

Informe de Relaciones Laborales

Enero-Junio de 2014

1. Contexto económico

La economía uruguaya mantuvo su dinamismo en el año 2013 con un crecimiento del PBI del 4,4%, completando un ciclo alcista de 11 años consecutivos. El muy favorable contexto internacional permitió en varios años un crecimiento a tasas históricamente muy elevadas. Esta situación se modificó en los últimos años y con ello las tasas de crecimiento también se redujeron, sin llegar, sin embargo a caer en recesión como ocurrió en la gran mayoría de los países. El mercado interno, aumentado por el crecimiento del empleo y los ingresos tuvo un rol muy importante.

Las previsiones para el año 2014 indican que nuevamente habrá crecimiento aunque de una cifra menor (3% aproximadamente) mientras se mantienen elevados niveles de empleo, crecimiento de los salarios y muy reducido desempleo. En el enlentecimiento del dinamismo influyen el muy lento crecimiento de la economía mundial y los problemas del comercio regional, donde las medidas proteccionistas de los países vecinos tienen incidencia en las exportaciones, en particular, las de productos industriales, generándose dificultades en estos sectores.

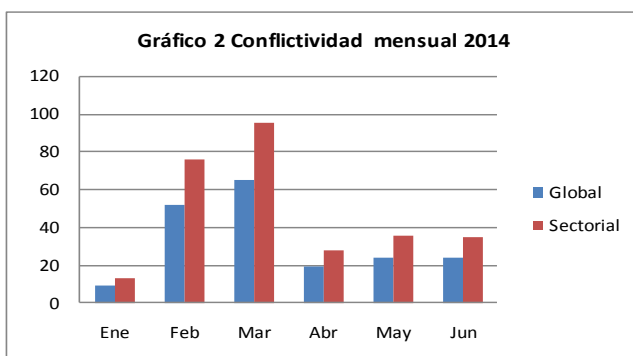
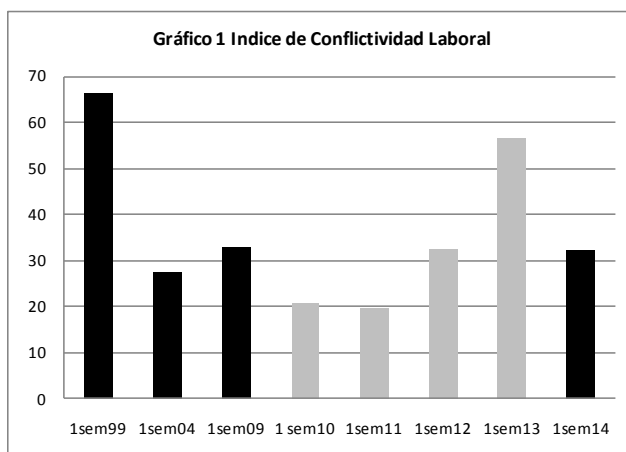
Paralelamente la inflación se mantiene en niveles inferiores al 10% pero superiores a la meta gubernamental. En los últimos meses ha aparecido un nuevo tema en la discusión económica cómo es la previsión de un déficit fiscal superior a los años anteriores.

Es comprensible que, particularmente en un año electoral, cada uno de estos temas sea objeto de polémica y opiniones encontradas. La oposición insiste en que se están afectando los equilibrios macroeconómicos, mientras que desde el gobierno se sostiene que los desajustes no son demasiado relevantes y que incluso el impacto externo negativo no tendrá consecuencias mayores por la abundancia de reservas internacionales que permiten hacer frente a los mismos.

2. La conflictividad laboral disminuyó tanto a nivel global como sectorial

En el primer semestre del año 2014 la conflictividad laboral global, que incluye tanto los paros de rama y empresa como los generales, fue un 40% menor a la de igual período del año anterior (Gráfico 1). La disminución se explica principalmente porque en este semestre no hubo paros generales, cuando en el primer semestre de 2013 se había registrado uno, pero también porque la conflictividad sectorial enero-junio 2014 fue un 35% menor a la de igual periodo del año anterior.

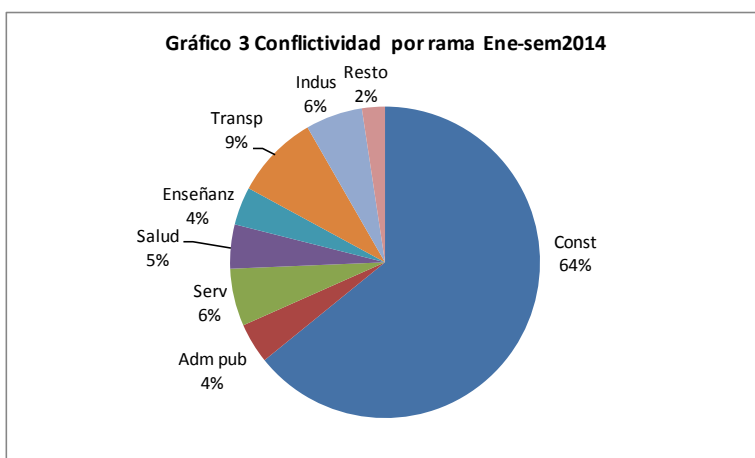
Si se realiza una comparación de más largo plazo, y se consideran los últimos años de cada período de gobierno desde 1995, cuando el Instituto de Relaciones Laborales comenzó a calcular estadísticas, se observa que la conflictividad del primer semestre de 2014 se ubica en niveles normales, incluso más bajos que en otros años (barras negras Gráfico 1). Si se desglosa la información y se analiza la dinámica mensual de la conflictividad se observa que dentro de este semestre se destacaron claramente febrero y marzo siendo el resto de los meses relativamente bajos. Recordemos que la explicación de ese aumento fueron los fallecimientos en accidentes de trabajo en la construcción (Gráfico 2).



Entre enero y junio se registraron 67 conflictos por los cuales se perdieron 336.482 jornadas laborales y en los cuales se involucraron 515.540 trabajadores. Dentro de las medidas de movilización cinco conflictos se expresaron en ocupaciones de los lugares de trabajo y dos con piquetes en la puerta de la empresa.

3. La conflictividad fue mayor en el sector privado

El 87% de la conflictividad tuvo lugar en el sector privado y dentro de este se destacó la construcción con el 64% del total. Lamentablemente esto se viene repitiendo dados los fallecimientos de



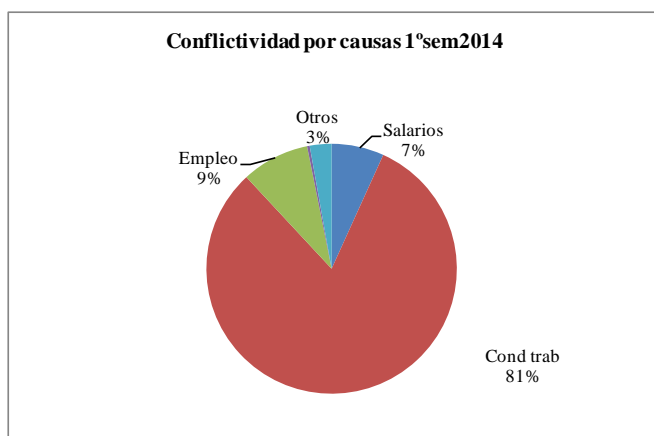
de trabajadores en accidentes laborales. En este semestre se registraron seis paros generales parciales del sector por este motivo a lo que se agregó uno por la aprobación de la denominada ley de responsabilidad penal empresarial. Muy por debajo se ubicó el

transporte con el 9% donde también la mayoría de los paros fueron por mayores medidas de seguridad ante la muerte de dos taxistas y varias rapiñas en transporte colectivo, aunque se

registraron también paros por otros motivos como el envío de trabajadores a seguro de paro en los taxis, conflicto aún sin resolverse. En la industria manufacturera (6%) la causa principal fue empleo, tanto por envíos a seguro de paro como por suspensiones de trabajadores. En servicios (6%) se destacó la seguridad privada con paros por guardias heridos. El resto de las ramas fue poco significativo.

Dentro del sector público lo cuantitativamente significativo fue la educación por un lado, con paros en la Universidad de la República por el no llamado a ascensos y en Secundaria por elección de horas, y la Administración Pública por otro con paros en la Intendencia de Montevideo por el fallecimiento de un trabajador y un paro en UTE en rechazo a la reestructura, entre otros.

4. Mejores condiciones de trabajo, en particular mayores medidas de seguridad, fue la causa principal de la conflictividad semestral



Como puede inferirse de lo anterior – y observarse en el Gráfico 4 – la principal causa de la conflictividad del semestre fue mejores condiciones de trabajo.

En empleo se agregaron un paro de la industria metalúrgica por más empleo y paros puntuales por algún despido o envíos a seguro de paro.

En salarios se registraron

principalmente paros por incumplimiento de acuerdos.

En otros se sumaron un paro en Loterías y Casinos en rechazo a la ley de juego a discusión en el parlamento, paros en el comercio por represión sindical entre otros menores.

5. La negociación colectiva en el primer semestre de 2014

El 31 de diciembre de 2013 vencieron 23 convenios negociados en Consejos de Salarios, todos los cuales se instalaron, y según los datos publicados en la página web del MTSS al 7 de julio de 2014, en términos generales sus resultados mantuvieron características similares a las rondas anteriores.

✓ **Alto grado de consensos** El 92% de los ámbitos culminaron con consenso de los tres actores, en tanto que en el 8% restante fue necesario votar, celebrándose acuerdos por mayoría, con el voto favorable de trabajadores y empresarios absteniéndose de votar los delegados del Poder Ejecutivo.

✓ **Larga duración de los acuerdos con salvaguardas** El predominio fue para los acuerdos de 3 años (85%), en tanto que el 15% restante correspondió a acuerdos con una duración de

24 y 34 meses respectivamente. Lo extenso del plazo considerado determinó que en el 62% de los acuerdos se negociara cláusula de salvaguarda, previendo que se produjeran situaciones ajenas a la voluntad de las partes que pudieran hacer peligrar la estabilidad del sector. El 62% lo hizo mencionando indicadores objetivos principalmente relacionados a variaciones sustanciales del IPC o del PIB, en tanto que el resto tomó en cuenta genéricamente cualquier situación externa, sin especificarla.

✓ **Periodicidad del ajuste anual** Sólo el 7,5% de los acuerdos ajustaran sus salarios en forma semestral, en tanto que el 92,5% restante el ajuste se pactó anual.

✓ **Crecimientos básicamente fijos** Los crecimientos negociados predominantemente fueron fijos (85%). Sólo el 7,5% consideró el indicador macro y el 7,5% restante indicador sectorial. Los acuerdos con indicadores fijos aseguraron crecimientos variables que fueron desde 20,73% para los 3 años a 4,5% en el trienio. Sin embargo, en cuatro convenios, el crecimiento seguramente será mayor, ya que en cada ajuste se irán acercando al grupo madre, culminando los convenios con la equiparación salarial total.

✓ **Predominan cláusulas de género** El 67% de los acuerdos negociaron cláusulas de género, en unos casos confirmando normas ya existentes promotoras de equidad de género y no discriminación; en otros dando licencias especiales por paternidad o situaciones de emergencia vinculadas a cargas familiares y en otros regulando la lactancia, con la reducción de la jornada habitual en un 50% por el plazo de seis meses.

✓ **Prosigue el interés por auto regularse** El 54% de los acuerdos negociaron mecanismos de prevención de conflictos, en la mayoría de los casos con dos instancias una bipartita y la otra en el Consejo de Salarios, que se deben cumplir previamente a la adopción de medidas. El 63% de los acuerdos tienen cláusula de paz.

✓ **Capacitación poco considerada y temas vinculados a la organización del trabajo ausentes** La capacitación estuvo poco considerada estando presente sólo en el 15% de los acuerdos, en tanto que los temas que vinculan a los actores con la producción sólo se dieron en dos convenios y se relacionaron con formas de contratación.

6. En conclusión

En un contexto económico donde se mantiene el dinamismo aunque a menores tasas de crecimiento el mercado de trabajo mantuvo elevado nivel de empleo, crecimiento de salarios y reducido desempleo.

La conflictividad laboral se mantuvo en niveles relativamente bajos con respecto a los años anteriores pero similares a los de los primeros semestres de los últimos años de Administraciones anteriores. Esto ratifica que la conflictividad se reduce en períodos electorales, como ha sido señalado anteriormente. Incluso en este semestre, la mayor parte de la conflictividad no se originó en reivindicaciones salariales sino en movilizaciones sindicales

por temas estructurales como la demanda de mayor seguridad en el trabajo (paros en la construcción por accidentes y la demanda de la ley de responsabilidad empresarial los primeros meses del año) o seguridad en el transporte y en la enseñanza.

En el periodo hubo una mini ronda de negociación salarial pues vencieron 23 convenios colectivos que fueron renegociados. Para esta instancia no hubo criterios gubernamentales nuevos y los convenios firmados mantuvieron las características de las rondas anteriores. Entre los principales aspectos a destacar puede mencionarse que hubo una amplia mayoría de consensos (92%), los acuerdos en general fueron de varios años e incluyeron cláusulas de salvaguarda ante posibles cambios de la situación económica. En la amplia mayoría de los casos establecieron ajustes salariales anuales y crecimientos de los salarios reales por cifras fijas (85%) y no vinculadas a indicadores de producción o de productividad.

Esto indica que la negociación fue básicamente tradicional, donde el elemento novedoso, que se reitera con respecto a lo sucedido en las últimas rondas, fue la inclusión de cláusulas de igualdad de género. En cambio temas vinculados a la organización del trabajo o la capacitación tuvieron una importancia significativamente menor. Todo indica que en los meses siguientes no habrán cambios significativos.