

Las Relaciones Laborales 2011 y perspectivas para 2012

Diciembre 2011

Juan Manuel Rodríguez

Beatriz Cozzano

Graciela Mazzuchi




Universidad
Católica del
Uruguay

Instituto de Relaciones Laborales
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Católica del Uruguay

Las relaciones laborales en el 2011 - Conclusiones

Se destacan algunos de los aspectos relevantes de las relaciones laborales en este año y algunas consideraciones sobre posibles cambios en el futuro.

- 1. Pautas novedosas del Poder Ejecutivo aceptadas parcialmente por los actores.** Las pautas propuestas por el Poder Ejecutivo generaron aumentos elevados en el salario mínimo y los salarios sumergidos. Los actores aceptaron los criterios de ajuste por inflación pero la gran mayoría de los convenios establecieron crecimientos por valores fijos, como en el pasado y no por indicadores de productividad como aspiraba el Poder Ejecutivo. Algunos convenios establecieron indicadores de producción (no productividad) macro y/o sectorial y en algunos casos franjas con aumentos mayores para las categorías de menores salarios.
- 2. Gran cobertura, elevado consenso e importantes crecimientos salariales.** Los convenios firmados implican una cobertura del 100% de los trabajadores y el 85% de los acuerdos fueron por consenso. Establecen aumentos salariales reales significativos, particularmente en los servicios. El 33,5% de los convenios establecen aumentos reales mayores al 10% y el 32,9% entre el 6 y el 10%.
- 3. Mayor acuerdo en equidad de género y capacitación.** Convenios anteriores incluían cláusulas sobre estos temas, pero en la actual negociación tuvieron un gran crecimiento: 53% incluyó igualdad de género y 29% capacitación.
- 4. Conflictividad global en un nivel medio pero elevado a nivel sectorial.** La conflictividad general fue de un nivel intermedio, en cambio la sectorial se encuentra entre las más altas de los últimos años. El conflicto en el sector metalúrgico tuvo una gran incidencia. Comenzó en agosto y a inicios de octubre declaró la huelga general con ocupación fábricas. Esta se extendió por 25 días y ocupó entre 30 y 80 fábricas, según diferentes informantes. Dos recursos de amparo presentados por trabajadores en reclamo de su derecho al trabajo derivaron en fallos de la justicia contrarios a las ocupaciones y los piquetes, hecho que condujo a que el sindicato decidiera desocupar una fábrica si en ella era citado por la justicia. Esto permitió retomar las negociaciones que finalmente concluyeron en un convenio. La valoración de los resultados del conflicto que hacen las partes es antagónica, pues ambas afirman haber triunfado.
- 5. Judicialización de los conflictos y radicalización de la propuesta empresarial.** La intervención de la Justicia Civil fallando contra las ocupaciones (o por el derecho al trabajo de los que quieren hacerlo) tuvo una incidencia relevante en el conflicto y de hecho es algo novedoso que puede modificar el relacionamiento laboral futuro. Los empresarios consideran que los fallos judiciales sientan jurisprudencia en el sentido de que las ocupaciones son ilícitas y que ellos respaldan sus posiciones. En reuniones tripartitas para negociar cambios en la Ley de Negociación Colectiva propusieron incluir la ilegalidad de las ocupaciones (además de la no ultractividad de los convenios). Los trabajadores rechazaron estas propuestas y afirmaron que era un paso atrás en las negociaciones.
- 6. Sin avances en una nueva ley de negociación colectiva.** En oportunidad de la visita de Cleopatra Doumbia, de la OIT, trabajadores, empresarios y gobierno asumieron el compromiso de abrir una nueva instancia de diálogo que concluiría el 11 de noviembre. El informe elevado a la OIT por el Ministerio de Trabajo incluye las posiciones de las tres partes que no indican un avance hacia un consenso en una nueva ley. Por el contrario, luego de las propuestas empresariales antes mencionadas puede

afirmarse que las partes hoy están más alejadas. En la medida que el consenso es una condición para elaborar una nueva ley, la situación no indica que esto se pueda lograr en un período breve.

7. El Congreso del PIT CNT y la nueva dirección. El PIT CNT realizó su XI Congreso donde quedó claro el enorme fortalecimiento del sindicalismo. Hubo elevado consenso en temas programáticos pero no se acordó una lista única para la dirección, por la oposición de COFE. La votación de la dirección señala un fortalecimiento de los públicos, que han tenido – y tienen- enfrentamientos importantes con el gobierno, incluido una denuncia en la OIT. Las otras corrientes, en líneas generales, mantuvieron su incidencia.

En conclusión, en este año, se alejaron las posibilidades de llegar a un acuerdo rápido en una nueva ley de negociación colectiva, por lo que no habrá cambios relevantes en el marco jurídico del sistema de relaciones laborales. La nueva correlación de fuerzas en el PIT CNT abre la posibilidad de un enfrentamiento mayor del sindicalismo al gobierno. Por otra parte, si el PIT CNT reitera las ocupaciones como primer medida de movilización es previsible que la Justicia tenga una intervención más directa y que incluso pueda llegar a poner sanciones económicas a los sindicatos que no las respeten. La situación puede incluso derivar los hechos a la justicia penal, como ocurrió en algunos casos en este año. Sin duda este es un hecho nuevo para el movimiento sindical y puede tener una incidencia importante en el relacionamiento laboral futuro.

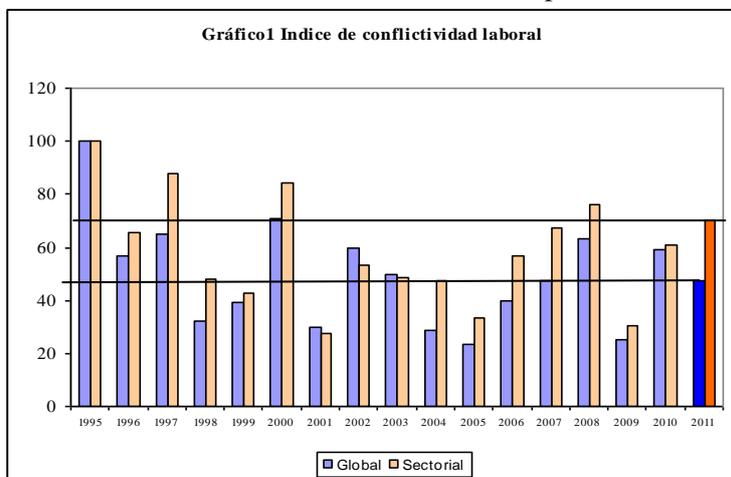
Las relaciones laborales en el 2011 – Informe completo

Si bien las dificultades internacionales se hacen sentir la economía uruguaya continúa creciendo y en el primer semestre del año el PIB fue un 5,7% superior que en igual período del año pasado. El IECON estima que cerrará el año con un 5,5% de aumento promedio anual apoyado principalmente por la demanda interna aunque también por la externa. Por su parte las cifras en el mercado laboral también mejoran: la tasa de empleo enero-set 2011 fue 60,2% mientras que en el mismo período del 2010 había sido de 58,6% y el desempleo continúa bajando (6,1% contra 6,7%). A su vez mejoran los salarios que en el período enero-octubre 2011 crecieron un 4% respecto a igual período del año anterior y llevan acumulado más del 35% desde 2004.

Sin embargo en este contexto positivo la conflictividad laboral sectorial aumentó, aunque sin llegar a cifras alarmantes, y la negociación colectiva alcanzó un alto número de acuerdos con mejoras económicas. Este informe analiza lo ocurrido con las relaciones laborales durante 2011 a partir de tres aspectos: la conflictividad laboral, los resultados de la negociación colectiva y algunos hechos destacables como el conflicto registrado en la industria metalúrgica, los resultados del Congreso del PIT-CNT y el estado de la controversia por la ley de negociación colectiva.

1. La conflictividad laboral 2011¹

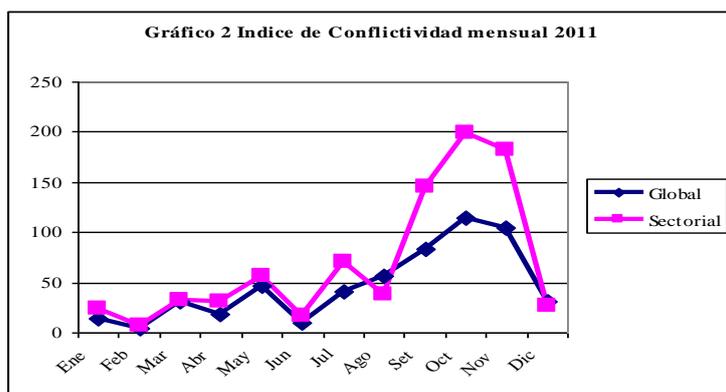
La conflictividad global de este año fue de un nivel medio. Como indica la línea inferior del Gráfico 1 en los últimos años tuvo niveles superiores e inferiores. Sin embargo la conflictividad



sectorial (que considera conflictos de rama y de empresa) fue un 15% superior a la del año anterior tal como se observa en el Gráfico 1 y, en un enfoque de largo plazo, se constata que sólo cuatro años superaron al 2011.

En estas cifras tuvieron gran incidencia algunos conflictos particulares, como la larga huelga de la industria metalúrgica, los paros en la banca pública, el del transporte de pasajeros, también de alto impacto negativo en el conjunto de la población. El actual conflicto en la educación con desalojos de la policía y diferencias importantes en la interna del sindicato, al igual que en años anteriores generan una sensación de altísima conflictividad.

de pasajeros, también de alto impacto negativo en el conjunto de la población. El actual conflicto en la educación con desalojos de la policía y diferencias importantes en la interna del sindicato, al



La dinámica de la conflictividad laboral en el año (Gráfico 2) indica claramente una tendencia ascendente desde el comienzo, al principio muy leve y de gran nivel a partir de setiembre cuando aumenta abruptamente, casi

¹ Las cifras contemplan los conflictos registrados entre el 1 de enero y el 15 de diciembre de 2011.

triplican el nivel anterior, lo que continua en octubre y noviembre. En lo que va del mes de diciembre (recordar que las cifras están calculadas hasta el 15) cae también abruptamente.

¿Por qué fue tan alta la conflictividad sectorial? Básicamente por causas indicadas: aumentó en el momento en que hubo dificultades en algunos ámbitos de negociación en el sector privado en que no se llegaba a acuerdo (industria metalúrgica y transporte), cuando crecieron los accidentes en la construcción y mientras se negociaba la Rendición de Cuentas con una alta movilización de funcionarios públicos en busca de mayor presupuesto para sus sectores tanto para lograr mejoras salariales como para contratar más funcionarios (Administración Central, Educación y Salud Pública) a lo que se agregó un conflicto en la banca pública en reclamo del respeto a convenios ya acordados.

En 2011 hubo 139 conflictos por los que se perdieron 987.000 jornadas laborales y en los que se involucraron 918.365 trabajadores. Las principales características de la conflictividad 2011 fueron:

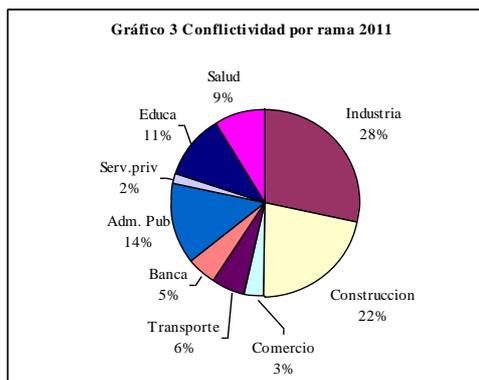
1.1 Bajo número de paros generales: solo hubo dos, uno cuando se votaba la derogación de algunos artículos de la ley de Caducidad y otro cuando se votaba la ley de Rendición de Cuentas.

Cuadro N°1. Paros generales 2011

19/5	Parcial de 15 a 19 hs.	En reclamo de modificaciones a la ley de Caducidad
16/8	Parcial de 9 a 13 hs.	Por mejoras en la Rendición de Cuentas, en defensa de las leyes de negociación colectiva y de las empresas públicas ante cualquier intento de privatización

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

1.2 Altísimo número de empresas ocupadas (en especial metalúrgicas). Durante los conflictos, en una cifra que se puede situar alrededor de 80 con una característica particular: en el largo conflicto en la industria metalúrgica se ocuparon entre 30 y 50 empresas al mismo tiempo. Además de las ocupaciones hubo varios piquetes de dos tipos: tres fueron en estacionamientos en supermercados en los cuales se dejaba ingresar a los trabajadores pero no a los proveedores y clientes y cuatro fueron a las puertas de las empresas donde se impedía el ingreso de trabajadores.



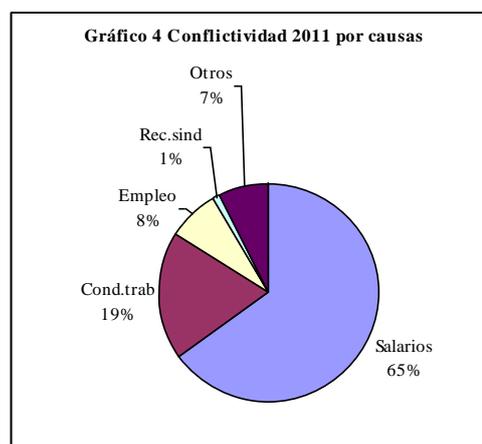
1.3 En un hecho poco frecuente la industria manufacturera fue la rama donde se registró la mayor conflictividad sectorial (Gráfico 3) y dentro de esta se destacó ampliamente la industria metalúrgica que representó el 20% del total de la conflictividad sectorial del año. El conflicto arrancó en agosto con paros puntuales y continuó en octubre cuando a partir del 10 comenzó una huelga general que se extendió 25 días levantándose a comienzos de noviembre cuando se llegó a un acuerdo. En segundo lugar se ubicó la construcción con seis paros ante fallecimiento de trabajadores, un paro global en rechazo de la ley de asociación público-privada y un paro general por asamblea para planificar el 2012.

1.4 Los paros por reivindicaciones salariales fueron los predominantes y representaron el 65% de la conflictividad sectorial. Le siguieron los conflictos por mejores condiciones de trabajo donde se consideraron entre otros los fallecimientos en accidente de trabajos en la construcción y también varios paros en el transporte de pasajeros en reclamo de mayor seguridad por las rapiñas. En tercer lugar, muy por debajo de las causas anteriores, se ubicaron los conflictos por empleo con muchos pequeños conflictos entre los que se destacaron los paros en Salud Pública en

reclamo de contratación de más funcionarios donde llegó incluso a no recibir más pacientes en la urgencia del Hospital Maciel.

2. La cuarta ronda de negociación en los Consejos de Salarios.

Desde la reinstalación de los Consejos de Salarios en el año 2005 se convocaron cuatro rondas de negociación, habiendo transcurrido la cuarta en dos períodos: una primera parte a partir de julio de 2010 para los acuerdos con fecha de finalización 30/6/2010 y una segunda parte en enero de 2011 para los convenios con fecha de vencimiento 31/12/2010.



Se abrieron 221 ámbitos de los cuales 116 (52%) correspondieron a actividades de servicios; 73 (33%) a sectores industriales; 25 (11%) a actividades comerciales y 7 (4%) al área rural. De los 221 ámbitos abiertos, en 89 sus acuerdos habían vencido el 30/6/2010 por lo que se negociaron en la primera fase de la ronda, en tanto que los 132 restantes vencieron el 31/12/2010 y se negociaron en la segunda fase. La ronda tuvo como características:

2.1 Más ámbitos de negociación abiertos Si bien en la ronda de 2008 se habían abierto 222 subgrupos, lo que significó la mayor cantidad de ámbitos de negociación instalados desde el 2005, en la cuarta ronda los espacios creados aumentaron ya que en cinco ámbitos abiertos en el 2008 los convenios tenían una vigencia superior a la establecida por los lineamientos oficiales, por lo que el comienzo de su negociación no se dio conjuntamente con el resto sino ya finalizada la ronda. Si a ello se agrega que en la cuarta ronda sólo un ámbito que había negociado no se instaló, los números demuestran que se abrieron cuatro nuevos ámbitos.

2.2 Amplio margen de acuerdos En el 97% de los casos llegó a acuerdos, de ellos el 85% fue por consenso de las tres delegaciones en tanto que el 12% fue por mayoría. Sólo

Cuadro N° 2

Acuerdos y Decretos (en cantidad)

	1° ronda 2005	2° ronda 2006	3°ronda 2008	4° ronda 2010-11
Con contenido salarial				
Consensos	163	164	187	188
Acuerdos por mayoría	10	19	23	27
Decretos	9	9	12	7
Subtotal	182	192	222	222
Sin contenido salarial				
Consensos	5	23	11	5
Acuerdos por mayoría	0	4	0	0
Decretos	0	0	0	0
Subtotal	5	27	11	5
Total				
Consensos	168	186	198	193
Acuerdos por mayoría	10	22	23	27
Decretos	9	10	12	7
Total de documentos	187	218	233	227

Fuente: Elaboración propia

en el 3% de los ámbitos fue necesario decretar. Dentro de los acuerdos por mayoría (27) el 75% se alcanzó con el voto de los delegados del Poder Ejecutivo y los delegados de los trabajadores, en tanto que en el 25% restante la propuesta oficial fue acompañada por los delegados empresariales.

Analizando comparativamente estos resultados con los alcanzados en rondas anteriores se aprecia: a) que la cuarta ronda fue la que tuvo el mayor porcentaje de acuerdos por consenso o mayoría ya que en las tres anteriores no se había superado el 95%; b) que los porcentajes de consenso puro (acuerdo de las tres delegaciones) se mantuvieron constantes en las cuatro rondas aproximándose al 85% promedio; c) que los acuerdos por mayoría, fueron aumentando a lo largo de las rondas habiendo llegado a su pico máximo en la cuarta donde representaron el 12%; d) que la necesidad de dictar decretos por falta de acuerdos fue decreciendo a lo largo del tiempo, habiendo tenido su punto más bajo en la cuarta ronda donde solamente el 3% de los ámbitos creados dieron mérito a la fijación de salarios por Decreto

2.3 Se suscribió un documento más con contenido salarial que los ámbitos instalados. Mientras los ámbitos abiertos en la cuarta ronda fueron 221 se firmaron 222 documentos (Cuadro N°2). Ello se debió a que un subgrupo del área industrial donde se decretó, posteriormente firmó un convenio que subió los valores de los salarios mínimos a través de la incorporación de los montos abonados en tickets alimentación que se eliminaron.

2.4 Decrecieron los acuerdos sin contenido salarial. Se firmaron 5 convenios sin contenido salarial todos de la primera parte de la ronda, lo que muestra que continuó el decrecimiento que ya se venía dando desde la ronda de 2008 (Cuadro N°2).

2.5 Plazos cada vez más largos y con más posibilidades de ampliarse o reducirse. Del Cuadro N°3 surge: a) al igual que en rondas anteriores, y salvo la segunda donde por aplicación de la ley de libertad sindical se negoció licencia sindical, casi no hubo acuerdos sin plazo; b) fue la ronda en que se negociaron los convenios más largos que incluso llegaron a pactar 5 años de duración; y c) también fue cuando se negociaron los convenios más breves, ya que varios subgrupos cuyos convenios finalizaban el 31 de diciembre optaron por hacer convenios puentes.

Cuadro N° 3

Vigencia de los acuerdos (en porcentajes)

Ronda	Sin plazo	Menos 1 año	1 año	18 meses	2 años	30 meses	Mas 30 meses	TOTAL
1era 2005	0	1	96	0	3	0	0	100
2da 2006	12,5	0,5	4,5	42	40,5	0	0	100
3era 2008	0,5	0	0	0	35	55,9	8,6	100
4ta 2010-11	1,8	2,2	1,8	1,2	25	38	30	100

Fuente: Elaboración propia

Al igual que en rondas anteriores para los plazos pactados se previó la posibilidad de extenderlos a través de prórrogas (negociadas en 9 convenios), o la posibilidad de anticipar la finalización a través de mecanismos de denuncia para el caso de incumplimientos (negociados en 13 convenios) o a través de cláusulas de salvaguarda,

en caso de producirse situaciones ajenas a la voluntad de las partes que pudieran hacer peligrar la estabilidad del sector (en 117 convenios).

2.6 A pesar de que la negociación de rama puede contemplar diferencias entre empresas de un mismo sector en la cuarta ronda hubo menos flexibilidad: a) disminuyeron las diferencias salariales entre empresas según su localización geográfica constatándose una tendencia a buscar la equiparación salarial Montevideo-Interior; b) el tamaño de las empresas sólo fue tomado en cuenta en tres acuerdos, menos casos que en rondas anteriores; c) lo mismo se dio con la posibilidad de excluir a empresas que a la fecha de la negociación ya se sabía que por su situación no podrían cumplir lo convenido, que sólo fue tomada en cuenta en dos convenios; d) solo seis convenios contemplaron la situación de empresas que de cumplir lo convenido pueden poner en riesgo los puestos de trabajo (descuelgue).

2.7 La política salarial se dirigió a varios grupos de salarios. La política salarial tuvo tres componentes: el Salario Mínimo Nacional, los salarios sumergidos de todos los sectores y los salarios restantes. En relación al SMN se propusieron aumentos de 25, 20 y 10% en los 1º de enero de cada año, comenzando en el 2011, condicionados a que la tasa de desempleo de la personas con ciclo básico incompleto no aumente. En cuanto a los salarios sumergidos se propuso un aumento el 1/7/2010 del 25% para los salarios entre \$ 4.799 y 5.550 y del 18% para los salarios entre \$5.551 y \$6.300. Para los años siguientes estos salarios crecerán en los mismos porcentajes que el SMN.

Por último para los salarios en general el Poder Ejecutivo propuso lineamientos que incluyeron las siguientes herramientas: criterios de ajuste por inflación esperada de acuerdo a proyecciones del BCU, dos factores de crecimiento uno macro (un indicador de la productividad del conjunto de la economía calculado como el cociente de las proyecciones del aumento del PBI y el aumento del empleo ponderado por el 50%) y uno sectorial (un indicador del crecimiento de la productividad del sector que se calculará mediante un cociente entre el crecimiento de las ventas reales del sector y el crecimiento del empleo en el mismo ponderado un 50%) y correctivos por eventuales desajustes entre las estimaciones utilizadas y la realidad, tanto en la evolución de la inflación como en los factores de crecimiento. A estas herramientas se agregan complejos mecanismos de implementación, particularmente en caso que haya evoluciones negativas en los sectores y en el tratamiento de los desfases de información de la evolución de la economía en general y de los sectores.

2.8 Los ajustes por IPC siguieron el indicador propuesto. Los diversos componentes de la política estaban relacionados porque algunos laudos eran inferiores al Mínimo nacional, por ejemplo. Y el resultado fue que los aumentos fueron muy elevados en algunos sectores (por el crecimiento del mínimo o por ser sumergidos). En cuando a los Consejos de Salarios donde no había salarios sumergidos las pautas fueron respetadas en algunos aspectos y no acompañadas en otros. Fueron aceptadas en el indicador utilizado para la inflación esperada que era *“el centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay”* para los 12 meses siguientes al ajuste. Los resultados de la negociación dan cuenta de que el 97% de los documentos con contenido salarial utilizaron el IPC futuro pero se registró un 3% que fijaron como indicador el IPC pasado.

2.9 En cambio las pautas no fueron respetadas en los indicadores de crecimiento. El Poder Ejecutivo propuso que los crecimientos por encima de la inflación se relacionaran a indicadores de productividad global y sectorial. Los actores no aceptaron este criterio, salvo en el sector financiero y la salud. El 82% de los acuerdos, como ha sido tradicional, fijaron crecimientos por montos fijos, sin considerar ningún indicador. Sólo el 3% fijaron aumentos en función de la productividad o producción tanto de la economía como del sector.

Cuadro N°4
Indicadores utilizados para determinar la recuperación del salario
 (En porcentajes)

PIB	4,1
PIB y sectorial	2,7
Sectorial	1,8
Ajustes fijos	82,4
Sin recuperación	9,0
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

En varios acuerdos estos ajustes por crecimiento no fueron únicos ya que el 25% determinaron diferenciales por franjas estableciendo porcentajes mayores de recuperación para los salarios más bajos, un 16% fijó dos categorías: laudos y sobrelaudos y marcó crecimientos más altos en el primer caso mientras que la mayoría, el 59% restante, fijó recuperaciones únicas.

Si se analizan con detalle los convenios, acuerdos y decretos que proponen crecimientos fijos y predeterminados se observa que un 66% establecen crecimientos de más de 6 % (32,9% de entre 6 y 10% y 33,5% más de 10%) registrándose los mayores crecimientos en el sector servicios seguido de la industria manufacturera².

Cuadro N°5

Porcentajes de recuperación real

	Hasta 3%	3,1 a 5,9%	6 a 10%	Más de 10%
Industria	0,6	7,0	13,9	8,9
Comercio	0,0	2,5	4,4	5,7
Servicios	8,2	12,7	12,7	19,0
Rural	0,6	1,9	1,9	0,0
Total	9,5	24,1	32,9	33,5

Fuente: Elaboración propia

Dado que nuevamente en las pautas se establecieron correctivos por inflación estos serán los crecimientos del salario real cuando finalicen los convenios.

² En el caso en que se establecen franjas para los ajustes se consideró la cifra más baja.

2.10 Aumentos muy superiores para los salarios sumergidos. La política salarial estableció aumentos muy superiores para los salarios denominados sumergidos. En los Consejos de Salarios, tanto durante 2010 como 2011, se consideraron las pautas gubernamentales pero hubo una negociación concreta que dio lugar a aumentos especiales. Estos tuvieron dos formas centrales, a) en algunos casos hubo varios aumentos "por todo concepto", lo que incluye la inflación que se produjera durante la vigencia del convenio, b) en otros se determinaron los % de crecimiento, por encima de la inflación, por lo que estos ajustes se conformarían con la inflación esperada, el correctivo y los crecimientos. Los aumentos son muy superiores a los medios y aunque la casuística es muy variada a continuación se indican los principales modalidades

- a) Grupos que acordaron aumentos por todo concepto. El aumento total y el tiempo de vigencia es el siguiente: Comercio minorista de alimentación 53,2%, 2 años; Panificadoras, 70%, 2 años; Servicio Doméstico 78%, 2 años; Marroquinería y Calzado, 50%, 2 años; Fábricas de pasta, 58%, 30 meses; Peluquerías, 65%, 30 meses; Bares, 49%, 2 años; Radios, 65%, 3 años; Prensa interior, 50%, 2 años;
- b) Grupos que acordaron aumentos por todo concepto y crecimientos. Estos dos porcentajes son respectivamente: Vestimenta, 28,8 y 21%; Rotiserías 10 y 17,6%; Espectáculos Públicos, 47,7 y 5%; Administradoras de Crédito, 16 y 20%; Farmacias 26,5 y 6,1%. La vigencia es de 2 o 3 años. Agencias de quiniela acordaron 30,9% de crecimiento en 3 años.

También debe destacarse que hubo algunos grupos que no eran "sumergidos" que acordaron aumentos importantes en las dos modalidades anteriores. Los que solo acordaron crecimientos fueron, Seguridad electrónica 25,5%; Áreas verdes 42,7%; Seguridad física 28,2%. Los que tuvieron aumentos por todo concepto y crecimiento lo hicieron respectivamente por los porcentajes que se indican: Supermercados 15,5 y 17%; Limpieza 30 y 15%;

2.11 Además de ajuste de salarios se negociaron beneficios. La cuarta ronda fue cuando se negociaron más acuerdos conteniendo beneficios, alcanzando casi el doble de los convenios que los consideraron en la primera ronda y algo menos del 50% de los de la tercera. El 76% de los acuerdos negociaron beneficios, con la particularidad de que en varios de ellos se negociaron más de uno. Los beneficios fueron variados prevaleciendo por ejemplo el reconocimiento del día del trabajador del sector, licencias especiales mejorando las previstas legalmente, primas por antigüedad, y presentismo entre otros. La duración de los beneficios no fue regulada de la misma forma en los convenios: mientras unos nada dijeron, otros les dieron vigencia limitada a la duración del convenio y otros usaron un sistema mixto según el beneficio.

2.12 Se incrementaron las cláusulas de no discriminación y de género. Como surge del Cuadro N°6 la cantidad de convenios con cláusulas de género y no discriminación aumentó tanto en términos absolutos como en porcentaje sobre el total de convenios.

Cuadro N°6

Acuerdos con cláusula de género y no discriminación

Año	Cantidad	Total convenios	Total %
2005	17	173	9,8
2006	31	182	17

2008	101	209	48,3
2010	110	188	58,5

Fuente: Elaboración propia

La mayoría fueron cláusulas genéricas y programáticas que no hicieron otra cosa que reafirmar lo que en nuestro país ya está establecido por ley. Sin embargo otras ampliaron los derechos legales, predominando la preocupación por extender y mejorar los períodos y las condiciones de la lactancia (10,5% de los convenios con cláusulas de género), la concesión de un día más de licencia al previsto legalmente para exámenes ginecológicos o 1 día de licencia para exámenes de próstata en el caso de los hombres (10%) y otro tipo de licencias que fueron por ejemplo desde un día pago para concurrir al final de cursos de hijos en edad preescolar o escolar hasta once días libres en el año por razones de enfermedad de familiar directo o razones educativas vinculadas con hijos en edad preescolar o escolar. En el 6,5% de los convenios se consideró la posibilidad de trasladar a la trabajadora durante el período de embarazo si el tipo de tareas habituales pudiera perjudicar el mismo. Las restantes menciones fueron excepcionales y refirieron a la confección de uniformes adecuados al estado de embarazo, al fomento de la inserción de la mujer en la industria, a la prohibición de realizar test de embarazo para la contratación de mujeres, a la capacitación especial de las mismas y en un caso a guardería.

2.13 Se repitió la preocupación del relacionamiento de los actores entre sí. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos, la cláusula de paz, y la regulación de distintos aspectos de la actividad sindical fueron temas que se repitieron en las cuatro rondas de negociación, teniendo la cuarta ronda las siguientes características: a) decreció el interés por negociar mecanismos para prevenir o solucionar la conflictividad; b) aumentó la utilización de la cláusula de paz que fue incluida en el 63% de los acuerdos; y c) se incrementó la regulación de distintos aspectos de la actividad sindical, en unos casos para reafirmar los derechos sindicales fijados en la ley, en otros para regular la concesión de autorizaciones para hacer asambleas en el lugar de trabajo, y en otros para mejorar la licencia sindical, aumentando las horas autorizadas para los delegados de empresa o considerando la licencia sindical de los delegados nacionales. Hasta la cuarta ronda el tratamiento de los dirigentes de rama en la mayoría de los acuerdos había sido similar al tratamiento de los dirigentes de empresa, es decir que debían usar las horas de licencia correspondientes a la empresa en que trabajan. En la cuarta ronda este fue un punto negociado, para mejorar el régimen de licencias convenido, con las siguientes características: a) en algunos casos se fijaron horas pagas adicionales, no relacionadas con el bolsón de horas generales del sindicato, que fueron desde 20 hasta 200 horas por mes; b) en otros casos se estableció un monto que las empresas deberán abonar al sindicato de rama, monto que generalmente se fijará sobre la base de cantidad de trabajadores de la empresa, con independencia de que en ella trabajen o no dirigentes de rama; y c) en otros casos se creó una bolsa de horas sindicales para los miembros titulares de la dirección de la rama las que serán reembolsadas por los fondos bipartitos del sector cuando la empresa aporte a los mismos.

2.14 Creció la participación de los trabajadores en distintas problemáticas. Se crearon 138 comisiones, lo que incrementó más del 50% lo sucedido en la tercera ronda. De ellas predominaron las que tuvieron como centro los problemas de seguridad y salud laboral (51% del total de ámbitos negociados). Les siguieron las comisiones de actualización de categorías (27%) y las que tuvieron otros contenidos que representaron el 17%. El 5% restante fueron comisiones de Relaciones Laborales donde se debatirán todos los temas de interés común.

2.15 Creció la preocupación por capacitar que fue tenida en cuenta en 53 convenios, lo que implicó más del doble de los convenios que establecieron el tema en la tercera ronda (23) y una mención en el 29% de los consensos obtenidos. La forma como se consideró la capacitación fue muy diversa, yendo desde los convenios que la mencionaron en forma programática creando una comisión para su análisis concreto, hasta convenios que fueron muy meticulosos en el tratamiento del tema.

2.16 Temas de relacionamiento de los actores con la producción casi ausentes. La polifuncionalidad o movilidad funcional, entendida como la posibilidad de disponer del personal en cualquier área o sección de la empresa y en cualquier categoría que pertenezca a su misma escala salarial, fue tenida en cuenta en cuatro convenios. La posibilidad de adaptar el número de trabajadores a las necesidades de los ciclos productivos, ya sea adecuando la jornada de trabajo, modificando el régimen de descanso semanal o intermedio, o previendo diversas modalidades de contratación, (flexibilidad numérica) fue lo que predominó dentro de las menciones que vinculan a los actores con la producción. Tres convenios consideraron la posibilidad de adecuar la jornada de trabajo o el régimen de descansos semanales, a las necesidades productivas. Dos convenios tomaron en cuenta la posibilidad de modificar la ubicación del descanso intermedio y dos convenios regularon el trabajo en la Semana de Turismo y el régimen de trabajo en los feriados pagos. 15 acuerdos regularon formas de contratación a prueba, a término o de eventuales, en tanto que 10 convenios regularon la utilización de personal tercerizado y/o provisto por empresas suministradoras de personal.

3. Algunos hechos importantes para el sistema de relaciones laborales

Varios hechos sucedidos en el año pueden destacarse por tener una influencia muy significativa en el sistema de relaciones laborales existente en el país. Aunque cada uno de ellos tiene una entidad propia, por su importancia existen interrelaciones y sin duda tendrán incidencia en los hechos futuros.

3.1. El conflicto metalúrgico

El origen del conflicto fue la falta de convenio colectivo en varios subgrupos del Grupo N° 8 “Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos” que culminaron la ronda de Consejo de Salarios sin acuerdo. Sin embargo la profundización del mismo fue en el subgrupo 1 “Industrias Metálicas Básicas”, en el que se dictó un decreto fijando por dos años ajustes salariales por el IPC más 1,5 puntos porcentuales y estableciendo los salarios mínimos por categorías, algunas de las cuales se crearon en el mismo. El decreto no fue bien recibido por los empresarios, por considerar que implicaba salarios demasiado elevados que les impediría competir en licitaciones de obras importantes, por lo que aspiraban modificarlos a la baja, ni por los trabajadores ya que al no contemplar varios puntos de su plataforma seguían reivindicando la negociación.

En agosto la UNTMRA decidió iniciar movilizaciones para negociar un nuevo convenio colectivo. Su plataforma era: a) ajustes salariales semestrales por el IPC más 3,5 %, b) establecimiento de cinco franjas salariales con un salario mínimo de \$ 14.000, b) reducción de la jornada semanal de 48 a 44 hs. sin reducción de salarios, c) una prima por presentismo del 12%, d) el pago de una asamblea sindical mensual por empresa, y e) la

creación de un fondo social con aporte de trabajadores y empresarios similar al existente en la construcción. Los empresarios no aceptaron esta plataforma y exigían la revisión de los laudos fijados en el decreto gubernamental que buscaban una equiparación con los laudos existentes en la construcción, con quien el sector metalúrgico comparte las tareas de montaje de las obras.

La movilización sindical decidida implicó la realización de paros con ocupación de las fábricas, con la particularidad de que muchas de las medidas fueron implementadas en conjunto con el sindicato de la construcción. Estos dos sindicatos tienen plataformas similares, un accionar coordinado en el PIT CNT, una decisión de fusionarse y son los sindicatos en los el Partido Comunista tiene más claro predominio en sus direcciones.

Los empresarios también adoptaron medidas nuevas para enfrentar las ocupaciones que consideran inconstitucionales. El 17 de agosto la Cámara Metalúrgica informó al Presidente de la República que ante una ocupación no abandonarían las fábricas sino que realizarían una resistencia pasiva, cosa que provocó por ejemplo que en una fábrica un grupo de trabajadores quedara encerrado dentro de un, lo que fue un hecho aislado, pero sugestivo de la situación. Varios dirigentes sindicales, incluso del Secretariado Ejecutivo del PIT CNT, consideraron esta decisión como una provocación de parte de los empresarios.

A inicios de octubre, al no avanzarse en el acuerdo, el UNTMRA declaró la huelga general con ocupaciones de los lugares de trabajo, lo que llevó a que la Cámara Metalúrgica se retirara de las negociaciones por entender que no existía un clima adecuado para las mismas. Varias empresas, por su parte promovieron que grupos de trabajadores que no adherían a las medidas iniciaran juicios de amparo en la justicia civil, en reclamo del derecho al trabajo. El 17 de octubre la Justicia ordenó la desocupación de Aluminios del Uruguay, pero cuando se fue a efectivizar la medida los trabajadores ya se habían retirado.

El alargamiento del conflicto, en la medida que incluyó a las empresas contratadas, afectó a ANCAP al alargar el tiempo de detención de la refinería para las obras de mantenimiento, además de otras inversiones como la planta de regasificación. ANCAP debía aumentar sus importaciones y sus pérdidas por día, de acuerdo al Directorio ascendían a 100.000 dólares. Esta situación más la inseguridad general provocada en el sector hicieron que el Presidente exhortara a todas las partes a llegar a un acuerdo.

El 17 de octubre una asamblea del UNTMRA modificó su táctica de movilización. Decidió desocupar todas aquellas empresas en donde se reciba una citación a la justicia y hacer un campamento en la puerta. Asimismo decidió no concurrir a las citaciones de la Justicia Civil por entender que ésta no tenía competencia en el terreno laboral y que sus fallos contradecían el derecho de huelga. A partir de esta decisión exigió al Ministerio de Trabajo que convocara a las partes a retomar las negociaciones, dado que el argumento de la Cámara Metalúrgica para no negociar ya no existía.

La última semana de octubre se reiniciaron las negociaciones que finalmente concluyeron en un acuerdo que en la primera semana de noviembre fue ratificado por empresarios y trabajadores. Después de 25 días de huelga, el 5 de noviembre se retomaron las actividades en el sector.

El convenio firmado tendrá vigencia hasta el 30/6/2013. En lo salarial establece ajustes semestrales por el IPC más 3 puntos porcentuales (el sindicato reclamaba 3,5 y los empresarios aceptaban 2); aumentos mayores para las categorías menores que llevan el salario mínimo del sector a \$ 14.000 (M. Abdala afirmó que el mínimo existente era \$ 8.000 y los empresarios 12.000, que ganaban muy pocos).

Se establece una política de empleo con capacitación en INEFOP para los jóvenes y la promoción de ingreso al sector a trabajadores mayores de 55 años. Se crea un fondo social con un aporte de trabajadores y empresarios (del 0.39 y 0.86% del salario respectivamente). Hay dos partidas de \$ 500 por trabajador. Asimismo se establece una paz laboral por la cual las partes se comprometen a tener negociaciones antes de adoptar medidas de lucha.

Posteriormente al conflicto las evaluaciones de ambas partes destacan los aspectos positivos. El sindicato destacó que el gremio se fortaleció en el conflicto, (se ha dicho que durante el mismo hubo 1000 afiliaciones al UNTMRA (El Popular 11/11) y resaltó el aumento mayor en las categorías de menores salarios.

Para los empresarios luego de los fallos de la justicia concluyeron que quedó claro que la ocupación es una medida ilegal “La ocupación es una ilicitud porque así quedó consagrada a nivel jurisprudencial. Así como hay que respetar el derecho de huelga se debe respetar el de los no huelguistas y el de los empleadores” (Oliveros en El País 7/11/2011)) Asimismo entendieron que la reducción de la jornada y el presentismo que reclamaba el sindicato no se acordaron y que su único logro fue un 1% en los ajustes salariales y dos primas de \$ 500. Lo que no cabe ninguna duda es que a raíz de las sentencias dictadas durante el conflicto las posiciones empresariales en los ámbitos de discusión de la ley de negociación colectiva se radicalizaron.

3.2. El XI Congreso del PIT CNT

En octubre el PIT CNT realizó su XI Congreso, con 996 delegados (1 cada 200 afiliados), lo que indicaría unos 200.000 cotizantes, dado que sólo se reconocen los afiliados de cada sindicato que cotizan al PIT CNT. Las cifras de los afiliados, sin embargo, se estiman en 350.000, lo que indicaría un gran crecimiento, que la OIT ha señalado como el mayor del mundo, donde el sindicalismo no muestra dinamismo.

Como es habitual, previo al Congreso se elaboraron varios documentos sobre aspectos programáticos y políticos, que se discutieron durante el Congreso y su votación indicó un elevado nivel de consenso: la plataforma programática tuvo solamente 50 votos negativos, la de estrategia, 18 y la del funcionamiento organizativo, 13 (El Popular 14/10).

En sus aspectos centrales los documentos señalaron los logros de los dos últimos gobiernos así como la necesidad de profundizar los cambios. Caracterizaron la situación como la disputa por la hegemonía de dos modelos de país, el del capital financiero y el de “la clase obrera y el pueblo” y definieron que el principal objetivo de la etapa sería pelear por esta hegemonía, señalando tres objetivos centrales: el cambio de la matriz productiva y la profundización en la distribución de la riqueza y la democracia.

Hubo algunos temas de actualidad política que fueron objeto de debate, como la propuesta de combatir la megaminería a cielo abierto, o implementar un plan de combate a los PPP, que no fueron aprobados. Pero el tema de mayor polémica fue la elección de la dirección, es decir la Mesa Representativa, donde hubo acuerdo en el número de integrantes (41), pero no en la forma de su elección no pudiéndose conformar una lista única como era habitual por la negativa de COFE - la federación con mayor número de delegados- que decidió presentar una lista propia, al entender que había tenido poco respaldo del PIT CNT durante su conflicto. Ante este hecho las otras corrientes tampoco conformaron una lista común y se presentaron cuatro listas: La N°. 1, conformada por un acuerdo entre el Partido Comunista, el MPP, el PS y el PVP; la lista de Articulación, con militantes del Frente Liber Seregni, la Vertiente, el PS e independientes; la lista de COFE y una del Sindicato Gráfico. La Lista 1 logró 416 votos (18 miembros en la MR), Articulación, 317 (13 en la MR), COFE, 211 (9 en la MR) y Gráficos 24 votos y 1 miembro en la Mesa. Como la integración de la Mesa representativa es de un delegado por sindicato y la lista de COFE tiene 7 sindicatos, dos lugares de la Mesa no fueron llenados por lo que quedó conformada por 39 miembros.

La siguiente discusión fue la integración del Secretariado Ejecutivo de 15 miembros, que es el órgano de dirección cotidiano, nombrado por la Mesa. Hubo dos propuestas la de COFE incluía a 3 miembros de su agrupamiento, que son los que le correspondían por los votos en la Mesa, la otra propuesta fue del SUNCA, que no respetaba la proporcionalidad y sustituía un miembro de COFE por el SUNCA. Articulación respaldó la propuesta de COFE que resultó ganadora por 20 a 19. Finalmente se eligieron los coordinadores, recayendo en uno por cada una de los tres principales agrupamientos: Juan Castillo, Fernando Pereyra y Beatriz Fagian. Con respecto a la coordinación anterior el cambio fue Fagian por Doyenart.

Los meses previos al Congreso habían habido cambios en las direcciones de varios sindicatos. En varias elecciones las corrientes más opositoras al gobierno y de mayor radicalismo en sus planteos perdieron peso (Banca Oficial, Salud Pública). En otras, en cambio, Articulación redujo su incidencia ante el PCU. Fue el caso del SUNCA donde, luego de existir una lista común que lo dirigió por 10 años- durante los que se conformó probablemente el modelo de relaciones laborales más maduro del país- el PCU anunció que se presentaría solo a las elecciones del gremio y tuvo un triunfo muy holgado.

El Congreso del PIT CNT muestra, en primer lugar el claro fortalecimiento del movimiento sindical y sus votaciones indican que en los aspectos centrales hay una continuidad en la correlación de fuerzas de las diferentes corrientes, con un cambio central, el fortalecimiento de los sindicatos del sector público, que han tenido un nivel de enfrentamiento importante al gobierno. Quizá esto refleje lo que parece ser uno de los temas centrales del debate interno del movimiento sindical: la relación con el gobierno. La votación del Congreso y la conformación de la nueva dirección indica un aumento de la incidencia de las corrientes más opositoras al gobierno, pese a que en las mismas existen dirigentes de grupos del Frente Amplio que están representados en el Gabinete Ministerial e incluso en el partido del Presidente.

3.3 El diálogo por la ley de negociación colectiva encomendado por la OIT

En el año 2010 un dictamen de la OIT encomendó al gobierno modificar, con el consenso de los actores sociales, varios aspectos de la ley de negociación colectiva. Hasta mediados de este año las reuniones realizadas no mostraron avances significativos, básicamente por las posturas enfrentadas que sobre el tema tuvieron empresarios y trabajadores. Estos últimos se niegan a modificar la ley, mientras los empresarios lo exigen, apoyándose en el dictamen de la OIT. En el año pueden distinguirse tres etapas en este problema.

**El fracasado preacuerdo en Ginebra.* En la Conferencia de la OIT que anualmente se realiza en Ginebra, hubo una gestión personal del ex-presidente Tabaré Vázquez que promovió un acuerdo que condujera a que durante la Conferencia los empresarios levantaran el cuestionamiento. Finalmente las delegaciones alcanzaron un acuerdo de ocho puntos, y los empresarios se comprometieron a levantar la demanda si era ratificado en forma inmediata, o sea antes de la sesión de Conferencia. La delegación del PIT CNT envió el acuerdo a Montevideo para que el Secretariado Ejecutivo lo avalara y luego de una ardua discusión éste cuestionó dos puntos del acuerdo: la cláusula de paz y la vigencia de los beneficios pactados en convenios colectivos (ultractividad).

Al no ratificarse la totalidad del acuerdo la denuncia a Uruguay se mantuvo. Castillo y Burgueño los dos dirigentes que negociaron el acuerdo enviaron una carta al Secretariado donde explicaban su gestión y afirmaban que la decisión del PIT había fortalecido a los empresarios “podíamos haber sido protagonistas de un viraje empresarial que los dejaba mal parados ante la Conferencia de la OIT” (El País, 16/6). En la misma reunión la delegación sindical presentó una queja contra el gobierno uruguayo acusándolo de no cumplir la ley de negociación colectiva en el sector público.

**La visita de delegados de OIT.* Ante una solicitud empresarial, OIT designó una misión para venir a Uruguay a supervisar los avances en la modificación de la ley de negociación colectiva. Cleopatra Dumbia, la delegada de OIT, a fines de agosto, se reunió con todas las partes, logrando que finalmente se firmara un acuerdo que la funcionaria caracterizó como histórico. En este acuerdo trabajadores, empresarios y gobierno se comprometieron a iniciar una nueva etapa de diálogo sobre la Ley. A propuesta empresarial se incluyó en las discusiones el tema de las ocupaciones. Las reuniones se realizarían a partir del 10 de octubre (una vez concluido el Congreso del PIT CNT) y durarían un mes. El Ministerio de Trabajo se comprometió a enviar el 11 de noviembre al Departamento de Normas de OIT un informe de avance o un nuevo proyecto de ley.

**La radicalización de las posiciones.* Se realizaron varias reuniones sin avances significativos, hasta casi al fin del plazo antes mencionado, cuando luego de concluido el conflicto metalúrgico, animados por los fallos judiciales producidos durante el mismo, los empresarios realizaron una serie de propuestas para ser incluidas en la nueva ley como la declaratoria de ilegalidad de las ocupaciones, lo que fue rechazado por la delegación sindical que consideró que las mismas eran un retroceso para el logro de un acuerdo. Juan Castillo caracterizó la propuesta como “incoherente, infundada y regresiva” afirmando que implicaba un retraso de 20 años. (El Observador 9/11).

En noviembre el Ministerio de Trabajo presentó a la OIT un informe sobre el estado de la discusión de la ley, que incluía tres partes a) la propuesta realizada por el Ministerio, que

en sus aspectos centrales fue el preacuerdo a que se llegó en Ginebra, b) la propuesta del PIT CNT, que básicamente era la decisión del Secretariado, incluyendo el rechazo a dos puntos del preacuerdo y c) la propuesta empresarial realizada luego del conflicto metalúrgico. Puede afirmarse que las posiciones de las partes están actualmente más alejadas que antes. Los empresarios consideran que la Justicia respaldó sus planteos y que las ocupaciones son ilegales, lo que no es aceptado por los trabajadores.

Varias reuniones realizadas posteriormente tampoco mostraron un acercamiento de las partes. Académicos han sostenido que el dialogo está agotado y que el gobierno debe asumir el rol de proponer una nueva ley, entendiendo que la OIT aconseja pero no obliga al consenso de los actores.

Sin embargo, si el gobierno hiciera esto, podría reiterar la actitud de la que lo acusaron los empresarios, que afirmaron no haber sido escuchados durante la elaboración de la ley que finalmente aprobó el Parlamento. Si el gobierno aceptara los planteos empresariales - que claramente no comparte- sería cuestionado por el PIT CNT por las mismas razones que antes fue cuestionado por los empresarios. En conclusión es difícil que decida tener una iniciativa propia cuando la OIT exige, y así lo recogen los acuerdos, llegar a una formula consensuada.