre la productividad esperada y la real.

Al igual que en la ronda de 2008, la negociación fue larga y dificultosa, lo que determinó que al 15 de diciembre de 2010, según los datos publicados en la página web del Ministerio de Trabajo, sólo hubieran culminado 43 ámbitos de negociación lo que significa el 51% de los abiertos. Declaraciones públicas de autoridades del Ministerio de Trabajo indican que han cerrado más del 70% de las mesas de negociación instaladas, pero las conclusiones a las que se arriba en este informe se hacen exclusivamente con los documentos ya publicados.

Un análisis de lo negociado permite llegar a las siguientes conclusiones:

**a) Hubo alto porcentaje de consensos:** el 90,6% de los ámbitos de negociación instalados culminaron firmando convenios aceptados por las tres partes; sólo en el 9,4% restante fue necesario votar. El Poder Ejecutivo votó en tres oportunidades con los sindicatos y en una con los empleadores. No ha sido necesaria la fijación de mecanismos de ajuste salarial por decreto por falta de acuerdo de las tres delegaciones.

**b) La vigencia de los convenios se apartó de los lineamientos:** el Cuadro 2 muestra la vigencia tomada en cuenta por las partes:

## Cuadro 2. Vigencia

En cantidad

	1 año	2 años	30 meses	3 años o mas	TOTAL
Comercio		1			1
Servicios		7	4	9	20
Industria	1	8	1	11	21
Rural			1		1
TOTAL	1	16	6	20	43

Fuente Elaboración propia

A este cuadro debe agregarse la Construcción que si bien tiene un fórmula para calcular el crecimiento, establece para la misma valores mínimos y máximos. A partir de éstos el crecimiento anual promedio del sector se ubicará entre 4,7 y 6,5%.

Si se considera que los lineamientos del Poder Ejecutivo preveían acuerdos de 3 o más años de duración se puede concluir que el 53% de las negociaciones, en este aspecto se apartaron de la pauta sugerida.

Siempre dentro de la vigencia es importante destacar que en el 63% de los convenios se pactó cláusula de salvaguarda, previendo la posibilidad de que factores externos pusieran en riesgo puestos de trabajo de seguirse cumpliendo lo negociado y que el 16% negoció un procedimiento de denuncia para el caso de incumplimiento de lo pactado.

**c) La periodicidad de los ajustes fue mayoritariamente semestral:** el 65% de los acuerdos firmados pactó ajustes semestrales, el 30% negoció ajustes anuales y el 5% restante no fijó periodicidad por sus características (en un caso ajuste en dólares y en otro por remitirse al grupo de actividad para el que prestan servicios). Lo señalado significa que en este aspecto también la mayoría se apartó de los lineamientos que sugerían ajustar anualmente.

### d) Crecimientos por números fijos

La mayoría de los convenios estableció crecimientos salariales por cifras concretas en los diferentes ajustes. Para permitir su comparación se calculó el porcentaje de crecimiento anual promedio. El resultado es el que indica el Cuadro 3.

### Cuadro 3. Crecimiento salarial anual promedio, en %, por tramos

(Cantidad de convenios)

Sector	Tramo de crecimiento anual						Total
	Hasta 0,9	De 1 a 1,9	De 2 a 2,9	De 3 a 3,9	De 4 a 4,9	Mayor a 5	
Industria	1	2	1	2	5	2	13
Servicios	1	2	4	--	--	--	7
Sumergidos	Hasta 15	De 15 a 20	De 20 a 25				
	3	3	2				8

Fuente: Elaboración propia

### e) Crecimientos por productividad

Uno de los aspectos más novedosos de la actual negociación salarial fue la propuesta de que los crecimientos estuvieran asociados a la productividad macro y sectorial. Sin embargo como acaba de señalarse, la amplia mayoría de los convenios no recogieron esta propuesta e incluyeron ajustes fijos. Los convenios que incluyeron fórmulas fueron muy pocos.

Entre los convenios que incluyeron fórmulas para el ajuste salarial se describen los aspectos centrales de los del sector financiero, la salud y la construcción.



**Sector financiero.** Varios grupos del sector financiero recogieron las fórmulas propuestas por el Poder Ejecutivo, e incluyeron aumentos por un componente macro (productividad del trabajo, tal como propuso el Poder Ejecutivo).

En el componente sectorial también aceptaron la propuesta del Poder Ejecutivo (variación de ventas anuales / variación de personal ocupado) con las informaciones que aportan DGI y BPS, pero la adaptaron a los diversos subgrupos con sus respectivas actividades.

Las Administradoras de Fondo Previsional introducen tres particularidades: a) en el numerador deducen el 34,64 % que corresponde al rendimiento del fondo de reserva, que se supone neutro, b) se incluye una “salvaguarda ante volatilidad” que establece que el indicador sectorial no puede variar más que +/- 30% sobre el valor que tuvo en julio de 2010 y c) los indicadores macro y sectorial tienen diferente ponderación según la franja de salarios: a medida que el salario es mayor aumenta la ponderación del componente macro (de 25 a 75%) y lo inverso ocurre con el componente sectorial.

Las compañías de seguros establecen como indicador sectorial es el promedio simple de la variación de las ventas por ocupado de los últimos cinco años. La variación de ventas se mide por las primas emitidas menos las anulaciones, de acuerdo a la información que aporta el BCU y la variación de los ocupados por la información del BPS. El indicador sectorial se pondera un 80% y el macro un 20%.

En las casas centrales y redes de pagos, el indicador sectorial es ventas reales por ocupado y las ventas reales se calculan por el Resultado Bruto luego del pago de comisiones y gastos directos, de acuerdo a los estados contables. La ponderación de los dos crecimientos en este caso es del 50%.

**Construcción.** El convenio acordado en la construcción no tiene indicador macro y sectorial sino que junta variables de los dos niveles en un indicador único que es la semisuma de la variación del PBI y el Producto sectorial

En cada ajuste le pone límites superiores e inferiores a este cociente. Así se establece que en el ajuste del 1/10/11 el aumento por este factor no será inferior a 4% ni mayor de 7% y en el ajuste del 1/10/12 el aumento no será inferior a 4,5 % ni mayor que 7%.

Agrega a esta fórmula un componente del aumento/disminución del ajuste de salarios según el nivel de actividad del sector, medido por el número de cotizantes, de acuerdo a la información del Banco de Previsión Social. Estos ajustes a los aumentos se resumen en el cuadro siguiente:

**Cuadro 4. Ajustes en la construcción según cotizantes**

Número de cotizantes	Aum./dism. del ajuste salarial
Entre 55.000 y 58.000	1 %
Mayor de 58.000	1,5 %
Entre 37.000 y 40.000	- 1 %
Menor de 37.000	- 1,5 %

**Salud – Trabajadores no médicos.** El convenio de la salud incluye un componente macro y uno sectorial, ponderados de forma diferente en los distintos ajustes. El componente macro es el propuesto por el Poder Ejecutivo y el sectorial es específico del sector. La fórmula, que determina un aumento salarial único que se aplica en todas las empresas del sector es afiliados equivalentes/remuneraciones de trabajadores no médicos deflactadas.

Afiliados equivalente se calcula ponderando el número de afiliados a las IAMC por la estructura de cápitas del sector, es decir, la que resulta de la consideración de los afiliados al conjunto de las mutualistas.

Remuneraciones deflactadas se calcula mediante el cociente entre remuneraciones pagadas en el período que se ajusta deflactado por la variación de los salarios en el mismo período de acuerdo a las decisiones del Consejo de Salarios.

La ponderación de los indicadores en el primera ajuste es macro 75% y sectorial 25%. Estos porcentajes van subiendo/bajando hasta llegar en el ultimo ajuste a 50% y 50%

**e) Otros temas objeto de negociación:** Tomando en cuenta que la intervención del Poder Ejecutivo en los Consejos de Salarios se limita a fijar salarios mínimos por categorías y sus mecanismos de ajuste, salvo que las partes de común acuerdo estén dispuestas a tratar otras temáticas, es interesante analizar otros contenidos que fueron de interés de las partes negociar.

**Cuadro 5. Otros temas de negociación.** En cantidad de menciones

<b>Temas de relacionamiento entre los actores</b>	<b>Cantidad de menciones</b>
Cláusula de paz	25
Normas de prevención de conflictos	31
Regulación de la actividad sindical	35
Articulación de la negociación	9
Descuelgue	2
Cláusulas de equidad de género	18
<b>Temas vinculados a la producción</b>	<b>Cantidad de menciones</b>
Capacitación	5
Comisiones	36
Formas de organizar el trabajo	10
Polifuncionalidad	0

Fuente elaboración propia

Como surge del Cuadro 5, el interés central de los actores, como era tradición siguió siendo las formas de relacionamiento entre si, básicamente tratando aspectos de la actividad sindical y mecanismos de prevención de conflictos. Dentro de la regulación de la actividad sindical, si bien hubo menciones que ratificaron la disposición legal que obliga al descuento de cuota sindical al trabajador que lo solicita y la colocación de cartelera, la mayoría de las menciones negociadas refirieron a la licencia sindical, en unos casos para ratificar la vigencia de la antes negociada y en otros para aumentar el número de horas autorizadas a los dirigentes de base y/o asignarle más horas a los dirigentes nacionales, así como a la expresa autorización para realizar asambleas en el lugar de trabajo. Dentro de los mecanismos de prevención de conflictos, se constató en las formas previstas, la confianza de los actores en el Consejo de Salarios como ámbito apto para buscar soluciones previo a la adopción de medidas.

En lo referente a los temas vinculados con la producción el interés central fue la creación de comisiones siendo dentro de ellas las creadas para tratar temas de seguridad las que predominaron. Le siguió una preocupación de los actores por analizar formas de contratación dentro de las empresas y regímenes de descanso intermedio o semanal. La capacitación fue mencionada en 5 oportunidades, debiéndose destacar que una de ellas corresponde a un convenio celebrado para el Grupo 8 en su conjunto, que se encuentra dentro de los que aún no ha podido solucionar el tema salarial.

## 6. Síntesis y balance

En un contexto económico de crecimiento, aumento del empleo y de los salarios, el primer año del gobierno de José Mujica muestra en la conflictividad laboral uno de los temas de mayores enfrentamientos y disputas.

Inmediatamente a su asunción el Presidente concurre al PIT CNT y manifiesta su postura de diálogo, que ha sido una de sus improntas también en otras áreas. Con posterioridad realizó manifestaciones críticas sobre los funcionarios públicos las que fueron respondidas por dirigentes de COFE, quienes se sintieron agraviados. El conflicto de CONAPROLE, a causa de un despido un trabajador, también motivó declaraciones duras del Presidente y una intervención decidida del Ministerio de Trabajo en el tema.

Este conjunto de hechos generaron algunas diferencias con el PIT CNT, que se acentuaron por la Reforma del Estado incluida en el Presupuesto que se envía al Parlamento y por los criterios de negociación que el Poder Ejecutivo propone en los Consejos de Salarios.

Sobre la Reforma del Estado dirigentes de FENAPES y de COFE manifestaron que la tarea de los sindicatos es defender la estabilidad de los funcionarios públicos, la que consideran que está en juego con el borrador de la reforma. También se opusieron a la propuesta salarial de \$ 14.000 por 40 hs de trabajo mensual, dedicación que COFE no acepta. Finalmente se opusieron al decreto que establece una dedicación mínima de los funcionarios públicos de 6 hs diarias.

En el sector privado el Poder Ejecutivo propuso un aumento del SMN del 65% en 3 años y un aumento de entre 65 y 56% a los salarios sumergidos, siempre y cuando el desempleo no aumente, mientras que para el conjunto de los salarios propuso que los aumentos se relacionaran a la productividad general y sectorial. Varios sindicatos consideraron que estas propuestas eran insuficientes.

En el año la conflictividad tuvo dos fases bien diferentes: hasta agosto, fue muy reducida mientras tuvo un gran crecimiento los meses siguientes. Este aumento en la conflictividad se explica por un conjunto de factores. Por un lado todos los meses hubo un paro general, por otro varios gremios con un importante número de afiliados hicieron varios paros acompañando las negociaciones. Es el caso del SUNCA (construcción) y UNTMRA (metalúrgicos) en el sector privado y ADEOM o la Universidad de la Republica en el público, por mencionar algunos gremios. La acumulación de paros en estos sectores y sumado a los paros generales hicieron disparar la conflictividad.

Sin embargo como fuera mencionado existe una especie de estado de alerta por la cuestión laboral que parece ser mayor que la que indican las cifras. Ello se debe a que, como fuera explicado, el impacto de las medidas de algunos gremios es muy superior a la que mide el Índice.

Un tema complejo de comprender es contra quien es la conflictividad. Dirigentes del PIT-CNT indicaron en forma reiterada que no es contra el gobierno sino a favor de las demandas sindicales. Pero hay situaciones distintas. Hay una corriente de opinión en el PIT -CNT que cuestiona en forma abierta al gobierno. Dirigentes de COFE y de ADEOM se encuentran en esta posición. En una posición diferente se encuentran dirigentes del Partido Comunista e incluso del MPP, el partido del Presidente, que apoyaron algunos conflictos. En estos casos parecería que las medidas buscan el fortalecimiento dentro del gobierno de las posturas más afines con los sindicatos.

Mientras se desarrollaba esta conflictividad y el Parlamento avanzaba en la aprobación del Presupuesto, los Consejos de Salarios lograban cerrar acuerdos. Hasta el 15 de diciembre el MTSS había difundido 46 documentos de 43 ámbitos de negociación, que por lo tanto son el 50% de los ámbitos que están negociando.

Estos documentos indican un elevado consenso, dado que el 90% lograron el voto de las tres partes. La vigencia de los convenios es bastante extensa pues el 50% es de tres años o más y el 65% acordó ajustes semestrales, en lo que alejó de los criterios oficiales que propusieron ajustes anuales.

Pocos convenios incluyeron fórmulas de productividad. En algunos casos se recogieron las propuestas oficiales de incluir indicadores de productividad macro y sectorial. Estos últimos, en general fueron elaborados para cada sector en concreto adaptándolo al giro de que se trate.

En conclusión, más allá de la elevada conflictividad la amplia mayoría de negociaciones privadas llegaron al consenso y, dado que hay muchos convenios con una vigencia de varios años es previsible que en estos sectores no existan conflictos salariales en los próximos años.

En el primer semestre del 2011 habrá una negociación similar en los Consejos cuyos acuerdos vencen en ese momento y es previsible un proceso similar de conflicto y negociación. El Ministerio de Trabajo aspira a concluir las negociaciones en menos tiempo, pero es difícil prever si lo logrará. Independiente del tiempo que insuma, todo indica, tal como ocurrió en la de este año, que se logrará un importante nivel de consensos.

Puede afirmarse, por tanto que en el segundo semestre del año el conjunto de la actividad privada estará cubierta por convenios colectivos. El Ministerio de Trabajo mantendrá conversaciones con los distintos actores, pero probablemente cuando las negociaciones estén concluyendo se aboque de lleno a encarar con los actores sociales la reforma de la ley de negociación colectiva, de acuerdo a las recomendaciones de la OIT.