
Las Relaciones Laborales 2010 – 2014 y perspectivas

Diciembre 2014

Juan Manuel Rodríguez
Beatriz Cozzano
Graciela Mazzuchi
María Eloísa González

Las relaciones laborales 2010-2014 y perspectivas

Síntesis de prensa

1. En un **contexto** internacional menos favorable que en el quinquenio anterior, Uruguay mantuvo su dinamismo económico aunque con tasas de crecimiento inferiores. Entre 2009 y 2014 el PIB creció 30%; hubo un significativo crecimiento de la inversión que alcanzó en 2014 al 24% del PIB; el desempleo se ubicó en los menores niveles históricos (6,3% en 2014); el salario real creció 18%; y se mantuvo la tendencia a la reducción de la pobreza, la indigencia y la desigualdad.
2. **La política laboral** continuó la que se había delineado en el quinquenio anterior, por lo que se siguió promoviendo la negociación colectiva, el dictado de normas protectoras del trabajador individual, la formalización del trabajo y las políticas activas de empleo. En materia de derecho colectivo de trabajo, el énfasis se puso en acciones para atender el fallo de OIT e introducir modificaciones consensuadas a la ley de negociación, cosa que resultó infructuosa, por lo que se presentó un proyecto de ley modificativo que aún no fue sancionado.
3. **La política salarial** tuvo tres objetivos: mantener el salario real a través de la utilización de la inflación esperada proyectada por el Banco Central y correctivos para cubrir eventuales diferencias; dar mayores aumentos a los salarios menores en busca de la reducción de la pobreza; y vincular crecimientos a indicadores sectoriales y del conjunto de la economía.
4. Complementando la política laboral, también conforma el sistema de relaciones laborales la **estrategia de los actores**. Los empresarios transcurrieron el período sin fisuras y se mantuvieron reclamando al gobierno: a) cumplir con el fallo de OIT para modificar la ley de negociación colectiva del sector privado; b) cambiar sus relaciones con los sindicatos que consideran son preferenciales; c) el dictado de normas equitativas contemplativas de los intereses, derechos y responsabilidades de los dos actores; y d) cumplir con el desafío de volver a tener condiciones de competitividad.
5. Desde el punto de vista sindical si bien se mantuvieron reivindicaciones salariales, se puso énfasis en otros temas tales como el cambio de la matriz productiva, la profundización en la distribución de la riqueza y la democracia, que aparejaría nuevas discusiones como productividad, jornada de trabajo, capacitación y otras formas para mejorar el empleo. Para ello se encontraban favorecidos por un gran crecimiento interno, destacado por la OIT como uno de los mayores del mundo. Sin embargo, si bien hubo continuidad en la correlación de fuerzas de las diferentes corrientes internas, el cambio central fue que los sindicatos públicos decidieron marcar su perfil aplicando medidas de una radicalidad poco usual, siendo el mejor ejemplo lo sucedido en la Enseñanza. Otro aspecto novedoso fue la creación de una nueva corriente llamada “5 de Marzo” con el objetivo de generar un debate dentro de la central sindical.
6. Con estas estrategias de los 3 actores la **conflictividad** del quinquenio fue de nivel intermedio levemente superior al quinquenio anterior, pero algo más baja que en los períodos 90-95 y 96-99. Tuvo algunas características: a) dinámica irregular (muy elevada al principio y muy baja al final); b) bajo número de paros generales (14 en los 5 años); c) bajo número de ocupaciones; d) causa predominante salarios en el sector

privado por la negociación y en el público por la Rendición de Cuentas; y e) el sector de mayor conflictividad fue el privado.

7. Por su parte la **negociación en Consejos de Salarios** de las dos rondas de los años 2010 y 2013, tuvo algunas características. Desde el punto de vista formal predominaron los consensos que alcanzaron el 91,5% en la ronda 2013 y la vigencia de los acuerdos se extendió a más de 30 meses avanzando hacia una mayor previsibilidad. Respecto a los contenidos como fue tradicional se siguió negociando mecanismos de ajuste salarial, beneficios, y normas de relacionamiento de los actores entre sí, se incorporaron nuevas temáticas como las cláusulas de género y la capacitación y al igual que en negociaciones anteriores los temas de relacionamiento de los actores con la producción estuvieron ausentes. Desde el punto de vista económico se constató que hubo un bajo acatamiento a la utilización de indicadores predominando para establecer crecimientos la utilización de valores fijos, y que hubo un sensible crecimiento en los salarios, principalmente en los más bajos.
8. En cuanto a las **perspectivas**, al no preverse mejoras para el contexto internacional, ni de los países desarrollados ni de los vecinos, y al haber previsiones sobre una posible reducción del precio de los commodities y alteraciones en las corrientes internacionales de capitales, seguramente se producirá un cambio que hará que el “viento de cola” de los últimos años pase a ser “viento de frente”. Ello no implicará entrar en una etapa recesiva, sino en una meseta en las cifras de crecimiento.
9. Este año hubo un crecimiento del déficit fiscal. Varios compromisos realizados por el Frente Amplio tensan aún más esa situación, como el comienzo de la implementación del Sistema de Cuidados, la asignación del 6% del PBI a la Educación y el refuerzo de la infraestructura. El PIT CNT, por su parte exige un crecimiento importante de los salarios menores.
10. En este entorno el gran desafío de las relaciones laborales al inicio de la tercera administración del Frente Amplio, será cómo cumplir estas aspiraciones sin problemas fiscales, inflacionarios ni de competitividad. La estrategia que asuman los tres actores determinará el nivel de tensión del próximo año.

Introducción

En los últimos diez años, el sistema de relaciones laborales tuvo una transformación muy significativa. Los cambios más trascendentes ocurrieron en la primera administración del Frente Amplio. En este período se produjo una ruptura radical con los quince años previos en los cuales los gobiernos no tuvieron una intervención activa en las relaciones laborales y dejaron que éstas se definieran por la relación autónoma que existiera entre los actores sociales, postura de no intervención que también se aplicó en otras áreas de la política económica y social.

El resultado fue la casi desaparición de la negociación colectiva, con un muy importante debilitamiento del movimiento sindical, en un contexto de fuerte deterioro económico, particularmente en el sector industrial, que culminó con la crisis económica y financiera que entre 1999 y 2003 significó una importante contracción del Producto Bruto Interno, un fuerte aumento del déficit fiscal y del endeudamiento externo. Hubo una importante reducción del salario real y de todos los ingresos, con el consiguiente deterioro social y el aumento significativo de la pobreza.

En los cinco años que comenzaron en el 2005 en un contexto externo favorable se definió una política económica activa para promover la actividad económica y la inversión. La política laboral promovió la negociación colectiva y el diálogo social, la reinstitucionalización de los ámbitos para la negociación salarial y una nueva legislación a nivel público y privado. Se establecieron nuevos derechos de los trabajadores y a los sindicatos para recomponer el equilibrio de fuerzas en los actores sociales, la política salarial aseguraba el crecimiento del salario real y se promovió la formalización del trabajo.

En el período 2010- 2014 hubo una continuidad en las políticas laborales del quinquenio previo. No hubo una reestructura legal ni institucional porque ésta ya se había realizado. En cambio, se definieron algunos objetivos nuevos o nuevos énfasis en las mismas políticas. En los puntos siguientes se desarrolla el contexto económico del período, la política laboral definida, las estrategias de los actores sociales, como se concretaron éstas en la conflictividad y la negociación y se extraen algunas conclusiones.

1. El contexto internacional y la evolución económica

En el período analizado el contexto internacional se mantuvo favorable, aunque en cifras inferiores al quinquenio anterior. Los factores que determinaron esta caída fueron varios. El principal fue el bajo nivel de crecimiento de los países centrales y la reducción del dinamismo de los países emergentes y de la región. En cuanto al crecimiento económico mundial mientras en el período 2004-2008 había sido del 4,6% en promedio, en el último quinquenio se ubica entre 3 y 3,5%. La desaceleración fue superior en los países emergentes y en la región. En los países asiáticos se pasó del 9,5 al 6 o 7% y en América Latina del 5 a menos del 3%. Esto implicó una reducción de la demanda externa, mundial y regional.

En el último año la economía norteamericana mostró un cierto repunte lo que llevó a que comenzara a modificar su política monetaria expansiva implementada para dinamizar su economía. Este cambio, si bien tiene un componente positivo por el aumento de la demanda, tiene también uno negativo dado que se estima provocará un aumento de las tasas de interés, lo que puede alterar el destino de los capitales internacionales.

Pese a este contexto internacional menos favorable Uruguay mantuvo el dinamismo económico aunque en tasas de crecimiento inferiores al quinquenio anterior. Entre 2009 y

2014 el Producto Bruto Interno creció un 30% (considerando un crecimiento del 3% para el 2014, de acuerdo a la previsión de CEPAL), que a su vez permitió el crecimiento del Producto por persona que pasó de 4.152 dólares en 2004, a 9.037 en 2009 y 17.121 en el 2014.

Probablemente el factor de mayor proyección futura sea el significativo crecimiento de la inversión. Históricamente Uruguay tuvo uno de los menores porcentajes de inversión sobre el producto de América Latina lo que se reflejaba en las bajas tasas de crecimiento. Esto cambió en forma muy significativa en los últimos años. De un 12% del PBI en el 2002 en el contexto de la última gran crisis, se había llegado al 17% en el 2005 y en el año 2014 se alcanzó la cifra record del 24%. Asimismo la inversión extranjera directa alcanzará en el año 2014 al 5,3% del PBI, superando a los países vecinos, Brasil y Argentina, cuyas tasas serán del 2,5 y 1,3% respectivamente. Estas cifras son una señal positiva para el futuro, dado que la inversión es un componente imprescindible del dinamismo económico.

En el marco de este dinamismo las políticas laborales que se analizan en los puntos siguientes tienen impacto directo en el mercado laboral. Los indicadores señalan un crecimiento muy significativo del empleo, una baja del desempleo (con una reducción del tiempo medio del desempleo) y paralelamente un crecimiento de los salarios reales.

El desempleo se ubica en los menores niveles históricos. En los últimos años osciló entre 6 y 7% (6,3 % en el 2014), lo que indica una tendencia descendente pues era 13% en el 2004 y 8% en el 2009. Paralelamente hubo una tendencia creciente en la tasa de empleo -que indica las personas ocupadas en relación a la población en edad de trabajar-. Esta tasa ha pasado del 51% en el 2004 al 58% en el 2009 y se ubica en el 60% en el 2014. Esto significa la creación de puestos de trabajo, dado que la población que quiere trabajar (tasa de actividad) también tuvo una tendencia creciente en el período.

Acerca de los indicadores sociales se mantuvo la tendencia a la reducción de la pobreza, de la indigencia y de la desigualdad. La pobreza que alcanzaba al 40% de la población en el 2004, había descendido al 21% en el 2009 y se ubica actualmente en el 11%. Tendencia similar tuvo la indigencia que era el 4,7% en el 2004 y actualmente se ubica en el 0,4%. La desigualdad medida por el Índice de Gini descendió del 45 al 38 % entre 2004 y 2013 – cuanto más cerca de cero menor desigualdad-.

El salario real tuvo un crecimiento en el período del 18% que se acumula al 28% del quinquenio anterior, conformando un total del 50%. El aumento fue superior en los salario menores: el Salario Mínimo Nacional creció en el período 42% y en los 10 últimos años un total de 255 %.

En conclusión, en este período se mantuvieron las condiciones externas favorables aunque menos que en el quinquenio anterior y la economía mantuvo un dinamismo aunque atenuado. Ello se produjo mientras la inversión creció a cifras record y el mercado de trabajo mostraba un dinamismo donde paralelamente subió el salario real, hubo importante generación de empleos y se redujo el desempleo a las cifras históricamente más bajas.

2. La política laboral

El gobierno que asumió en el año 2010 definió para su política laboral cuatro grandes prioridades: a) proseguir aumentando la legislación protectora del trabajador individual; b) encontrar una solución al fallo de la OIT que invitaba a realizar modificaciones a la Ley de Negociación Colectiva; c) enfatizar el tema del empleo y; d) introducir algunos cambios en la política salarial.

2.1 Normativa: prosigue el dictado de normas protectoras del trabajador individual y casi se paraliza la producción de normativa de derecho colectivo.

En materia de derecho individual de trabajo, la legislación tuvo dos objetivos. Por un lado, proseguir recogiendo reivindicaciones de los sindicatos de larga data como: el régimen de trabajo de los establecimientos gastronómicos (ley 18.856 de 16/12/2011); la prohibición del test de embarazo para contratar (ley 18.868 de 23/12/11); el día del trabajador rural (ley 19000 de 15/12/2011), el ciclo semanal de los porteros (ley 19028 de 18/12/2012); la no discriminación a la población afro descendiente (ley 19.122 de 21/8/2013); el subsidio maternal y paternal (ley 19.161 de 1/11/13), y la ley de responsabilidad penal de los empleadores (19.196 de 25/3/2014) entre otras. Por otro lado, contemplar el empleo de los trabajadores correspondientes a sectores afectados por la crisis económica internacional, las dificultades en el comercio exterior regional, o las adversidades provocadas por factores climáticos, dictando decretos con subsidios especiales por desempleo como: el 171/11 de 16 de mayo de 2011 (para los trabajadores de la industria frigorífica); el 142/12 de 26 de abril de 2012 (para ciertos sectores de actividad afectados por la crisis); el 266/12 de 13 de agosto de 2012 (para trabajadores citrícolas); y el 95/13 de 18 de marzo de 2013 (para trabajadores de fruticultura, horticultura y viticultura). También se firmaron múltiples decretos extendiendo los seguros de paro en aras de mantener los puestos de trabajo.

En materia de derecho colectivo, el cuadro normativo permaneció prácticamente incambiado, habiéndose únicamente aprobado dos normas: a) el decreto de 2 de diciembre de 2010 que fijó que cuando se produjeran ocupaciones en dependencias públicas, y salvo que los ocupantes depusieran de su actitud para negociar, la administración podría acudir a las fuerzas públicas para desalojarlos inmediatamente; y b) la ley Nº 19.051 de 4 de enero de 2013 que estableció que la prima por presentismo no puede perderse en caso de ausencias motivadas por el ejercicio del derecho de huelga, en cualquiera de sus modalidades, admitiendo exclusivamente que la ausencia se descuente del presentismo en forma proporcional al tiempo no trabajado.

2.2 Acciones para atender el fallo de la OIT: infructuosas

Considerado como una oportunidad para seguir fortaleciendo las relaciones de todos los actores sociales, a principios de agosto de 2010 se comenzó el proceso de consulta con trabajadores y empresarios, con la intención de acercar a las partes, permitiéndoles encontrar puntos de acuerdo que habilitaran la modificación de la ley de negociación colectiva para el sector privado, como lo sugería la OIT.

El proceso atravesó tres etapas. En la primera se produjo el intercambio entre las partes, que demostró la existencia de posturas totalmente encontradas, que permitían inferir dificultades serias para lograr consensos. La segunda etapa se dio en la Conferencia Anual de la OIT, en la instancia en que se volvía a tratar el caso Uruguay. A través de una gestión personal del ex Presidente Tabaré Vázquez, las delegaciones de los actores que estaban en Ginebra llegaron a un acuerdo sobre ocho puntos, que introducía algunos cambios en la ley, y en contrapartida los empresarios retirarían la denuncia. El acuerdo no se pudo concretar debido a que el Secretariado Ejecutivo del PIT CNT no lo respaldó por no compartir la cláusula de paz y la posición adoptada sobre la ultratractividad de los beneficios.

Sin la posibilidad de alcanzar acuerdo, los empresarios solicitaron a OIT el envío de una misión, la que se concretó a fines de agosto de 2011 marcando el inicio de la tercera etapa. Cleopatra Domba fue la encargada de reunirse con las partes en Uruguay, logrando el compromiso de

ellas de sentarse nuevamente a dialogar, pero esta vez con un plazo (11 de noviembre de 2011) para informar luego al Departamento de Normas de OIT la evolución del diálogo. Tampoco en esta oportunidad hubo avances y la radicalización de las posiciones llevó a que en noviembre el Ministerio de Trabajo presentara un informe sobre el estado de la discusión. A esta altura algunos académicos pensaban que el diálogo estaba agotado y que el gobierno debía asumir el rol de proponer una ley modificativa, cosa que recién se concretó en el año 2013 cuando el Poder Ejecutivo presentó al Parlamento un proyecto de ley siguiendo las sugerencias de OIT, que hasta el presente no fue sancionado.

2.3 Políticas activas de empleo

Uno de los principales desafíos del gobierno entrante fue asumir una política activa con el fin de mejorar la calidad del empleo, utilizando para ello el fortalecimiento de instituciones ya existentes, y el dictado de nueva normativa afín al tema. Como resultado del primer aspecto, concluyó el período con: a) una mayor jerarquización del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP); b) la creación de Comités Departamentales tripartitos con el objetivo de relevar las necesidades de formación profesional a nivel local; c) la creación de Comités Sectoriales para analizar las demandas de capacitación en los sectores económicos; d) la dinamización en sus líneas de trabajo de la Dirección Nacional de Empleo; e) el fortalecimiento del Observatorio del Mercado de Trabajo para elaborar informes relativos a la evolución del mercado de trabajo; f) la creación de la Unidad de Empleo Juvenil para trabajar en la promoción del empleo joven; y g) la reestructuración de Programas para favorecer la reinserción laboral de la población con mayores dificultades.

Para el dictado de nueva normativa afín al tema, uno de los eventos de mayor relevancia en el período fue la realización del **Diálogo por el Empleo** que contó con la colaboración de la OIT. Organizaciones sociales, académicos e instituciones intercambiaron ideas buscando mejorar las políticas de empleo para tener un empleo de calidad. Se trabajó sobre cuatro ejes temáticos: a) el empleo y la formación de los jóvenes; b) la insuficiente oferta laboral; c) la adecuación entre las estructuras de calificación de las ofertas y las demandas del mercado laboral; y d) las políticas de empleo para las diferentes fases del ciclo. En cada uno de estos puntos los participantes expresaron sus opiniones y sus propuestas llegándose a un documento síntesis que se ha tomado como orientación para definir las acciones futuras. Dentro de ellas lo destacable fue la aprobación de la ley N° 19.133 de 20 de setiembre de 2013 que consideró el tema del empleo focalizado hacia los jóvenes y con el objetivo de regular instrumentos generadores de oportunidades para que accedan al mundo del trabajo. Actualmente la ley se encuentra en proceso de reglamentación.

2.4 Las políticas salariales

Consideramos políticas salariales a las propuestas o criterios gubernamentales presentados en los Consejos de Salarios como modelos de convenios colectivos en el terreno salarial. En el quinquenio analizado hubo dos rondas de negociación en el sector privado: 2010 y 2013. En ellas el Poder Ejecutivo presentó propuestas que tuvieron los mismos objetivos (crecimiento de los salarios) pero se concretaron con algunos aspectos diferentes. Los componentes fueron tres: a) la mantención del salario real, b) la mejora de los salarios sumergidos y el Salario Mínimo Nacional y c) los crecimientos. Veamos cada uno de estos componentes.

a) La mantención del salario real resultaba de la combinación de dos instrumentos: ajustes por la inflación esperada, según el centro de la banda del Banco Central, y correctivos que compensaran las eventuales diferencias entre la inflación real y la esperada utilizada en el ajuste. En algunos casos estos correctivos se ubicaron en cada ajuste y en otros al fin del

convenio. Esta propuesta fue parte de la política salarial en todo el período para ser aplicada a todos los salarios, salvo los que tuvieron aumentos mayores, como se indica en el punto siguiente.

b) El mayor crecimiento de los salarios menores se aplicó al Salario Mínimo Nacional (SMN) y a los salarios sumergidos. El Salario Mínimo Nacional se fija por decreto en enero de cada año por lo cual en todos los casos fueron decisiones del Poder Ejecutivo. En el 2010 se fijaron los ajustes del SMN hasta el año 2013 y dos franjas de salarios sumergidos (\$4.790 a \$5.500 y \$5.501 a \$6.300). La primera franja tuvo los mismos aumentos que el mínimo y la siguiente aumentos algo inferiores. El objetivo buscado era que los salarios menores tuvieran aumentos superiores al conjunto de los salarios. Se estima que esta política tuvo un impacto importante en la reducción de la pobreza.

c) Sobre los crecimientos el objetivo del gobierno fue que los mismos se vincularan a indicadores del conjunto de la economía y del sector. Esto implicaba un cambio en un aspecto tradicional de la negociación salarial donde los crecimientos eran cifras concretas que negociaban las partes. Los indicadores propuestos en el 2010 fueron el crecimiento de la productividad del trabajo a nivel nacional (macro) y a nivel del sector (sectorial), ponderados en un 50% cada indicador. Muy pocos Consejos aceptaron esta propuesta, por lo cual en el 2013 los indicadores se ampliaron a producción, ventas exportaciones, etc. Sin embargo tampoco en este caso fueron recogidos en los convenios, que siguieron fijando aumentos en cifras concretas, como se indica en el Cuadro 4. Las razones esgrimidas fueron varias, como complicación en el cálculo de indicadores, dificultad de las informaciones existentes sobre las variables, por mencionar algunas.

En el año 2013 el gobierno propuso una alternativa nueva que era una planilla de aumentos en los que según la situación del sector y de la economía se determinaba cada aumento. Era una nueva forma de concretar los objetivos anteriores. No fue recogido por muchos Consejos.

3. Las estrategias de los actores sociales

Los sistemas de relaciones laborales son construcciones sociales en las que intervienen tanto el gobierno, a través de la política laboral, como los actores sociales a través de las estrategias que definen para lograr sus objetivos. Por ello el análisis de las estrategias de los actores debe ser un campo de estudio necesario para comprender la evolución de las relaciones laborales.

3.1 Estrategia empresarial

En el año 2010, el inicio del nuevo período de gobierno encontró a un frente empresarial sin fisuras. En la política de relaciones laborales todos siguieron reclamando al gobierno la modificación de la ley de negociación colectiva, como lo venían haciendo desde el 10 de febrero de 2009, cuando la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, la Cámara de Industrias del Uruguay y la Organización Internacional de Empleadores, interpusieron una queja contra el gobierno de Uruguay, aduciendo que el proyecto de ley a estudio en ese entonces del Parlamento, violaba los CIT N° 87 (sobre libertad sindical y derecho de sindicación), N° 98 (sobre derecho de derecho de sindicación y negociación colectiva), N° 144 (sobre consulta tripartita) y N° 154 (sobre negociación colectiva). Frente a ello el Comité de Libertad Sindical de la OIT, se pronunció recomendando la adopción de las medidas necesarias para modificar el proyecto de ley de negociación colectiva, que cuando se pronunció el Comité, ya se había convertido en la ley 18.556.

Los intentos realizados para obtener modificaciones consensuadas (relatados en el punto 2.2), culminaron infructuosamente lo que determinó que en el año 2013 el gobierno presentara un proyecto de ley modificativo, que hasta la fecha, no fue aprobado por el Parlamento. El mismo fue considerado insuficiente por los empresarios, que ampliaron la queja original ante el Comité de Libertad Sindical y en la expectativa de que el caso Uruguay se tratara nuevamente en la Conferencia de 2013. El caso no se incluyó y se trata de un tema latente que sin duda se mantendrá presente en el próximo período de gobierno.

También estará presente el reclamo de modificar las vinculaciones del gobierno con los sindicatos, ya que, tanto desde la Cámara de Comercio (declaraciones del Pte Juan Carlos Pereda en El País de 28/9/14), como desde la Cámara de Industrias (declaraciones del Pte Javier Carrau), en la segunda administración del Frente Amplio, los sindicatos siguieron manteniendo la preferencia del gobierno, lo que determinó- por un lado- forzar la aprobación de leyes como la de responsabilidad penal del empleador y- por otro- tener sindicatos fortalecidos que sabiendo que cuentan con el apoyo del gobierno “negocian poco o nada”.

En un documento conjunto de agosto de 2013, denominado “Aportes para una agenda de mejora de competitividad y desarrollo de Uruguay”, (publicado en www.ciu.com/2013documentos), las Cámaras de Comercio; de Industrias; Mercantil, la Asociación Rural y la Federación Rural ya habían señalado *“que para lograr un mayor desarrollo económico es prioritario un diseño de las relaciones laborales basado en la confianza y la cooperación, lo que no ha ocurrido en el período de gobierno...Deben haber normas equitativas y equilibradas, eficaces y contemplativas de los intereses, derechos y responsabilidades de los dos actores involucrados”*.

Sobre la marcha de la economía los empresarios coincidieron en que la bonanza económica en los últimos años viene perdiendo su vigor, reclamando medidas para neutralizar la situación. Desde la Cámara de Comercio, un informe de coyuntura elaborado por el Departamento de Estudios Económicos (publicado en El País de 12/11/14) fue muy crítico con el funcionamiento del mercado de trabajo, señalando deficiencias tanto en términos de calidad por falta de recursos humanos calificados asociados a sistemas educativos que han fallado; como por los niveles de remuneración que crecieron sensiblemente determinando que la ecuación del empresariado fuera cada vez menos rentable. Por eso su principal reclamo es trabajar en forma conjunta el sector privado con el público, para que los ajustes salariales de cara a las futuras negociaciones, no estén por encima de las posibilidades económicas de cada sector. En caso contrario, los empresarios prevén que la ecuación será cada vez menos rentable *“terminando por erosionar el desarrollo de la actividad privada como motor de la economía a la hora de desarrollar nuevas inversiones y nuevos puestos de trabajo”*.

Otra preocupación manifiesta en el informe fue que el aumento en el valor del dólar presiona adicionalmente sobre los bienes transables y por tanto en el nivel general de precios de la economía. Ante este escenario sostuvo *“que se hace cada vez más necesario trabajar las otras variables que inciden la formación de precios, concretamente los niveles de los salarios y el gasto del sector público, con el objetivo de lograr una verdadera mejora en términos de competitividad de la economía”*.

En otro plano, advirtieron también la existencia de una coyuntura internacional menos favorable que en años anteriores, por lo que el nuevo desafío será desarrollar políticas internas que eviten la caída del consumo y de la inversión, de forma que *“el contexto internacional de riesgo no se transforme en un menor crecimiento económico a nivel interno, es decir menos consumo y menos inversión”*.

La Cámara de Industrias fue coincidente con este planteo, sosteniendo su Presidente en el discurso dado por la celebración del día de la Industria (Búsqueda 13/11/14 y separata del El País de igual fecha) que el principal desafío sería volver a tener condiciones de competitividad, vinculadas a distintos componentes. A juicio de los industriales en primer lugar hay que volver a equilibrar las cuentas públicas *“como una condición indispensable para volver a alcanzar la estabilidad económica”*. En segundo lugar se debería tener *“un plan para mejorar la infraestructura física y en particular rutas y caminos”*. También consideran necesario *“reencausar la política exterior, gestionando acuerdos comerciales más justos que permitan colocar la mayor cantidad de productos en forma competitiva”* y mejorar la calidad de los servicios que brinda el Estado.

Sin embargo dos elementos son claves dentro de los componentes para los industriales: la educación ya que es *“indispensable mejorar los resultados educativos si se quiere producir bienes y servicios más sofisticados y así aumentar el ingreso de la gente”* y el tipo de cambio *“en el que se está desalineado respecto a la región”*.

Como se advierte Cámara de Comercio y Cámara de Industrias tienen planteos similares, probablemente con un único matiz de diferencia centrado en el tipo de cambio, ya que mientras los comerciantes lo quieren bajo, los industriales lo quieren alto.

3.2 Estrategia sindical

Luego de un período centrado en retomar la negociación colectiva y lograr una legislación laboral más protectora, en el 2010 el PIT CNT mantuvo las reivindicaciones salariales como uno de sus principales objetivos (como indica la Gráfica 3) dando más énfasis a algunos temas: el cambio de la matriz productiva, la profundización de la distribución de la riqueza y la democracia. Según los principales dirigentes, la clave para los siguientes años sería concentrarse en discusiones que no sólo tuvieran que ver con el salario, sino con otros temas como productividad, jornada de trabajo, capacitación profesional, acceso a las nuevas tecnologías y de esa forma mejorar la calidad del empleo.

En octubre del 2011 el PIT CNT realizó su XI Congreso, con 996 delegados, lo que indicaría unos 200.000 cotizantes (1 delegado cada 200). 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.

Dicho Congreso mostró, en primer lugar el claro fortalecimiento del movimiento sindical y sus votaciones indican que en los aspectos centrales hubo una continuidad en la correlación de fuerzas de las diferentes corrientes, con un cambio central, varios sindicatos del sector público decidieron cambiar su perfil. Hubo elevado consenso en temas programáticos pero no se acordó una lista única para la elección de la dirección, por la oposición de COFE y otros sindicatos públicos, que presentaron una lista propia.

Debido a la magnitud de las medidas adoptadas en relación a las demandas y su altísima presencia mediática, la conflictividad adquirió un rol superior con respecto a las medidas y a los trabajadores involucrados en ellas. En el sector público, además, se adoptaron medidas de una radicalidad no habitual en varios sentidos, que tuvo su mayor expresión en los sindicatos de la enseñanza. Se realizaron paros regionales por mejoras salariales y por primera vez se ocuparon escuelas y se desgremializaron militantes históricos del sindicato por desempeñar cargos gubernamentales, a la vez que pidieron la sustitución de Fernando Pereyra como coordinador del PIT CNT. Lo realmente novedoso en este caso fue que en la educación existía un convenio vigente hasta el año 2015, situación parecida a la que se desató en la Intendencia

de Canelones, donde también existía un convenio e incluso una cláusula de paz laboral y aún así se realizaron paros por aumento de salarios.

Esto fue tema de discusión en el secretariado del PIT CNT, hecho que también es poco habitual ya que los sindicatos son autónomos dentro de su ámbito de actuación. Ismael Fuentes expresaba ante esta situación: *“que no se respeten los convenios firmados será un antecedente complicado”*.

Por otro lado, a raíz de varios fallos impuestos por la justicia se dio una reducción del uso de las ocupaciones como medida, por lo cual el movimiento sindical se vio obligado a redefinir sus formas de movilización.

Estas situaciones generaron tensiones internas en el movimiento sindical, tanto entre las corrientes que mantienen adhesión a la central como en los sectores que proponen abiertamente la creación de una nueva central, clasista y opositora al gobierno.

Otro aspecto novedoso fue la creación de una nueva corriente sindical en noviembre de 2013. Dicha corriente es llamada “5 de Marzo” y se creó no como una nueva central sino con el objetivo de desarrollar un debate interno. Sus fundadores la consideran un nuevo espacio de reflexión dentro del movimiento sindical. Pese a su corta existencia ya desarrolló un fuerte enfrentamiento con otras corrientes como el cuestionamiento al plan de vivienda sindical y el carácter de los coordinadores del PIT CNT.

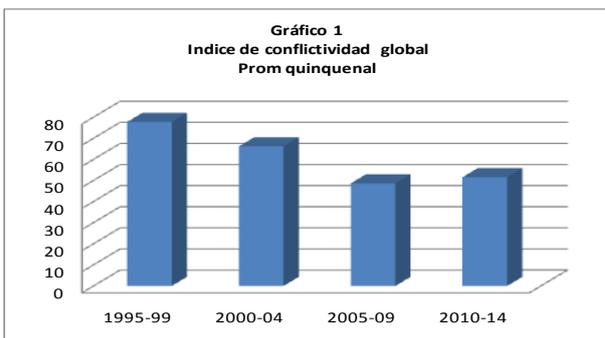
Durante el último año de gobierno la mayor parte de las demandas fueron por temas estructurales como la seguridad en el trabajo, hecho que se concretó en la aprobación de la ya mencionada Ley de Responsabilidad Penal Empresarial. En el paro general realizado en Setiembre el movimiento sindical planteó su plataforma para el próximo quinquenio, priorizando el desarrollo productivo, la justicia social y democracia de más calidad. Dentro de sus demandas concretas continúa destacando el incremento de los salarios más bajos y aparece la negociación a nivel de cadenas productivas, lo cual muestra coherencia con su discurso e interés permanente.

A mediados del año próximo el PIT CNT tendrá su Congreso, que se reúne cada dos años aunque el último fue en el 2011. Se proyecta que serán electos 1.300 delegados y existe una idea de promover una reforma de estatutos.

El movimiento sindical, claramente ha adquirido fuerza y según Pereira trajo como consecuencia el *“dolor del avance”* que se traduce en los nuevos dirigentes que *“salen a buscar derechos que nunca tuvieron y cometen errores en el camino que eligen para conseguirlos”*. Asimismo, se visualiza que está existiendo un nuevo perfil de dirigente, cuyo centro ya no son los temas programáticos o de transformación social. Para seguir avanzando, creen los dirigentes con historia, que se debe promover la formación sindical, y en esa línea, Pereira propone que haya una materia en Educación Secundaria donde se enseñe sobre cultura sindical.¹

¹ El “dolor del avance” deja al PIT CNR con nuevos dirigentes “sin formación” porque los más preparados se concentran en la política. BUSQUEDA, Jueves 11 de Diciembre de 2014. Pág 31.

4. La conflictividad laboral



Si se considera la conflictividad laboral de los últimos cinco años, coincidentes con el período de gobierno de José Mujica, se observa un nivel intermedio, con un promedio quinquenal levemente superior al quinquenio anterior (+6%) pero más bajo que en los períodos 90-95 (-34%) y 96-99 (-22%) (Gráfico 1).

Cuadro 1. Algunas estadísticas de conflictividad

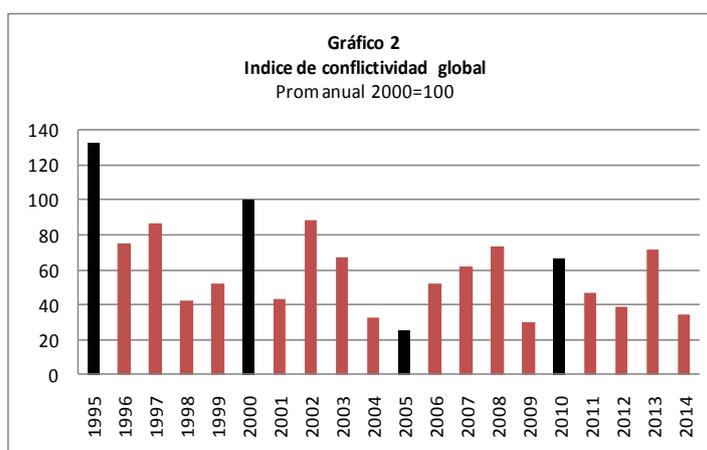
	2010	2011	2012	2013	2014 ²
Número de conflictos totales	149	139	121	124	125
Paros generales	5	2	2	4	1
Trabajadores involucrados	1.303.142	992.198	822.656	1.494.962	697.427
Jornadas perdidas totales	1.140.486	918.365	998.657	1.659.605	1.098.703

Fuente: Elaboración propia

En el quinquenio se destacan algunas características particulares:

4.1. Dinámica irregular

Como suele ocurrir cuando asume un nuevo gobierno, en el primer año se registra una alta conflictividad laboral, dado que los trabajadores de los distintos sectores realizan sus demandas a las nuevas autoridades. En este caso la del año 2010 sólo fue superada por la de 2013 cuando la conflictividad de la construcción aumentó por los fallecimientos de trabajadores en accidentes laborales, por el reclamo de la aprobación de la ley de responsabilidad empresarial y por paros por un nuevo convenio salarial, a lo que se sumó una importante movilización en la educación en reclamo de mejoras en la Rendición de Cuentas (Gráfico 2). Esto contrasta con lo ocurrido en 2005 cuando asumió por primera vez un gobierno de izquierda, momento en que la conflictividad fue excepcionalmente baja.



Esto contrasta con lo ocurrido en 2005 cuando asumió por primera vez un gobierno de izquierda, momento en que la conflictividad fue excepcionalmente baja.

Por su parte en 2014 la conflictividad bajó a la mitad en relación al año anterior, siendo la más baja de los cinco años de gobierno (Gráfico 2).

4.2. Bajo número de paros generales

Entre el 1 de enero de 2010 y el 10 de diciembre de 2014 se convocaron 14 paros generales, en comparación con los 18 del período 2005-09, los 24 del 2000-04 -con un record en el año

² Las cifras 2014 corresponden al período 1 de enero – 15 de diciembre

2002 cuando se realizaron 12-, y los 23 del período 1995-99. Además si se analizan las plataformas reivindicativas se observa una mayoría más bien programática (por profundizar cambios, por industrialización, por modificación de la ley de Caducidad) y un número reducido de reclamos más concretos y directos como mejora en la negociación colectiva privada o más recursos en la Rendición de Cuentas.

El 2014 fue excepcionalmente bajo cuando sólo hubo un paro general que se realizó en setiembre y no fue contra el gobierno sino que se convocó previo a las elecciones nacionales “Para no volver atrás. En rechazo a las políticas de los 90 y por mantener reformas laborales”.

Cuadro 2. Paros generales por año

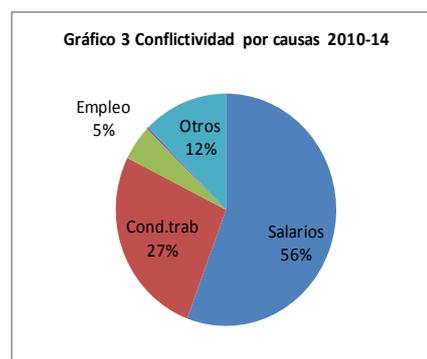
2010	9/6	Parcial de 9 a 13	Por aumento del SMN y una mejor distribución de la riqueza. Declaran que no es contra el gobierno sino propositivo
	19/8	Parcial de 9 a 13	Con tres concentraciones que concluyen en acto final. Se define como acto propositivo con ideas para el país productivo en medio de la 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
2011	19/5	Parcial de 15 a 19	Cuando se votaba derogación de art ley de caducidad
	16/8	Parcial de 9 a 13	Por RC, ley de negociación colectiva, mejor distribución de la riqueza y defensa de las empresas públicas ante cualquier intento de privatización
2012	9/8	Parcial de 9 a 13 (educa 24 hs)	Ante una nueva ronda de negociación en consejo de salarios y por mejoras en la RC
	22/11	Parcial de 9 a 13	Mayor profundización de políticas sociales y económicas. Es hora de profundizar los cambios
2013	23/5	Parcial de 9 a 13	Mejoras en RC y en negociación salarial
	25/7	Parcial de 9 a 13	Mejoras en la RC y en la negociación privada
	25/9	Parcial de 11 a fin jornada	Por mejoras en la negociación salarial. “Si a los trabajadores nos va bien le va bien al pueblo”
	29/10	Parcial de 9 a 13	Por aumentos en Consejos de Salarios y desafiliación de las AFAPs Fuente:
2014	18/9	Parcial de 9 a 13	Por no volver atrás. En rechazo a las políticas de los 90 y por mantener reformas laborales

4.3. Bajo número de ocupaciones

Luego que en el quinquenio anterior el número de ocupaciones de los lugares de trabajo como medida de lucha en un conflicto laboral aumentara y llegara a representar el 25% de los conflictos en 2005³, el número se fue reduciendo y en el quinquenio 2010-2014 se situó entre el 17 y el 10%, llegando al 10% en 2014 cuando se registraron solamente 12 ocupaciones.

4.4. Principalmente tuvo causas salariales y fue más alta en el sector privado

Si se suman los conflictos de todo el período nuevamente se observan características reiteradas en el quinquenio anterior: más de la mitad de los mismos fueron por reivindicaciones salariales, ya fuera por mejoras en la negociación o la Rendición de Cuentas como por atraso en los pagos. Como segunda causa se ubicó “condiciones de trabajo” donde se destacaron los paros en la construcción por fallecimiento de trabajadores en accidente laborales así como en el sector transporte o paros en la educación pública por el mismo motivo.



³ El número aumentó luego de mayo de 2005 cuando se derogaron los decretos que facultaban al Ministerio del Interior a autorizar el ingreso de fuerza pública en locales ocupados

Los paros por fallecimientos de trabajadores en accidentes laborales fueron aumentando a lo largo del quinquenio llegando a 12 en el año 2014. Estos representaron más de la mitad de la conflictividad sectorial del año, que como ya se dijo fue la más baja del quinquenio.

Por su parte, el 63% de la conflictividad se registró en el sector privado.

5. La negociación en Consejo de Salarios

Con los lineamientos mencionados en el punto 2.4, transcurrieron en este período de gobierno dos rondas de negociación en los años 2010 y 2013. Un análisis comparativo de las mismas permite describir ciertas tendencias que estuvieron presentes en ambas rondas.

5.1 Resultados formales destacables: predominaron los consensos y los plazos se alargaron.

Tomando en cuenta la forma como se adoptaron las decisiones (por consenso, mayoría o decreto), sobre 221 subgrupos abiertos en el 2010 y 144 en el 2013, el Cuadro N° 1 muestra que hubo un **elevado grado de consensos**, que alcanzaron en la ronda de 2010 el 84,6% y en la de 2013 el 91,5% de los ámbitos instalados, siendo éste el porcentaje más elevado desde la reinstalación de los Consejos de Salarios.

Cuadro 3 Acuerdos y decretos

Formas de resolución	4ta ronda 2010		5ta ronda 2013	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Consenso	187	84,6	132	91,7
Acuerdos por mayoría	27	12,2	12	8,3
Decretos	7	3,2	0	0,0
Total de documentos	221	100,0	144	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los acuerdos por mayoría representaron el 12,2% en el año 2010, decreciendo en la ronda de 2013 donde fueron el 8,5%. Si bien en todas las rondas- incluso del período de gobierno anterior- se notó cierto equilibrio en las propuestas presentadas a votación por el Poder Ejecutivo las que fueron acompañadas en unos casos por los trabajadores, y en otros por los empresarios, en la ronda 2013 se dieron en la instancia de votación dos hechos nuevos. Por un lado, a partir de la propuesta de votación presentada por los delegados del Poder Ejecutivo se logró consenso total; por otro, por primera vez el acuerdo se obtuvo con el voto favorable de empresarios y trabajadores y con la abstención del Poder Ejecutivo. La necesidad de dictar decretos por falta de acuerdo fue decreciendo a lo largo del tiempo, llegando a desaparecer en la ronda 2013.

En cuanto a la **vigencia** de los acuerdos, se confirma la tendencia a tener cada vez más larga duración. En la ronda de 2010 el 68% de los acuerdos tuvo una duración de 30 meses o más, cifra que alcanzó al 88,5% en la ronda de 2013, con lo que sin duda se siguió avanzando hacia una mayor previsibilidad. Con ello el gobierno logró también transcurrir el año electoral (2014) sin prácticamente negociaciones pendientes. Este alargamiento de los plazos pudo lograrse por la utilización de la cláusula de salvaguarda que fue negociada en el 73% de los acuerdos de la ronda de 2010 y en el 85% de los de la ronda 2013.

5.2 Contenidos de fondo: con escasa innovación

Analizando los contenidos negociados se advierte que: a) los temas objeto de negociación siguieron siendo la fijación de mecanismos de ajuste salarial, los beneficios, y las formas de

relacionamiento de los actores entre sí; b) comenzaron aparecer, aunque escasamente, nuevos contenidos y c) los temas que vinculan a los actores con la producción, como siempre sucedió, se mantuvieron casi ausentes.

5.2.1 Mecanismos de ajuste: bajo acatamiento al uso de indicadores y sensible crecimiento de los salarios menores.

Los resultados económicos de los convenios celebrados a partir de la ronda 2010 permiten señalar que hubo un bajísimo acatamiento a la utilización de indicadores, y que los mayores crecimientos siguieron siendo muy superiores para los salarios menores. Lo primero surge del Cuadro 4.

Cuadro 4 Tipo de crecimiento negociado

Tipo de crecimiento	Ronda 2010		Ronda 2013	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Con indicadores	25	11,3	26	18,1
Sin indicadores	196	88,7	118	81,9
Total	221	100,0	144	100,0

Fuente: Elaboración propia

Si bien se advierte que hubo un pequeño avance en la ronda de 2013, el uso de indicadores no fue frecuente predominando el crecimiento de salarios basado en porcentajes fijos.

Si se estudian los valores salariales se observa una notoria tendencia a su crecimiento, debido a la política salarial adoptada. Primero, porque aumentó sistemáticamente el salario mínimo nacional, con lo que también aumentó los salarios en las categorías peor remuneradas; y segundo porque dio tratamiento preferencial a los llamados “salarios sumergidos” fijándoles elevados crecimientos. El cambio más significativo se constató en el sector servicios, donde del 31,7% de los acuerdos negociados en 2005 tenían a la categoría menor remunerada en valores cercanos al salario mínimo nacional, en tanto en el 2013 quedó entre 26% y 89% sobre el mismo. El comercio mantuvo un 33,33% de los subgrupos negociadores con un salario de la categoría menor remunerada entre el mínimo nacional o hasta 13% sobre éste, sin embargo el 66,66 restante tuvo un sensible crecimiento, superando ampliamente el salario mínimo nacional.

5.2.2 Beneficios con impacto en el ingreso de los trabajadores

Al igual que en rondas anteriores, en las de 2010 y 2013, se acordaron beneficios con importante impacto en el ingreso de los trabajadores. El 43% de los acuerdos del año 2010, y el 45% de los acuerdos celebrados en 2013 establecieron beneficios. Licencias especiales, el día del trabajador del sector, nocturnidad, prima por antigüedad, prima por presentismo, y ropa de trabajo, fueron los beneficios más considerados en la ronda 2010. En la ronda de 2013, si bien se mantuvo el interés por estos beneficios, surgieron dos intereses nuevos: la paga de partidas en dinero casi siempre incorporables al salario en el próximo convenio; y la negociación de licencias especiales encaminadas a proteger la salud del trabajador y a permitir la conciliación entre la vida familiar y la laboral, que integran las cláusulas de género que por ser un contenido innovador, se analizan en el punto 5.2.4

5.2.3 Normas de relacionamiento entre los actores: elevada autoregulación

También se confirmó la tendencia a la autoregulación a través de la negociación de cláusula de paz, mecanismos de prevención de conflictos y regulación de distintos aspectos de la actividad sindical. La cláusula de paz se incorporó en algo más del 70% de los acuerdos y los mecanismos de prevención de conflictos en aproximadamente el 60%. La regulación de la actividad sindical, viene decreciendo, seguramente no por falta de interés, sino porque con la ley 17.940 parte de los aspectos que se negociaban ya está regulados legalmente, y la licencia sindical ya fue negociada en todos los Consejos.

5.2.4 Cláusulas de género: llegaron para imponerse

Las cláusulas de género, entendiéndose por tales, aquellas que refuerzan el cumplimiento de los derechos de los trabajadores/as, y/o que implican avances hacia la igualdad de género y la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, se impusieron definitivamente en la ronda de 2010 estando presentes en más del 80% de los grupos en que hubo negociación, cosa que se repitió en la ronda de 2013.

El mayor número de menciones se hizo para **ratificar la legislación existente**, estableciendo: una exhortación al cumplimiento de una serie de leyes de no discriminación en toda su extensión; la reafirmación del principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin ninguna distinción o exclusión; el reconocimiento de que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones; y el compromiso de no discriminar en las remuneraciones, los ascensos o la adjudicación de tareas.

La ronda de 2013 agregó a lo anterior nuevas disposiciones: a) se negociaron beneficios para la **prevención de enfermedades**, que ya no fueron solamente destinados a la mujer, sino que se extendieron a exámenes urológicos para hombres de determinada edad; b) se consideraron las **responsabilidades familiares**, prácticamente dejándose de lado la negociación de licencias por paternidad debido a la aprobación de la ley de licencias especiales, e intensificando el tratamiento de la lactancia, la paga de subsidios o primas por nacimiento y la entrega de útiles; c) se negociaron otras formas que permiten armonizar el tiempo de trabajo con la vida de familia, expresadas tomando en consideración distintas situaciones como: la necesidad de llevar a los hijos de hasta 14 años a los controles médicos; la internación de hijos menores de 18 años; la atención de hijos discapacitados o con enfermedades oncológicas; la atención de temas vinculados a la educación de los hijos; y cualquier otra situación de carácter particular.

5.2.5 La capacitación: comenzó a considerarse

La preocupación por capacitar fue considerada en el 24% de los acuerdos celebrados en la ronda 2010 y en el 22% de los celebrados en 2013. En unos casos, el acuerdo se limitó a crear una comisión bipartita para relevar las necesidades del sector e instrumentar mecanismos para llevarla adelante. En otros, se acordó acudir a INEFOP para diseñar y ejecutar políticas de formación de los trabajadores en áreas que resulten necesarias para el desarrollo de su actividad. Otros convenios trataron el tema con más profundidad, considerando la forma como las empresas deberán llevar a cabo la capacitación en lo relativo a quién asume el costo de la misma, en qué horario se realizará y cómo se abonarán las horas que la misma insuma. Con estos resultados se puede afirmar que aunque en forma lenta los actores van tomando conciencia de los beneficios de la capacitación, transformándola en un tema de relevancia en las relaciones laborales, dejando de ser un capítulo más de la educación formal para pasar a ser un contenido enriquecedor de la negociación.

5.2.6 Relacionamiento con la producción: tema ausente

Las normas que vinculan a los actores con la producción estuvieron prácticamente ausentes, tanto en éstas como en las rondas de negociación anteriores, lo que parecería demostrar que el centro de debate siempre fue los salarios y su ajuste y no la competitividad y el empleo.

6. Perspectivas al inicio de una nueva Administración.

Para el año 2015 no se estima que el contexto internacional mejore con respecto a la situación actual. Los países desarrollados mantendrán tasas de crecimiento bajas y los países emergentes, China, en particular, también tendrán cifras de crecimiento menores a las de años pasados. Tampoco se prevén mejoras en los países vecinos. Esto significa que la demanda externa no será un factor de dinamismo. Debe tenerse en cuenta que la estructura de mercados de destino de la producción nacional tuvo un cambio sustancial en los últimos años, en donde China pasó a ser el segundo comprador. Si bien el Mercosur redujo su participación, en los productos industriales tiene un peso importante, en especial Argentina, país en el que además del enlentecimiento de su economía se encuentra en default y tiene enormes dificultades de acceso al financiamiento. Estas dificultades en los últimos años la llevaron a adoptar medidas proteccionistas que ya están generando problemas serios en algunos sectores.

Asimismo existen previsiones de una posible reducción del precio de los commodities y alteraciones en las corrientes internacionales de capitales donde el aumento de la tasa de interés norteamericana podría ser un estímulo a la atracción de capitales.

Esta situación en su conjunto fue caracterizada como que se producirá un cambio en el “viento de cola” que hubo en los últimos años al “viento de frente” que habrá en los años siguientes.

Sin embargo no se prevé el ingreso en una etapa recesiva sino en una meseta en las cifras de crecimiento. Las previsiones de consultoras y organismos internacionales son que la economía seguirá creciendo a cifras mayores que el promedio histórico, aunque menores a las de los años pasados. El gobierno prevé un crecimiento del producto del 3% para el 2014 y del 3,3 % para el 2015. Por su parte el FMI estima el crecimiento para 2015 en el 2,5 % y el promedio de la encuesta del Banco Central -basada en consultores- en 3,1%.

Una preocupación adicional es que en los meses recientes hubo un aumento del déficit fiscal que se estima que terminará el año en una cifra superior al 3% del PBI. El gobierno que asuma en el 2015 se encontrará en el dilema que el Ministro de Economía Mario Bergara definió como la necesidad de alcanzar una *“combinación difícil entre los compromisos programático y la responsabilidad fiscal”*.⁴

Entre las promesas electorales formuladas en la campaña electoral por el Frente Amplio varias tienen un impacto importante como la implementación del Sistema de Cuidados y la asignación a la educación un presupuesto del 6% del PBI. A ello habría que agregar la reforma del IRPF con la suba del mínimo no imponible y nuevas deducciones, en el marco del objetivo de mejorar la distribución del ingreso. Algunos de estos cambios se implementarán en varios años, por lo que aún se desconoce como impactarán en el año 2015, pero es previsible que habrá mayores gastos, agravando la situación fiscal, más aún considerando la promesa de no crear nuevos impuestos, salvo el de la educación primaria en el sector agropecuario.

⁴ Exposición en ACDE el 11/12/2004. El Observador 12/12/2004.

Por su parte en este año los actores sociales hicieron conocer sus aspiraciones. Los empresarios han manifestado que los niveles salariales significan una rigidez y dificultan la competitividad, afirmando que afectó a algunos sectores, por lo que exigen una moderación en el crecimiento salarial.

En sentido contrario el PIT CNT exige un muy fuerte crecimiento en el Salario Mínimo Nacional y en los salarios menores de todos los sectores. Para el primero se exige que del nivel actual de \$8.960 alcance \$15.000 el 1 de enero del 2016, lo que implica, suponiendo una inflación del 9% en este año, un crecimiento real del 41%. En los años pasados hubo crecimientos en los salarios menores que no se reflejaron totalmente en los mayores, pero siempre implicaron una suba en todas las categorías para no alterar la escala salarial.

Otra demanda es llevar a jornada de trabajo a 6 hs sin reducción salarial, sin precisar cómo se implementaría en los distintos aspectos que deben ser analizados. De aplicarse generalizadamente esta medida implicaría un crecimiento real adicional del 25%. Pero hay múltiples alternativas por lo que el impacto en cada año dependerá de la forma en que sea aplicada, en caso que eso se decida.

Otras demandas sindicales también tienen un costo fiscal como el aumento del mínimo no imponible en IRPF, un aumento de deducciones, y la exoneración de IVA a productos básicos.

Puede afirmarse, entonces, que las demandas sindicales implican tanto en lo relativo a los salarios como en las otras propuestas un costo fiscal importante y un aumento en los costos salariales, lo cual contrasta con las propuestas empresariales.

Por vencimiento de los convenios vigentes en el año 2015 habrá negociaciones salariales en el sector privado, entre ellos en varios sectores fuertemente sindicalizados como por ejemplo bebidas sin alcohol, metalúrgica, transporte, banca, salud y enseñanza. En el sector público se aprobará el presupuesto quinquenal en donde se determinarán los niveles salariales así como la previsión de gastos para implementar la reforma en la enseñanza y el sistema de cuidados, por mencionar dos de los aspectos de elevado costo fiscal. Aunque en cada año pueden existir mejoras en las rendiciones de cuentas, sin duda el Presupuesto es el documento más importante en los gastos públicos del período por tener un impacto en los cinco años siguientes. Por esto el primer año de una Administración es en la que se concentran las mayores movilizaciones sindicales y el de mayor conflictividad del período (salvo lo ocurrido en 2005, que fue claramente un año excepcional).

Es previsible que las pautas gubernamentales para la negociación salarial reiteren, de alguna forma, el objetivo que tuvieron desde el año 2010 tanto en cuanto a aumentos mayores para los salarios menores y el Mínimo Nacional, así como que en general los crecimientos se vinculen a la situación de los sectores económicos y la evolución del conjunto de la economía y el empleo. Y puede preverse una oposición empresarial a crecimientos importantes.

Es decir que gobierno, empresarios y sindicatos asumirán la negociación del 2015 con objetivos comunes en algunos aspectos (la mejora de la competitividad con los empresarios, la mejora en la distribución con los sindicatos, por ejemplo) pero también debiendo asumir problemas diferentes. La magnitud de la conflictividad dependerá mucho del tiempo en que cada actor aspire a lograr sus objetivos. Si en movimiento sindical quiere lograr importantes resultados inmediatos esto generará problemas fiscales e inflacionarios (y quizá en la competitividad) que el gobierno intentará evitar. Este es el desafío central que las relaciones laborales enfrentarán al inicio de la tercera Administración del Frente Amplio.