

# Las relaciones laborales en 2015 y perspectivas para el 2016

Juan Manuel Rodríguez

Beatriz Cozzano

Graciela Mazzuchi

María Eloísa González

Marzo 2016<sup>1</sup>

Instituto de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica del Uruguay

---

<sup>1</sup> Versión actualizada a Diciembre 2015.

## Introducción

Las relaciones laborales en el año 2015 se fueron conformando con algunas particularidades con respecto a los años anteriores: asumió un nuevo gobierno lo cual generó expectativas e incertidumbres en los actores sociales; luego de diez años de crecimiento de la economía la tendencia se modificó y el dinamismo se enlenteció, deteriorando el mercado de trabajo. Al ser el primer año de gobierno se elaboró el Presupuesto Quinquenal, que se elevó al Parlamento para su aprobación. Este proceso desató polémicas y numerosas demandas de los trabajadores del sector público. Por otra parte el gobierno propuso pautas para una nueva ronda de negociación en el sector privado que comenzó a desarrollarse en el segundo semestre enmarcadas en el nuevo contexto de menor dinamismo, lo que también fue fuertemente resistido por los trabajadores. A partir de esta situación particular, empresarios y trabajadores fueron diseñando sus estrategias lo que determinó en la conflictividad y en la negociación algunos elementos novedosos.

En este informe se detallan y analizan el contexto económico, las estrategias de los actores, la conflictividad laboral y la negociación colectiva para extraer conclusiones sobre las relaciones laborales en 2015 y proyectar perspectivas para el año 2016.

### 1. Contexto económico

Cuando asumió el gobierno actual la situación económica comenzó a transitar una etapa que tenía – y tiene- diferencias importantes con respecto a los diez años anteriores. El cambio central, probablemente, sea la profundización del deterioro del mercado internacional y el regional que incidieron en el enlentecimiento del ritmo de crecimiento de la economía. A ello se sumó un deterioro en las cuentas fiscales y una evolución de la inflación hacia niveles superiores a las metas oficiales.

Las definiciones de la política económica en áreas como el presupuesto elevado por el Poder Ejecutivo al Parlamento, en la política salarial propuesta, en el manejo del tipo de cambio y su relación con la inflación, buscaron retomar los equilibrios. Pero tuvieron características tan diferentes con respecto a los gobiernos anteriores que generaron múltiples debates, a nivel político y con los actores sociales.

#### 1.1 Deterioro de la economía internacional y regional

La economía mundial no termina de recuperarse de la crisis mundial 2007 – 09. Los países desarrollados tienen tasas de crecimiento muy bajas (aunque algunos tuvieron cierta mejora), las economías emergentes siguen siendo las más dinámicas, (aunque tienen diferencias entre sus miembros) pero China, en particular, redujo significativamente su crecimiento y la región está en una situación muy deteriorada por factores económicos y políticos. Veamos cada una de estas tres áreas.

a) Entre **los países desarrollados**, el producto de los Estados Unidos creció en este año un 2,5%, cifra que es algo superior a los años anteriores, pero no demasiado. También crecieron sus empleos y los ingresos, con lo cual, el consumo de los hogares también creció y de hecho fue el motor de la recuperación, porque el mercado internacional no tuvo dinamismo.

En el año 2015 los EEUU fue la economía desarrollada más dinámica. El FMI prevé para el año 2016 un crecimiento del 2.4% y que seguirá creciendo hasta el fin de la década en cifras cercanas al 2%. Estas cifras son indicativas de que no está en crisis pero tampoco será motor del crecimiento de la economía mundial.

Por su parte la zona euro no logra retomar niveles de crecimiento significativos. En el 2015 creció un 1.5% y se prevé una cifra similar para el año siguiente. Por su parte, Japón creció un 0.8% y se estima que en 2016 crecerá un 0,5. En ambos casos hay un crecimiento de montos inferiores a los de EEUU, a un nivel cercano al estancamiento.

No debe perderse de vista que estas regiones, pese a la poca relevancia que tiene su población en el total mundial, por sus elevados niveles de ingreso per cápita tienen una incidencia importante en la demanda mundial. Su muy limitado dinamismo tiene un fuerte impacto negativo en el comercio mundial. Esta es una de las explicaciones que da China en relación a la reducción de su crecimiento.

b) Los **países emergentes**, en los últimos años han sido los de mayor dinamismo en la economía mundial. Y lo siguen siendo, aunque a tasas inferiores. En China el menor crecimiento y particularmente la contracción de la economía mundial mencionada determinaron un cambio en su estrategia de crecimiento. Para los próximos años se priorizará el mercado interno (en lugar de las exportaciones) para compensar la caída de éstas. Esta estrategia ha llevado a la adopción de medidas fiscales y monetarias expansivas y una cierta devaluación de su moneda. En el año 2015 creció un 6,9%, cifra relativamente alta comparada con la de otros países, pero muy inferior al 10% que tuvo en las últimas décadas. Debe tenerse presente que China este año fue el primer destino de las exportaciones uruguayas, por lo que su situación económica tiene un impacto significativo en nuestra economía.

Por su parte India –cuyo impacto es muy inferior en Uruguay, porque las exportaciones a ese país no son relevantes- tendrá en este año una tasa de crecimiento del 7,3 %, un nivel algo superior al de China. Para los años siguientes se prevén para estos países crecimientos del producto similares a los actuales.

c) En cuanto a **la región** la situación es más complicada. Brasil se encuentra en recesión hace varios trimestres y en el año su producto se redujo un 3,7%. Por otro lado está enfrentando problemas macroeconómicos significativos. Ya hizo una importante devaluación, la inflación crece y el déficit fiscal supera el 9% del PBI. Las evaluadoras de riesgo le retiraron el grado inversor.

A ello se suma la crisis política. La corrupción en Petrobras y la acusación a la Presidente de manejar las cuentas fiscales, determinaron que la Cámara de Diputados aprobara el inicio del proceso de su separación del cargo, que, para que se concrete debe ser aprobado también por el Senado, donde la oposición parece contar con la mayoría necesaria. Si asume un nuevo gobierno se iniciará un juicio a la presidente, con separación del cargo por 180 días, al fin del cual puede ser separada definitivamente del cargo. Para esto se necesita una mayoría especial en el Senado. En cualquier caso un nuevo gobierno seguramente implemente cambios importantes lo que significará una mayor incertidumbre sobre nuestra economía.

Por su parte en Argentina el cambio de partido en el gobierno genera incertidumbres sobre la estrategia económica que definirán las nuevas autoridades. En menos de un mes de gobierno ya decidió: a) eliminación de algunas trabas al comercio regional que existían desde el 2011, b) eliminación o reducción de las retenciones (detracciones) a varias producciones agrícolas con la expectativa de aumentar su producción y sus exportaciones y c) eliminación del cepo cambiario (dejando libre su cotización y eliminando la obligación de hacer declaraciones para comprarlo).

El impacto de estas medidas en nuestro país puede ser importante aunque aún es difícil medir las consecuencias del conjunto. Los industriales manifestaron su acuerdo con la eliminación de las trabas comerciales, y los vinculados al turismo con la liberación del dólar que, de hecho, aumentó el turismo argentino en nuestro país y puede reiniciar la llegada de inversiones. Por otro lado aumentará la competitividad de la producción argentina con la nuestra. Existe un cierto consenso en que el nuevo gobierno argentino introducirá cambios en las reglas de juego del Mercosur con una promoción de acuerdos comerciales más amplios, lo cual es coincidente con planteos realizados desde hace tiempo por Uruguay.

Este panorama es indicativo de que no habrá dinamismo en el comercio internacional. Una situación especial ocurre con los precios de los llamados commodities, que son una parte significativa de nuestras exportaciones. La caída de la demanda probablemente sea la principal causa de la caída en sus precios. En los últimos tiempos ha habido un sustancial descenso de los precios de los minerales y los bienes agrícolas e industriales de bajo valor agregado de entre 30 y 50% desde 2011. Esto significó para nuestro país una reducción de los ingresos originados en las exportaciones. En contrapartida, por ser nuestro país un importador de petróleo, cuyo precio cayó en cifras insólitas, a la tercera o la cuarta parte, ello determinó una reducción del precio de esas importaciones, que compensó parcialmente el efecto anterior.

Otro cambio importante en la economía mundial es la suba de la tasa de interés en los Estados Unidos, después de 10 años. En la medida que en este país hubo un crecimiento de la economía mayor y que se recuperó el mercado de trabajo, la Reserva Federal, que había llevado a cero la tasa de interés, para dinamizar el mercado interno, empezó a modificar esta política y el 15 de diciembre de 2015 subió la tasa de interés un 0,25%. Se estima que este hecho sumado al enlentecimiento de las economías latinoamericanas producirá un desvío de

las corrientes financieras hacia los Estados Unidos y una reducción de la inversión externa en Latinoamérica.

En conclusión, las previsiones más probables son que la demanda externa no será un factor de dinamismo, como lo fue en la década pasada. La región enfrenta problemas muy significativos y la evolución de los precios internacionales de nuestras exportaciones no tendrá una evolución positiva, al igual que los mercados financieros.

### **1.2 La política económica y sus objetivos**

La política económica definida por el gobierno, puede verse con claridad en la Exposición de Motivos del Presupuesto Quinquenal elevado al Parlamento. A partir de un contexto internacional negativo se estima que pueden producirse desequilibrios macroeconómicos e implementar mecanismos para enfrentarlos.

Por otro lado el gobierno consideraba que existían mejores condiciones para enfrentar esos impactos negativos originados en la gestión del endeudamiento en los años pasados que redujo el peso de la deuda externa bruta y neta siendo esta última el 33% del PBI en 2014, con un aumento de la deuda bruta pactada en moneda nacional y a tasa de interés fija. Por otra parte existe un monto significativo de reservas internacionales en el Banco Central. Además en el mercado doméstico el empleo todavía era muy elevado y los salarios reales seguían creciendo, por lo que podía esperarse dinamismo en el mercado interno.

A partir de este diagnóstico, el gobierno estimó que el crecimiento de la economía para los siguientes cinco años sería de 2,7% promedio anual (mucho menos que el 5,9 % de 2005 – 2009 y el 5% del periodo 2010 – 2014). Esto implicaría que aún con el enlentecimiento previsible los ingresos fiscales -que dependen del nivel de actividad- seguirían creciendo.

Con este fundamento propuso al Parlamento un Presupuesto de solo dos años (2016-2017), dada la incertidumbre existente, con un aumento del gasto de 470 millones de pesos, donde las prioridades fueron la educación (40% de aumento), el sistema Nacional de Cuidados (14%), infraestructura (10%), seguridad (6%) y SIRPA (5%). En la medida que se preveía un aumento en los ingresos se estimaba que estos mayores gastos no impedirían el objetivo de reducir el déficit fiscal al 2,5% (del 3,5% que había alcanzado en el 2014). Asimismo estimó que la inflación tendría una tendencia descendente. Debe tenerse presente que en los últimos años aunque superó el tope superior del rango meta (7%) no alcanzó la frontera del 10%.

En este contexto propuso, para el sector privado, pautas salariales con crecimientos más moderados que en los años previos y sin crecimientos en los sectores con problemas (ver detalle en punto 2.1.5).

### 1.3 Los resultados en el año 2015

De los múltiples aspectos que pueden estudiarse se analizarán solamente tres, que son los que tienen mayor incidencia directa en la negociación colectiva y la conflictividad: el nivel de actividad, la inflación y el empleo.

Sobre el nivel de actividad, en el año 2015 el crecimiento del producto fue del 1% (mucho menos que el 2,7 previsto en promedio). Esto estaría indicando que el enlentecimiento se está procesando a un ritmo más intenso que el proyectado. En la discusión del Presupuesto la oposición afirmaba que los ingresos fiscales previstos por el gobierno no tenían fundamento y afirmaban que los gastos previstos no tenían financiamiento lo que produciría un aumento del déficit fiscal en lugar del descenso previsto. Los hechos indican que el crecimiento de los ingresos fiscales fue muy inferior al previsto (1% del PBI) por lo cual el déficit fiscal, en lugar de disminuir aumentó al 4% del PBI.

Por su parte la inflación desde los últimos meses de 2015 superó el 10%, que en estos años había operado como tope psicológico.

En cuanto a los sectores, el mayor crecimiento ocurrió en la industria manufacturera (5,7%) explicado básicamente por la producción de celulosa de Montes del Plata. También crecieron las actividades primarias (0,4%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (3,1%) y otros (1,6%). En cambio cayeron electricidad gas y agua (- 8,1%), Construcción (- 5,4%) y comercio restaurantes y hoteles (- 2,5%).

El comercio exterior en el 2015 indica que cayeron las exportaciones (-1,2%) y las importaciones (-7,5%). El Saldo de la Balanza Comercial siguió siendo negativa pero en cifras inferiores a los años anteriores.

La evolución del mercado de trabajo muestra que por un lado el salario real mantuvo la tendencia creciente que ha tenido desde hace 10 años, aunque en cifras muy inferiores: el crecimiento alcanzó al 0.4% (con un mínimo descenso en el sector público y un crecimiento del 0.7 % en el sector privado) muy inferior al de los dos últimos años cuando creció más que 3%. Por otro lado la evolución del empleo muestra un importante impacto de la desaceleración del crecimiento.

La tasa de empleo, que muestra la cantidad de ocupados sobre la población en edad de trabajar, en el último trimestre del año fue del 59.2 %, descendiendo más de un punto y medio con respecto al año 2014 cuando era, en el último trimestre, 60.8%. En el mismo período, la tasa de actividad, que indica la población que trabaja o busca trabajo, descendió de 65,1% a 64,3% en los mismos períodos. Pese a ello la tasa de desempleo subió de 6,7 a 7,9 comparando el último trimestre de 2015 con el de 2014.

Se estima que la cantidad de puestos de trabajo perdidos alcanzó en el año a 27.600<sup>2</sup>. El sector de mayor impacto fue la industria manufacturera que perdió unos 13.000 empleos, pero también perdieron otros sectores: servicio doméstico (7.300), primario (5.600), enseñanza (2.600) construcción (2.600). Por el contrario el empleo aumento en el comercio (3.200) y en transporte y comunicaciones (2.500). Ignacio Otegui, presidente de la Cámara de la Construcción afirmó que la construcción perdió la tercera cantidad de los puestos de trabajo (24.100) desde el año 2012.<sup>3</sup>

El seguro de desempleo es otro indicador de esta reducción de los empleos. Los beneficiarios del mismo pasaron a 42.510 en el semestre agosto/2015 – enero /2016, aumentando 27% con respecto al mismo período del año anterior. Cifras similares registran los ingresos al seguro, que aumentaron 22% en el mismo período<sup>4</sup>

En conclusión el contexto económico internacional y regional es negativo y las previsiones para el año 2016 no son mejores. El enlentecimiento del dinamismo previsto tuvo un ritmo muy superior al esperado, lo que se expresó en mayores problemas macroeconómicos y, en particular en un deterioro muy significativo del mercado de trabajo. Sin duda que todo ello dificulta la posibilidad de alcanzar consensos en la negociación colectiva.

## **2. Las estrategias de los actores**

Los sistemas de relaciones laborales son construcciones sociales en las que intervienen tanto el gobierno, como los empresarios y los trabajadores en la medida en que van definiendo diferentes formas de acción para lograr sus objetivos. A su vez sus estrategias se enmarcan en el contexto económico recién reseñado. Esto es lo que se explica en los puntos siguientes.

### **2.1 La política laboral**

El comienzo de la tercera administración del Frente Amplio mostró una continuidad con las políticas laborales de los dos quinquenios anteriores, aunque definiendo algunos objetivos nuevos o poniendo nuevos énfasis en objetivos ya existentes.

#### **2.1.1 Modificaciones en el marco jurídico e institucional**

En el año 2015 no se hizo una reestructura legal ni institucional porque los grandes cambios ya se habían concretado en el primer quinquenio de gobierno entre 2005 y 2009. La normativa dictada fue básicamente para hacer viable la aplicación de leyes a través de su reglamentación, como fue por ejemplo el decreto reglamentario de la ley de empleo juvenil N° 115/15 de 23 de abril de 2015 y el decreto reglamentario del trabajo nocturno N° 234/15 de 9 de setiembre de 2015, ambos con la característica de surgir del aporte y consenso de los tres actores.

---

<sup>2</sup> Consultora Deloitte, El País 21/4/2016

<sup>3</sup> El País 20/4/2016

<sup>4</sup> BPS, Asesoría Económica y Actuarial.

La ley de empleo juvenil definía distintas posibilidades de contratar a jóvenes: primera experiencia laboral para jóvenes entre 15 y 24 años; práctica para egresados de hasta 29 años; contrato para jóvenes desempleados con vulnerabilidad económica y menos de 30 años; y prácticas empresariales para hacer pasantías los estudiantes. La ley, a pesar de existir como instrumento jurídico, era de difícil aplicación por falta de una reglamentación que clarificara sus “lagunas”, por lo que casi no era usada. El decreto reglamentario vino a llenar los vacíos, y al establecer la forma documental que deben adoptar los contratos (por escrito y registrados en DINA) y los beneficios que recibirán las empresas por concretar este tipo de contratación, se habilitó su aplicación.

La ley de nocturnidad N° 19.313 de 13 de febrero de 2015, entró a regir el 1ero de julio de 2015 regulando el trabajo nocturno, beneficio que si bien era negociado en convenios colectivos, al no existir ley no se generalizaba a todos los trabajadores, siendo una reivindicación constante de los sindicatos. Las dificultades prácticas que se presentaban a la hora de ejecutar la ley, llevaron a que el tema se planteara en el Consejo Superior Tripartito donde se llegó a un acuerdo que fue tomado íntegramente en el decreto N° 234/15 de 9 de setiembre de 2015 que clarificó y facilitó la aplicación legal.

Potenciando la economía social y solidaria y a las empresas autogestionadas, se promulgó la ley N° 19.337 de 20 de agosto de 2015 que institucionalizó al FONDES por vía legislativa. El FONDES se divide ahora en dos partes: una, administrada por la Agencia Nacional de Desarrollo Económico para promover pequeñas y medianas empresas- y la otra- administrada por el Instituto de Cooperativismo destinada a las cooperativas, las empresas autogestionadas y emprendimientos de la economía social y solidaria. Los beneficiarios tendrán apoyo gratuito cuando se trate de capacitación o mejora de gestión, y otros apoyos reembolsables por concepto de préstamos o garantías y con topes para evitar los riesgos.

### **2.1.2 Promoción del diálogo social**

El Ministerio de Trabajo profundizó el diálogo entre los actores. Previo a su asunción, el Ministro y las futuras autoridades del MTSS visitaron las cámaras empresariales, las organizaciones sindicales y organizaciones sociales, para escucharlas, conocer sus preocupaciones y recibir sus propuestas.

Como hecho inédito en el Ministerio de Trabajo, se llenaron los cargos de dirección de las distintas Unidades Ejecutoras con personas provenientes del movimiento sindical y como adscriptos en cada una se nombraron personas provenientes del mundo empresarial, cosa que fue reconocida por todas las partes.

También desde el discurso de asunción el Ministro de Trabajo, E. Murro, invitó a los actores-empresarios y trabajadores- a sentarse a negociar la modificación a la ley de negociación colectiva que había sido sugerida por OIT. El primer logro del Ministro de Trabajo fue que las



cámaras empresariales dejaron en suspenso la queja que habían presentado en OIT y que aceptaran renegociar la ley.

Vista la necesidad de reglamentar la ley de nocturnidad, el Ministro de Trabajo usó el Consejo Superior Tripartito logrando el consenso de los tres actores para la reglamentación.

También del equipo consultivo de naturaleza tripartita, creado como herramienta de diálogo y construcción plural, surgió la base para dictarse el decreto Nº 115 de 23 de abril de 2015 que reglamentó la ley de empleo juvenil.

Anunciado por la Presidencia de la República el 1ero de marzo, en el mes de noviembre de 2015 se convocó a un diálogo social “para pensar juntos el Uruguay del futuro”. La herramienta es concebida como un proceso de generación de insumos en áreas y temáticas relevantes para alcanzar una estrategia de desarrollo sostenible a mediano y largo plazo. Se efectivizará en el año 2016.

En diciembre se firmó el “Primer Programa Tripartito de Trabajo Decente para Uruguay”, programa compuesto de seis ejes temáticos: a) entorno propicio para la creación de empresas sostenibles; b) desarrollo, producción y empleo; c) calidad y formalización del empleo; d) protección, seguridad y salud en el trabajo; e) derechos fundamentales en el trabajo y f) diálogo social y cultura de trabajo para el desarrollo futuro. A la firma concurrió el Director General de OIT Guy Ryder.

Se aplicará hasta 2020 y será implementado a través de planes anuales que defina una comisión tripartita con un sistema de monitoreo. Ryder, en la sede del PIT-CNT destacó el rol de vanguardia de Uruguay en temas laborales.

### **2.1.3 Negociación y mediación con firmeza**

El rol desarrollado por el Ministerio de Trabajo no sólo fue propiciar la negociación colectiva sino que también fue mediar en los conflictos colectivos- tanto públicos como privados- en busca de soluciones. Ello se concretó no solamente a través del plantel de técnicos, sino que, cuando los hechos lo ameritaron, participó directamente el propio Ministro de Trabajo.

Demostrativo de ello fue por ejemplo la firma del acuerdo en el Consejo de Salarios del sector de la bebida por el Ministro de Trabajo y la Adscripta a la Dirección Nacional integrando la delegación del Poder Ejecutivo; la firma del convenio marco para las Intendencias en el Congreso de Intendentes (hecho hasta ahora inédito); y el acuerdo para todas las entidades de enseñanza recientemente concretado.

Cuando hubo conflictos que por sus características podían provocar serias afectaciones sociales (Meteorólogos del Aeropuerto de Carrasco y Enseñanza)<sup>5</sup>, luego de arduas negociaciones sin éxito y de una elevada conflictividad, no se dudó en aplicar la declaración de esencialidad. La misma firmeza aplicó cuando se ocuparon organismos públicos, invitando primero a desalojar para negociar y si ello no era aceptado acudiendo al auxilio de la fuerza pública.

A su vez se defendió la política adoptada por el Poder Ejecutivo y en materia salarial del sector privado, los lineamientos oficiales fueron escasamente modificados.

#### **2.1.4 La cultura de trabajo para el desarrollo**

Un énfasis distinto de la política laboral aplicada a partir del 2015 fue la estrategia de “La Cultura de Trabajo para el Desarrollo” que centra su atención en los que trabajan apostando por la calidad de su trabajo. Se parte de la base de que el país para tener un mayor desarrollo, necesita entre otras variables, un nuevo perfil de trabajador, creativo e innovador, responsable e involucrado. Para lograrlo debe haber un proceso social que impacte en el aumento de los conocimientos de los trabajadores.

La estrategia, que fue formalmente aprobada por el Gabinete Ministerial, está dirigida a la población en general y en particular a empresarios, trabajadores, centros educativos públicos y privados, jóvenes que participan de la educación no formal y otros sectores más vulnerables de la población, y se desarrollará durante el quinquenio 2015-2020. Comprende diversos componentes: a) una campaña de difusión para sensibilizar a la población sobre el tema; b) la formación de trabajadores, estudiantes e integrantes de la educación no formal a través de procesos en centros educativos y ámbitos laborales y de la reformulación del INEFOP; c) “trabajo y estudio” para reglamentar la ley de empleo juvenil Nº19.133 de suerte de hacerla efectiva y aplicable, buscar habilitar a los trabajadores en actividad que no culminaron sus estudios a hacerlo, acreditar saberes a partir de los conocimientos adquiridos en el ámbito laboral; d) “Familia, estudio y trabajo” a través de avanzar por distintos medios en la conciliación de la familia y el trabajo y e) estímulos que se darán para promover la estrategia y la participación en ella.

La elaboración del documento tuvo aportes y apoyo de cámaras empresariales, sindicatos, instituciones educativas públicas y privadas, así como de legisladores de los distintos partidos políticos, fue objeto de consideración en diversas actividades desarrolladas en todo el país.

El documento fue destacado por el director general de OIT en la última Conferencia Internacional desarrollada en Ginebra, por articular con la iniciativa del centenario de OIT relativa al “Futuro del Trabajo”. Sus primeros resultados fueron acuerdos con el Ministerio de Turismo, el Ministerio de Desarrollo, el Ministerio de Industria, el Instituto Nacional de Drogas

---

<sup>5</sup> La declaración de esencialidad de los anestésicos quirúrgicos no llegó a efectivizarse al haberse alcanzado acuerdo.

y el Instituto de Colonizaciones para formar a sus trabajadores. También se hizo un acuerdo con ANEP para financiar 2700 tutorías dirigidas a personas de entre 18 y 44 años, para culminar sus ciclos educativos de primaria, secundaria e incluso bachillerato.

### 2.1.5 La política salarial

Como ha sido habitual desde el año 2005 al convocarse una nueva ronda de negociación salarial en el sector privado, el Poder Ejecutivo propuso criterios para ser considerados en los Consejos de Salarios.

Estos criterios son una propuesta que trabajadores y empresarios podrán aceptar o cambiar. Debe tenerse en cuenta que de acuerdo a la Ley de Negociación Colectiva vigente el Consejo adopta resoluciones por consenso de los tres miembros o por cualquier mayoría que se conforme. Los criterios son la posición que sostendrán los delegados oficiales y por tanto podría decirse que conforman la política salarial. Pero éstos solo tienen un voto, por lo que podrían adoptarse resoluciones diferentes de los criterios, tal como ocurrió en algunos casos.

Los lineamientos propuestos se dirigen a tres tipos de salarios: a) generales, es decir para todos los trabajadores, los que se trataron en todos los Consejos, b) sumergidos y c) salario mínimo nacional. Se analizarán cada una de estas tres propuestas.

#### i) Propuesta General.

La propuesta de convenios genérica incluye seis aspectos: a) vigencia de los convenios, b) frecuencia de los aumentos salariales, c) monto de los aumentos, d) correctivos, e) cláusula de salvaguardia y f) temas no salariales

a) **Vigencia.** Para los convenios que concluyen en el año 2015 se propone una vigencia de tres años a partir del 1° de julio. Para los convenios que venzan en el 2016 se propone una extensión de dos años.

b) **Frecuencia de los aumentos.** Para todos los convenios se proponen ajustes semestrales

c) **Monto de los aumentos.** Se propuso una planilla con los aumentos que se aplicarían en los tres o dos años de vigencia de los convenios, según corresponda.

La propuesta indica aumentos diferenciales según la situación en que se encuentre el sector, indicándose tres opciones: dinámicos, medios y en dificultades. La clasificación del sector está relacionada a su dinamismo según su crecimiento. Un sector se considera dinámico cuando está creciendo más de 4% anual; medio si crece entre 0 y 4% y en dificultades si no crece, están enviando trabajadores al seguro de paro, está recibiendo subsidios del Estado, etc. Con estos criterios en el Cuadro No. 1 se indican los aumentos por año y sector.

**Cuadro 1. Aumentos de salarios anuales según sector (en %)**

Sectores	1er año	2o. año	3er. año	Acumulado
Dinámicos	10	9	8	29,5
Medios	8,5	7,5	7	24,8
En dificultades	8	6,5	6	21,9

Fuente: MEF y MTSS

La planilla establece los montos anuales por lo cual, dado que los aumentos son semestrales, deberán calcularse los dos valores cuyo aumento final sea el valor anual correspondiente<sup>6</sup>.

Es decir que cada Consejo al negociar su convenio primero debe definir en qué situación de las tres opciones se encuentra el sector. A partir de esto la tabla indica los aumentos que corresponden.

d) **Correctivos.** En los convenios de tres años se propone aplicar dos correctivos, al final del segundo año (1/7/2017) y al final del convenio (1/7/2018). Cada correctivo se calcula como el cociente entre la inflación real y los aumentos realizados en el marco del convenio hasta ese momento y se acumulan en el aumento salarial que corresponde en cada momento. El objetivo de los correctivos es mantener el poder de compra del salario.

En los convenios de 2 años se aplicará solo un correctivo al final de su vigencia.

e) **Cláusula Gatillo (Salvaguarda).** En el primer año, si la inflación acumulada superara el 12%, al mes siguiente habrá un aumento salarial por un valor igual a la inflación acumulada menos los aumentos salariales realizados. En los años siguientes si la inflación medida en años móviles de 12 meses superara el 12%, al mes siguiente se hará un ajuste salarial por la diferencia entre la inflación acumulada y los aumentos salariales realizados en ese período.

f) **Temas no salariales.** Se establece que en el marco de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo se podrán establecer mejoras en las condiciones de trabajo y la calidad del empleo, planes de capacitación para trabajadores y empresarios y medidas vinculadas al sistema de cuidados.

Los criterios prevén que los convenios incluyan flexibilidades, por ejemplo si hubiera heterogeneidad sectorial o diferencias entre interior del sector, así como sistemas de descuelgue. Los convenios también podrán establecer incentivos de productividad a nivel de empresa, conjuntos de empresas o del sector.

<sup>6</sup> Para calcular los aumentos la mayoría de los Consejos dividió entre dos el valor anual. El resultado será un aumento algo superior al propuesto en la tabla. Si el aumento anual fuera de 10, al dividirse en dos resultan dos aumentos de 5%. Al fin del año el aumento total es  $((1.05 \times 1.05) - 1) \times 100 = 10,3$ . El aumento es mayor porque el segundo aumento se calcula sobre el valor del salario luego del primer aumento.

## ii) Salarios sumergidos

Se definen como salarios sumergidos aquellos que son inferiores a \$ 14.000. Se los agrupa en dos franjas que tendrán aumentos anuales que se agregarán a los establecidos en la tabla general vista en el punto anterior. Las franjas son: a) de \$ 10.000 a 12.000 que tendrán un aumento adicional de 3,5% anual y b) de \$ 12.000 a 14.000 cuyo adicional será del 2,5%. Si el convenio fuera de tres años el aumento total en el período de vigencia sería de 10,3% la primera franja y 7,7% la segunda.

Estos valores corresponden a una jornada semanal de 40 hs. En caso que la jornada semanal sea superior deben ajustarse a ese aumento. Esto implica que si en la semana se trabajaran 44 hs. los valores deben aumentarse un 10% y si se trabajara 48 hs. deben aumentarse un 20%.

## iii) Salario Mínimo Nacional

La propuesta incluye aumentos del SMN por cuatro años según la tabla siguiente.

**Cuadro 2. Salario Mínimo Nacional: Aumento y Valor**

Año	% Aumento	SMN (\$)
1/1/2016	11.5	11.150
1/1/2017	10.0	12.265
1/1/2018	9.5	13.430
1/1/2019	11.69	15.000

En principio la propuesta incluía tres años pero luego de las demandas del movimiento sindical el gobierno decidió establecer el SMN para el año 2019, como se indica en la tabla con lo que se llegará a un valor de \$15.000 pero en el 2019 y no en el 2016 como lo exigía el PIT-CNT.

Ante demandas de introducir flexibilidad en su propuesta el Poder Ejecutivo introdujo dos cambios: a) que los actores podrán negociar aumentos superiores a los establecidos siempre y cuando no se trasladen a los precios de los productos o servicios y b) que las empresas clasificadas como “en dificultad” no podrán solicitar subsidios del gobierno si establecieran aumentos salariales mayores.

## 2.2. La posición de los empresarios

Al asumir un nuevo gobierno, más allá de la continuidad del partido político, los empresarios generaron expectativas de más diálogo que el que tuvieron con el gobierno anterior, un mejor clima para las inversiones, y un Ministerio de Trabajo que garantizara ecuanimidad pero las mismas se diluyeron rápidamente.

### 2.2.1 Relaciones con el gobierno: del optimismo a la desilusión

Pese a sus expectativas las primeras reacciones de los empresarios no fueron positivas. El Presidente de la Cámara de Comercio y Servicios, Carlos Pereda cuando se conoció la designación de Juan Castillo como Director Nacional de Trabajo declaró *“no tengo ninguna duda de que la gestión será tendenciosa como fue toda la de este gobierno”*<sup>7</sup>.

Sin embargo el conjunto de medidas adoptadas, particularmente por el Ministro de Trabajo, determinaron un cambio en su actitud y unos meses después afirmó *“que podría comenzar una nueva etapa en la que serían más escuchados”*.<sup>8</sup>

Efectivamente el inicio del relacionamiento con el gobierno cumplió con estas expectativas. Primero, el acercamiento del Ministro de Trabajo para iniciar un nuevo diálogo para modificar la ley de negociación colectiva, determinó que los empresarios dejaran en suspenso la queja planteada en OIT por ese tema, al presentir un cambio de actitud *“hoy hay impronta de diálogo, antes no nos escuchaban por eso tuvimos que quejarnos en Ginebra”*.<sup>9</sup>

También apoyaron, la participación de Uruguay en las conversaciones en la búsqueda de un tratado que liberalice el comercio de servicios (TISA) que fue considerada por los empresarios como el primer paso para que el país pudiera acceder a nuevos mercados mejorando su competitividad. Asimismo vieron con buenos ojos los cambios propuestos para el FONDES ya que a su juicio, y hasta ahora, los fondos servidos por el BROU sólo lograron dilatar el cierre definitivo de alguna empresa, siendo dineros *“tirados al vacío”*.

Sobre la finalización del primer semestre del año, cuando se hizo el primer anuncio de pautas salariales, los empresarios también resaltaron la cautela del gobierno al hacer los lineamientos. Decía Washinton Corallo Presidente de la Cámara de Industrias que los lineamientos eran coincidentes con el pensamiento de los empresarios de que *“en un contexto de desaceleración económica se debe priorizar la defensa de los puestos de trabajo”*<sup>10</sup>.

Sin embargo el segundo semestre del año a partir de algunas decisiones del gobierno, comenzaron a modificar su posición. Explicaron estas decisiones en que *“muchas se le han ido de las manos por la fuerza que ha demostrado tener el aparato sindical y la Mesa Política del Frente Amplio”*<sup>11</sup>.

También discreparon con que Uruguay se retirara de las negociaciones del TISA. Hubo distintos comunicados emitidos por la Cámara de Comercio, la Cámara Uruguaya de Tecnología de la Información, y la Cámara de Industria, pero el más relevante fue el emitido el 17 de noviembre de 2015 por todas las cámaras empresariales en un documento denominado *“Aportes para*

<sup>7</sup> El Observador de 30 de diciembre de 2014.

<sup>8</sup> El Observador, 5 de marzo 2015

<sup>9</sup> El Observador, 11 de marzo de 2015.

<sup>10</sup> El Observador, 30 de junio de 2015.

<sup>11</sup> Carlos Perera en El País de 22 de noviembre de 2015.

una agenda de mejora: la competitividad y el desarrollo de Uruguay”<sup>12</sup> donde declaran *“nos preocupa el retiro de las negociaciones del TISA porque crea incertidumbre sobre el verdadero rumbo de la futura política comercial, hecho que también debilita la credibilidad del país en futuras instancias negociadoras”*.

El siguiente descontento se produjo en la segunda reunión del Consejo Superior Tripartito, cuando al explicarse nuevamente los lineamientos para la ronda salarial, Juan José Frasquini - representando al sector empresarial- dijo que las pautas como fueron explicadas implicarán un mayor aumento salarial que el de las de rondas anteriores. *“Si miramos el resultado final de los valores que se darán con estos lineamientos y los valores surgidos de la ronda anterior, el resultado será más favorable a los trabajadores e implicará mayor crecimiento. Ojalá el país lo pueda permitir pero a nosotros nos preocupa... son lineamientos más onerosos en un escenario menos favorable”*<sup>13</sup>.

El nuevo ánimo de los empresarios quedó demostrado en una entrevista realizada al Presidente de la Cámara de Comercio Carlos Pereda que señalaba *“nos están tomando el pelo, no nos hablan más, se acabó la converseta que teníamos, ahora parecen alineados a los trabajadores”*. *“Se acomodaron los criterios para la negociación salarial, sabiendo la opinión de las cámaras y con los datos de la cantidad de personas que hay en seguro de paro. Con esto habrá alta conflictividad y pérdida de puestos de trabajo. El fusible va a ser el empleo. Los empresarios pensábamos que íbamos a ser más comprendidos y no lo fuimos”*<sup>14</sup>.

Lo mismo sucedió en las reuniones del gobierno con las cámaras empresariales y la cúpula sindical en busca de la modificación de la ley de negociación colectiva. La falta de acuerdo y el mantenimiento de posiciones antagónicas hicieron que los empresarios advirtieran que si no se llegaba a ningún acuerdo el 31 de diciembre, va a estar nuevamente la queja arriba de la mesa de OIT para que en el 2016 se vuelva a tratar el tema. Consultado el Presidente de la Cámara de Comercio sobre si los empresarios accederían a una prórroga para seguir negociando, la respuesta fue categórica *“no, un año fue mucho, no queremos que el tema se duerma un segundo”*<sup>15</sup>.

### 2.2.2 Relaciones con el PIT CNT

Las relaciones de los empresarios con el PIT CNT quedaron de manifiesto cuando la central sindical rechazó el ofrecimiento del Ministro de Trabajo de tener una cadena en conjunto los tres actores por la celebración del primero de mayo. Cuando todo hacía pensar una reacción de enojo por parte de los empresarios, tuvieron una reacción más cauta que en ocasiones anteriores, reconociendo a través del Presidente de la Cámara de Industria que la actitud no reflejó el pensar de todos los integrantes del PIT CNT, admitiendo que *“hay dirigentes que se*

<sup>12</sup> [www.ciu.com.uy/Publicaciones](http://www.ciu.com.uy/Publicaciones) e Informes

<sup>13</sup> La República, 9 de julio de 2015.

<sup>14</sup> Búsqueda, 23 de julio de 2015.

<sup>15</sup> El País, 22 de noviembre de 2015.

*están dando cuenta de que hay que prepararse para ser más productivos y competitivos y procesan un cambio de mentalidad, hay dirigentes que están neutros, y hay otros que rechazan absolutamente los cambios”<sup>16</sup>.*

Sin embargo, cuando el paro general decretado por el PIT CNT a principio de agosto de 2015, tanto desde la Cámara de Industria como desde la Cámara de Comercio se levantaron severas críticas: *“es una medida desmedida hay necesidad de aplicarla ya? hay necesidad de hacer un paro por el TISA cuando ni siquiera tenemos conocimiento de que se trata?... “Se hace paro por las dudas cuando la medida de paro debería de ser la última”. “El paro no conduce a nada, pierde la industria, los trabajadores y el país”<sup>17</sup>.*

Lo mismo sucedió cuando se fueron presentando reclamos salariales desmedidos en los Consejos de Salarios. La Comisión Sociolaboral de la Cámara de Industria a través de su Presidente Andrés Fostik dijo que *“Hay planteos que no son realistas y no toman en cuenta el cambio de escenario regional y mundial... lo que hace que la ronda será mucho más compleja que otras, porque el entorno sindical, comercial y financiero está más complicado”. “La pérdida de empleo es muy alarmante y cabe esperar un aumento de la competencia de productos brasileiros lo que lo hará peor”<sup>18</sup>.*

La posición más drástica se escuchó desde el Vicepresidente de la Cámara de Comercio Gustavo Licandro que dijo *“mientras los Consejos de Salarios continúen manejándose con pautas salariales poco flexibles el nivel de desempleo aumentará”,* recordando lo sucedido en el país en el año 2002 donde de haberse convocado Consejos de Salarios *“la crisis hubiera sido mucho peor”<sup>19</sup>.* Este llamado indirecto a no convocar más Consejos de Salarios, despertó severas críticas del movimiento sindical y también de algunas autoridades del gobierno.

En definitiva los empresarios empezaron el año pretendiendo entender más a los sindicatos y lo terminaron pidiéndoles prudencia para evitar que en situaciones económicas de desaceleración el fusible sea la pérdida de puestos de trabajo. Respecto del gobierno comenzaron dándole un crédito y- aún valorando su impronta de diálogo- concluyeron sin los resultados esperados.

### **2.3 El movimiento sindical**

La estrategia del movimiento sindical se define a través de sus reacciones frente a hechos como la presentación del Presupuesto Quinquenal, los lineamientos salariales o la discusión de un tratado de libre comercio (TISA) y la confrontación de sus visiones con el resto de los actores. Este año particularmente se dieron además diferencias en la interna del movimiento

---

<sup>16</sup> Búsqueda, 7 de mayo de 2015.

<sup>17</sup> La República, 7 de agosto de 2015.

<sup>18</sup> El País, 11 de setiembre de 2015.

<sup>19</sup> La República, 3 de noviembre de 2015



sindical lo que lo coloca en el momento más tenso de relación en los 10 años de administración frenteamplista.

### 2.3.1. Postura general del PIT CNT

Este año se llevó a cabo el **XII Congreso de la Central**, con la participación de 1154 delegados de todo el país, representando a 240.000 afiliados cotizantes (aunque el PIT CNT declara 400.000 afiliados). Fue considerado como el más grande de la historia del movimiento sindical uruguayo en cantidad de participantes y fue visto como “netamente estratégico” porque se definió cómo se iba a plantar el movimiento sindical ante este tercer gobierno del Frente Amplio. Para mantener la unidad se postergaron temas de disenso como la reforma de estatutos, se consensuó una lista única y se mantuvo la ecuación de poder interno en la conducción si bien las corrientes de los Comunistas y Articulación son mayoría. La corriente 5 de marzo –de Richard Read que se creó en noviembre de 2013 como un espacio de reflexión dentro del movimiento sindical- rechaza la reforma del estatuto del PIT CNT que impulsan las corrientes mayoritarias.

Como en todo período de gobierno que se inicia, se debe definir el **Presupuesto Quinquenal** y esto trae consecuencias en las relaciones laborales. En este período en particular, dado el cambio en la coyuntura, el choque entre los actores fue evidente. Especialmente, en lo que refiere a una inversión en la educación del 6% del PBI, profundizar el Sistema Nacional Integrado de Salud y apoyar al Sistema Nacional de Cuidados (SNC).

Al analizar la propuesta que hizo el gobierno, El Instituto Cuesta Duarte del PIT CNT, afirmó que para lograr los objetivos del gobierno tanto en educación como en el sistema de cuidados, los recursos que había no alcanzaban y sugería la apertura de un debate sobre de dónde obtener dichos recursos. La resolución del mismo agregó tensiones a la interna del PIT CNT dado que el MPP y el FSL estaban a favor de reducir el presupuesto del SNC y comunistas y socialistas rechazaron ese cambio de destino<sup>20</sup>.

Finalmente, a mediados de diciembre el presupuesto fue aprobado con modificaciones muy concretas y de escasa magnitud: más recursos para la educación y un poco menos para el Sistema Nacional de Cuidados, que fue creado en este mismo presupuesto.

**Al comenzar la nueva ronda de negociación salarial** una de las mayores polémicas fue la que se generó a raíz de la presentación de los lineamientos salariales por parte del gobierno. El movimiento sindical vivió dichas pautas como una amenaza, ya que para ellos el país “*no está en crisis*” y la desaceleración es en relación a los 10 años anteriores, pero hay crecimiento. Como se describió en los capítulos 1 y 3 de este informe, la percepción de los empresarios y del gobierno es otra.

Es por ello que sus reacciones fueron inmediatas considerando a los lineamientos como “insuficientes”, planteando diferencias con la ubicación del correctivo, con el crecimiento de

---

<sup>20</sup> El Observador, 6 de octubre de 2015.

salario real y proponiendo un crecimiento más acelerado para los salarios más sumergidos que el que se establecía por parte del gobierno. El órgano máximo del PIT CNT resolvió *“rechazar de forma contundente los criterios del Poder Ejecutivo”*.<sup>21</sup>

Dada esta situación el movimiento sindical encuentra inflexibilidad en el gobierno y debido al atraso de la ronda y algunos casos particulares como el de la banca privada visualiza que se puede ir a una línea bipartita en lugar de tripartita. Esto trae como consecuencia directa el cuestionamiento de los Consejos y debilita la estrategia del tripartismo. Según Abdala *“Se desvaloriza la herramienta de la negociación colectiva por la postura del Ejecutivo y la estrategia patronal”*<sup>22</sup>. Monegal<sup>23</sup> ya había planteado algo similar *“Acá hay un problema y el problema es la pauta. (...) Nosotros, como bancarios, con el gobierno o sin el gobierno vamos a acordar. Lo que nos preocupa es la herramienta Consejo de Salario. Acordar sin el gobierno es una señal muy mala en el Consejo de Salarios. Y ha sido muy caro recuperar esta herramienta! Funcionó y funcionó correctamente hasta la última ronda. En esta ronda no está funcionando y el responsable es el gobierno. No sería bueno que haya más acuerdo bilaterales, porque se termina por descreer en la herramienta y va quedando obsoleta”*.

Otro elemento clave en la estrategia de este actor fue la **realización de un paro general de 24 horas** –primero en el gobierno de Vázquez - el 6 de Agosto. La plataforma que sustentó dicho paro fue mejorar los lineamientos del sector privado, rechazar el recorte de inversiones de las empresas públicas y reclamar más presupuesto para la educación y la salud, a lo que se le sumó el rechazo al TISA -que se termina consolidando varios meses después-.

Fernando Pereira declaró en ese entonces: *“Estamos en una puja diferente, discutimos en un escenario más complicado, no de crecimiento extraordinario como en la década pasada y por ello nos movilizamos fuerte, aunque ello represente crearle una tensión al gobierno”*.<sup>24</sup> Consultado sobre por qué cree que la administración de Tabaré Vázquez tiene una actitud diferente a la de 2005 frente a los trabajadores, Pereira dijo que *“hay una puja dentro del gobierno”* que refleja la puja que hay entre bloques sociales.

Este fue el segundo paro general nacional de 24 horas que debió enfrentar el Frente Amplio desde que llegó al poder en el 2005. El anterior había sido el 20 de agosto de 2008, también con Vázquez como presidente. A diferencia del de 2008, este fue aprobado por unanimidad y se planificó con varias semanas. *“Esta ha sido la movilización mejor preparada”* desde el retorno de la democracia en 1985, dijo Marcelo Abdala. *“Somos la central que más movilizaciones y paros le hizo a un gobierno de izquierda de la región, según datos que manejamos”*.<sup>25</sup>

<sup>21</sup> El Observador, 1 de julio de 2015.

<sup>22</sup> Búsqueda, 5 de noviembre de 2015.

<sup>23</sup> Búsqueda, 5 de noviembre de 2015.

<sup>24</sup> Búsqueda, 6 de agosto de 2015.

<sup>25</sup> Búsqueda, 6 de agosto de 2015

Finalizando el año se visualiza una preocupación de los actores por el cierre de la ronda y en ese sentido las percepciones entre dirigentes sindicales y dirigentes del gobierno siguen siendo distanciadas: Elbio Monegal calificó esta ronda como *“la peor de la historia”* desde 2005 *“por lo magro de los acuerdos alcanzados y por los muy pocos que se lograron hasta ahora”*. Murro declaró que en promedio esta ronda demorará menos que los cuatro meses y medio que insumió en las rondas de los dos anteriores gobiernos.<sup>26</sup> Milton Castellano expresó preocupación por los sectores cuyos salarios son más sumergidos y no han llegado a acuerdo.

En el medio de la incertidumbre que generan dichos grupos sin cerrar en la presente ronda de negociación, Pereira planteó ante el Secretariado Ejecutivo la intención de que los grupos firmen las propuestas del gobierno y fue cuestionado por otros dirigentes por asociarlo a una lectura más política, para darle *“alivio”* al gobierno en un momento de más confrontación que consensos. Abdala propuso otro paro parcial con movilizaciones, que fue descartado finalmente por el secretariado del PIT CNT, lo cual muestra un cambio en la forma en la que se venía procediendo. Se impulsan además la creación de un fondo de *“insolvencia patronal”* y la ley de trabajos para personas con discapacidad.

Pereira enfatizó en la necesidad de cerrar las negociaciones en Consejos de Salarios y la preparación de las que vendrán en el año que se inicia.

### 2.3.2 Problemas internos del PIT CNT

Como se verá más adelante, este año se destacó por una alta conflictividad y tensiones asociadas a diferencias entre el movimiento sindical con el gobierno e incluso en la interna del movimiento sindical, más que con los partidos tradicionales, que es lo habitual.

**El procesamiento de dirigentes sindicales.** El caso de Alfredo Silva y el de Joselo López generaron tensiones dentro de la izquierda sindical. Por un lado el año pasado, Alfredo Silva, integrante del directorio de ASSE fue procesado sin prisión por un delito de conjunción del interés personal y del público –intentó beneficiar a algunas empresas- junto a Heber Tejeira, otro sindicalista de la FFSP y quien sí fue procesado con prisión porque también se le imputó cohecho. Ante este hecho el PIT CNT relevó de su cargo al dirigente. La Central Sindical señaló que respeta la decisión judicial y afirmó que *“los representantes de los trabajadores, en cualquier ámbito, no somos infalibles, como tampoco lo son los representantes de otros sectores de la sociedad”*. *“Sin dudas podemos cometer errores, lo que no podemos hacer es fallar a nuestros principios”*.<sup>27</sup> Se propuso en su lugar a Pablo Cabrera pero el gobierno no lo nombró por lo que el PIT CNT perdió un lugar en la dirección de ASSE. La FFSP resolvió suspenderlo en sus derechos sindicales por cinco años.

Por otra parte, la presencia de José Lorenzo López, -vicepresidente del PIT CNT y quién también preside el sindicato del INAU- en un video en el que varios funcionarios del SIRPA

<sup>26</sup> La República, 29 de noviembre de 2015.

<sup>27</sup> El País, 19 de julio de 2014.

golpean a jóvenes, sin intervenir en la situación desata otra polémica y en la interna trae diversas interpretaciones. Se formó una comisión investigadora por parte del PIT CNT con el objetivo de estudiar y analizar el comportamiento del Sindicato del INAU y del propio López la cual fue cuestionada por Read – se abstuvo en la votación que la creó- dado que según su opinión se debería haber convocado en tiempo y forma ya que cuando sucedió el caso de Alfredo Silva “se convocó en forma urgente y en medio de un feriado”<sup>28</sup>.

Se le otorgó licencia a Joselo López, mientras que el fiscal pedía su procesamiento sin prisión así como el de 8 personas más y de 17 con prisión por delito de tortura. López junto a COFE consideró que debía mantenerse en la vicepresidencia del PIT CNT durante la investigación y la mayor parte de los integrantes del Secretariado Ejecutivo consideraba que no existían razones para expulsarlo de la dirección de la central.<sup>29</sup>

Read estuvo afín a pedirle al vicepresidente que se apartara del cargo. Finalmente la salida que aprobó el Secretariado Ejecutivo (con el voto contrario de Richard Read) fue aceptar la licencia de López y formar un tribunal que estudiara la situación. Esto contribuyó a la posterior renuncia de Read al secretariado del PIT CNT.

Al cierre de este informe se está analizando la posibilidad de que Lopez retome su cargo en el PIT CNT luego de que manifestó al Secretariado Ejecutivo su disconformidad en el accionar de la comisión creada para analizar los sucesos en el Ceprili y el no haber sido convocado por la misma para relatar su visión de los hechos.

**Read se aleja del PIT CNT.** Este hecho tiene especial relevancia porque Richard Read ha sido un dirigente sindical de primera línea, uno de los 8 dirigentes que convoca la formación del PIT CNT y quién estuvo presente en el acto del año 1983. Como ya se ha mencionado a lo largo de este informe, las discrepancias de Read con otros dirigentes de la central terminaron con su alejamiento de la dirección del PIT CNT: “*Trato de ser coherente, no puedo participar en algo que no estoy de acuerdo*” Según ha manifestado, tiene diferencias conceptuales importantes con sus compañeros así como un desgaste generado por la falta de confianza mutua. Dice no estar “cómodo” y no aportar a la construcción de la central sindical, por lo cual “*da un paso al costado*”<sup>30</sup>. Se puede agregar su crítica a la actuación del PIT CNT ante las denuncias de irregularidades vinculadas a la construcción de viviendas para trabajadores y a su deseo de construir un liceo sindical vinculado a la FOEB y considerado como errático por parte de otros dirigentes. El presidente de la central declaró “*que su posición es minoritaria no hay ninguna duda*”,<sup>31</sup> confirmando la percepción de Read.

**El conflicto de la educación**, que dada su importancia se detallará aparte, también generó repercusiones muy duras y más tensiones dentro del movimiento sindical. El Ministro de Trabajo, quien es maestro, fue expulsado de su sindicato al declarar la esencialidad en el

<sup>28</sup> Brecha, 21 de agosto de 2015.

<sup>29</sup> El Observador, 12 de agosto de 2015.

<sup>30</sup> La República, 20 de agosto de 2015.

<sup>31</sup> La República, 20 de agosto de 2015

sector. Fue parte de la estrategia del movimiento sindical no sólo no acatar el decreto, sino desafiarlo, incrementando las medidas. Este hecho a su vez trajo repercusiones en otros ámbitos. En las elecciones de los representantes docentes en ANEP, ganó Freddy Amaro, que se presentó con el lema “Juntos Podemos”, fruto de una alianza con el colorado Robert Silva, quien días atrás ganó un lugar en el CODICEN en cuyas elecciones más de un 60% de los votos en todo el país fueron en blanco o anulados.

Asimismo, el desalojo de las oficinas del CODICEN de la ANEP, ocupadas por algunas decenas de liceales, le agregó otra cuota problemática dado que terminó provocando el procesamiento sin prisión de diez personas, varios heridos y doce detenidos. Organizaciones sociales y sindicatos de la educación acusaron al gobierno de reprimir la protesta y el Ministerio del Interior responsabilizó a los propios manifestantes de provocar la violencia durante los operativos.

**La oposición ve con preocupación las acciones del movimiento sindical.** Sanguinetti declaró *“Antes decíamos que el PIT CNT era un brazo sindical del Frente Amplio. Hoy es al revés: hoy todo luce a que el Frente Amplio es un brazo político del verdadero poder, que es el PIT CNT”* Lacalle por su parte escribió una columna en el diario El País que hay un *“debilitamiento de la democracia”* porque tanto el FA como el PIT carecen de una plena legitimidad democrática.<sup>32</sup>

**La creación de una nueva central sindical es otro hecho clave y que suma al quiebre de armonía dentro del movimiento sindical.** Se trata de 11 grupos de sindicatos escindidos de sindicatos “madre” y del PIT CNT: de los sindicatos Ferroviario del Uruguay, del Ministerio de Industria, de Trabajadores Postales, de Trabajadores de la Enseñanza, de Trabajadores del transporte, de Empleados de la Cooperativa Magisterial, de Trabajadores de la Seguridad Privada, de la Industria Mecánica, Transporte y Afines, y de Trabajadores de Secom. Denominados “Confederación Sindical Gremial del Uruguay”, se definen como clasistas y, según datos de prensa, tienen 500 afiliados aunque hay muchos más que tienen temor a afiliarse, según declaraciones de Edgardo Rissotto, dirigente de dicha confederación. Tramitarán personería jurídica y armarán el estatuto. Además declaró *“Los trabajadores estamos cansados que los dirigentes no apoyen a los sindicatos de base, queremos terminar con el carrerismo político de dirigentes sindicales, que terminan siendo diputados. En cuanto a los Consejos de Salarios, está todo cocinado, los dirigentes son un brazo del gobierno”*.<sup>33</sup>

El PIT CNT descalificó la conformación de dicha central *“No son una central sindical, son un grupo de rupturistas, exigen independencia a los demás y van a pedir instrucciones a 18 y Ejido, ahí donde está la radio”*, dijo, en alusión a CX 36, Pereira.<sup>34</sup> Además en el mismo informe se deja en claro que la nueva central daña a la mejor estrategia de lucha que tienen los trabajadores uruguayos. Wilson de León, representante del Simtra dijo: *“En el PIT CNT no tenemos cabida quienes pensamos distinto o queremos un camino de honestidad y lucha”*.

<sup>32</sup> Búsqueda, 8 de octubre de 2015.

<sup>33</sup> La República, 6 de noviembre de 2015.

<sup>34</sup> Boletín Instituto Cuesta Duarte, 13 de noviembre de 2015.

Gabriel Molina, integrante del Ejecutivo del PIT CNT, responde ante la conformación de la nueva central, declarando que son “charamuscas” que buscan romper la unidad, pero que son “pompitas de jabón”. *“Uruguay tiene una sola central, el PIT CNT (...) No hay ninguna fuerza política ni organización que movilice tanta gente”*. Castillo dijo que el PIT CNT *“va a seguir siendo el interlocutor válido”* y por su parte Marcelo Abdala dijo al respecto que no le gusta *“perder tiempo en cosas que no existen”*. Pereira afirmó que es más una movida política que sindical.<sup>35</sup>

Queda claro que fue un año intenso para el movimiento sindical. Hubo hechos que llevaron a la fractura en la interna: la definición y cierre del presupuesto quinquenal, la retirada de Richard Read como dirigente del PIT CNT, el procesamiento de Joselo López, la creación de una nueva central sindical, las repercusiones del conflicto de la educación. Pero se vivieron como victorias la bajada de las negociaciones por el acuerdo del TISA, la decisión de continuar las obras de Antel Arena- que se retomarán en enero 2016-, el cierre de algunos acuerdos en la sexta ronda de negociación. Pereira ha declarado al respecto *“Hoy el movimiento sindical está más fuerte que nunca. Estamos en un momento potente porque nos ganamos ese espacio, no hicimos la plancha estos 10 años”*<sup>36</sup>.

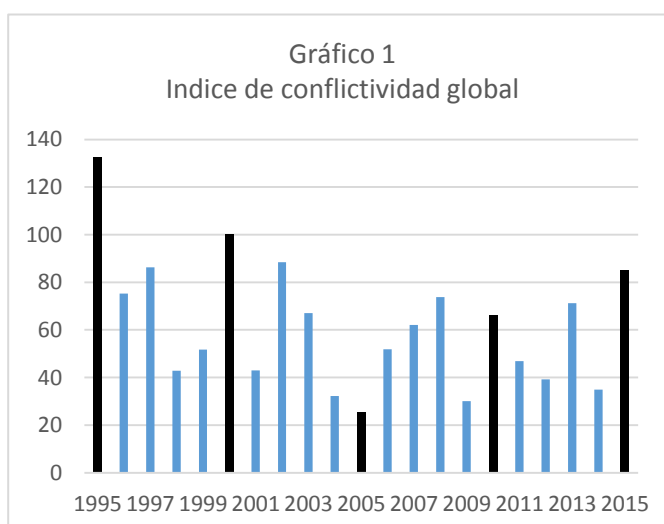
Los matices en la interna del movimiento sindical quedaron en evidencia aunque la consigna debajo de las demandas parece ser la misma: redistribución de la riqueza y mejor calidad de vida para todos los trabajadores del país.

### 3. La conflictividad laboral <sup>37</sup>

El año 2015 fue de alta conflictividad con la realización de cinco paros generales siendo el conflicto más destacado el de la educación.

#### 3.1 Alto índice de conflictividad

El índice de conflictividad laboral del año 2015 fue relativamente alto siendo un 143% más alto que el del año anterior. Si se considera el promedio anual global de los últimos veintinueve años –período en



que el Instituto de Relaciones Laborales lleva estadísticas- se observa que la cifra 2015 solo fue

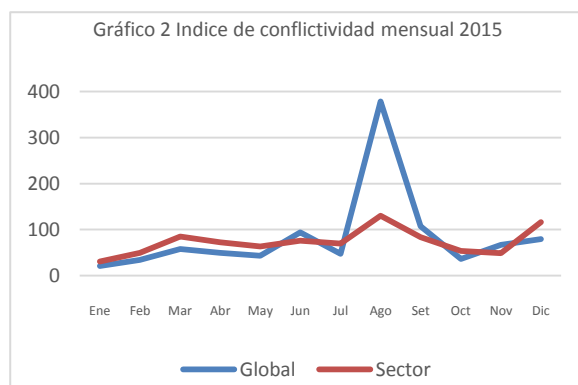
<sup>35</sup> La República, 6 de noviembre de 2015.

<sup>36</sup> Búsqueda, 8 de octubre de 2015

<sup>37</sup> Las estadísticas consideran datos del 1 de enero al 13 de diciembre de 2015

superada en 1995, 1997, 2000 y 2002 (Gráfico 1). En comparación con los primeros años de gobierno (barras oscuras de la gráfica) se ubica en un nivel intermedio pero destaca en comparación con los guarismos registrados desde 2005 cuando el Frente Amplio asumió el gobierno.

Si se analiza lo ocurrido a lo largo del año se observa que en el mes de agosto la conflictividad global tuvo un importantísimo aumento (Gráfico 2) y fue cuatro veces más alta que el promedio mensual. Ello se debió a la realización de dos paros generales: uno de 24 horas – duración muy poco frecuente- por mejores pautas salariales para el sector privado y mejoras para la educación en el



presupuesto y otro parcial cuando el gobierno decretó la esencialidad en la educación y los trabajadores se manifestaron en contra de la misma. Si no se consideran los paros generales y se analiza lo ocurrido con la conflictividad sectorial que mide conflictos de empresas puntuales o ramas, se destacan agosto y la primer quincena de diciembre. Agosto por los paros en la educación y diciembre por un accidente en la construcción, un paro coordinado en la Mesa de Entes y paros en la Intendencia de Montevideo. En 2015 se registraron 121 conflictos por los que se perdieron 1.663.895 jornadas laborales y en los que se involucraron 1.884.128 trabajadores.

### 3.2 Alto número de paros generales y de ocupaciones

Durante el año se destacaron dos características: aumentó significativamente el número de paros generales realizados y aumentaron los conflictos que se expresaron a través de ocupaciones de los lugares de trabajo.

**Cuadro 3. Paros generales**

Fecha	Duración y cobertura	Plataforma
16/6	Parcial de 9 a 13	Por mayor presupuesto y no al TISA que los cambios no se detengan
6/8	Nacional de 24 hs	Por mejores lineamientos salariales para el sector privada y mayor presupuesto para educación y mejoras salariales
22/8	Parcial de 9 a 13	En rechazo al decreto de esencialidad a la educación
17/9	Parcial de 9 a 13	En reclamo por el presupuesto y solidaridad con trabajadores en conflicto
12/11	Parcial de 9 a 13	Por inversión pública y avances en la negociación salarial

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales

<b>Cuadro 4</b>			
<b>Número de conflictos y conf. Con ocupación</b>			
Año	Conf.sector	Ocupaciones	Ocup/tot.conf
2005	114	29	25%
2006	154	36	23%
2007	161	30	19%
2008	148	*20	14%
2009	104	*18	17%
2010	149	22	15%
2011	139	*30	17%
2012	121	22	18%
2013	124	*13	10%
2014	122	13	11%
2015	116	*23	20%

Fuente: Instituto de RRL Universidad Católica del Uruguay

\* Un conflicto donde se ocupan varias empresas al mismo tiempo

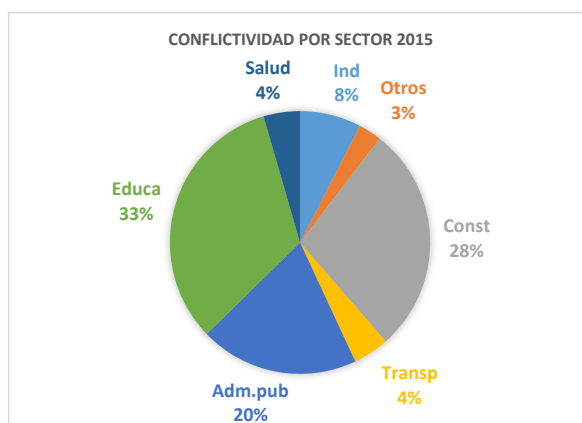
Se realizaron cinco paros generales convocados por el PIT-CNT, uno de los cuales fue de 24 horas y con adhesión del transporte de pasajeros, ambos hechos poco frecuentes y por lo tanto con alto impacto en el número de jornadas perdidas.

En cuanto a las medidas adoptadas de los 116 conflictos sectoriales registrados en el año, 23 fueron con ocupaciones (Cuadro 4). De ellos 20 fueron en empresas o instituciones puntuales y tres rotativas en distintos locales como el caso del Poder Judicial donde fueron ocupando distintos

juzgados, los de la educación donde se rotaban los liceos y en el mes de diciembre el caso de la Intendencia de Montevideo donde vienen ocupando distintas secciones. Sin duda la ocupación más notoria del año fue la del Codicen en medio del conflicto de la educación por todas las connotaciones que tuvo.

### 3.3 Educación y construcción fueron las ramas con mayor conflictividad

El 33% de la conflictividad sectorial se registró en la educación siendo la rama con más paros dentro del sector público y el 28% en la construcción, la rama que se destacó dentro del sector privado. En el primer caso los paros comenzaron en mayo de cara a la discusión del Presupuesto quinquenal, el cual se votó en diciembre. Esto muestra la estrategia del sector que comenzó a parar antes de que existiera un borrador del presupuesto reclamando más recursos para la educación, paros que continuaron y aumentaron en los meses siguientes.



En el caso de la construcción se repiten los fallecimientos de trabajadores en accidentes laborales, que en este año generaron cinco paros de la rama, a los que se agregaron paros por mejoras en las pautas de negociación y paros por rechazo de envíos a seguro de paro en la planta regasificadora.

En tercer lugar con un 20% de la conflictividad sectorial se ubicó la Administración Pública donde se sumaron entre otros lo paros en la Intendencia de Salto por atraso en los pagos realizados en marzo y junio, paros en la Intendencia de Montevideo principalmente en rechazo



a la pauta salarial entregada por el Intendente, paros coordinados en la Mesa de Entes y en Cofe por mejoras salariales y paros en el Poder Judicial.

### 3.4 Las reivindicaciones salariales fueron la causa principal de la conflictividad

En un año de elaboración del Presupuesto Quinquenal y en el que además debían presentarse pautas salariales para los convenios que vencían a mediados del 2015 era de esperar que los paros por mayor presupuesto, en particular para salarios en algunos sectores, y los reclamos de mejoras en las pautas salariales sumadas a los paros de ramas o sectores en procura de



convenios más convenientes para los trabajadores representaran casi el 70% de la conflictividad global del año.

En empleo (13%) se destacaron cuantitativamente los paros solidarios de los trabajadores de la construcción en rechazo de envíos a seguro de paro en la planta regasificadora y los de la industria láctea por el cierre de Ecolat. En condiciones de trabajo (11%) se sumaron

accidentes de trabajo en la construcción, la intendencia de Montevideo, muertes y rapiñas en el transporte y agresiones varias a maestras y docentes, donde se sucedieron numerosos paros en reclamo de mayores medidas de seguridad. Por último en “otros” se destacaron el paro general de agosto en rechazo al decreto de esencialidad en la educación y el paro coordinado de 18 gremios realizado en abril en rechazo al TISA.

### 3.5 El conflicto más destacado del año fue el registrado en la educación pública

En la educación pública, abarcando a todas las ramas, se registró el principal conflicto del año no sólo porque fue cuantitativamente importante sino por las medidas adoptadas y por algunos momentos tensos en el desarrollo del mismo.

El reclamo central de los gremios era el 6% del PBI para la educación y las movilizaciones de los sindicatos comenzaron desde antes que se discutiera el presupuesto: una serie de paros que comenzaron en el mes de mayo y fueron catalogados por las autoridades como “preventivos”.

El gobierno propuso un aumento para llegar al año 2020 con un sueldo mínimo docente de \$25.000 por 20 horas. Esto suponía llevar el presupuesto de la enseñanza al 5% del PIB para los primeros dos años, alcanzándose el 6% en 2020. Pero como los gremios exigían el 6% desde el primer momento se desataron una serie de paros en primaria, secundaria, UTU y la Universidad.

El 21 de agosto los gremios de la enseñanza, la ANEP y el gobierno firmaron un preacuerdo salarial de dos años de duración con un compromiso de no perder salario real, que debía ser refrendado por una asamblea posterior. Aun así las ramas siguieron movilizadas y de paro lo

que provocó que el 24 de agosto la ministra de Educación y Cultura anunciara en conferencia de prensa que se decretaba la esencialidad en el sector a partir del 26 y por treinta días. Muñoz dijo que se trató de una decisión que el gobierno debió tomar *"con mucho dolor"* y reconoció que *"afecta a los docentes uruguayos"* pero la ausencia de los docentes de los centros educativos genera perjuicios para los niños y adolescentes así como que *"se vean vulnerados los hogares de niños que tienen que concurrir a los centros de estudios ya que ven trastocada su vida cotidiana"*<sup>38</sup>.

El hecho fue visualizado como un "hito" dado que nunca antes un gobierno había resuelto que la enseñanza pública debía ser un servicio esencial: *"Debemos destacar que esta medida que toma el Poder Ejecutivo a través de su Ministra de Educación y Cultura no la han tomado ni siquiera los gobiernos más autoritarios de nuestra historia"*.

Si bien la pérdida de clases afectaba a escolares y liceales, muchos dirigentes sindicales vieron el decreto de esencialidad como una medida represiva en el marco de la lucha por mejores salarios y condiciones de trabajo. El PIT- CNT y el FA, recomendaron velar por la negociación y levantar las medidas y la esencialidad de forma simultánea. Los sindicatos docentes decidieron no aceptar dicha propuesta y desataron la misma continuando con las movilizaciones (excepto la Federación Uruguaya de Magisterios). En cierta medida un conflicto que venía contando con menos adhesión resurgió en rechazo al decreto.

Inmediatamente se intentaron acercamientos entre las partes y con un acuerdo para instalar una instancia de negociación se levantó la esencialidad. A comienzos de setiembre se retomaron las clases aunque el conflicto se mantuvo y sobre mediados del mes se registraron nuevos paros por mejoras en el presupuesto.

Un punto tenso del conflicto se produjo a fines de setiembre cuando un grupo de estudiantes de secundaria ocupó la sede del Codicen reclamando que se incluyera un mensaje complementario en el presupuesto, la cual fue desalojada por la guardia republicana cuatro días después con múltiples incidentes y varios heridos.

Entre agosto y setiembre se registró el mayor número de días de paro del conflicto.

En octubre se votó el presupuesto en diputados quienes modificaron algunos artículos y terminaron asignando algunos recursos más para la educación. Una vez que esto ocurrió el conflicto se desactivó dejando como saldo varios días de clase perdidos, tensas relaciones entre los gremios y las autoridades y unos 500 millones de pesos reasignados pero no solo para la educación ya que si bien se prevé tener mayor número de liceos con horario extendido también se mejorará el presupuesto del ISEF y el Instituto Clemente Estable así como la Cinemateca y los teatros independientes.

---

<sup>38</sup> Conferencia de prensa levantada por todos los medios el 24 de agosto de 2015

Finalmente el 21 de diciembre el gobierno, la Federación Nacional de Profesores de Enseñanza Secundaria (FENAPES) y la Federación Uruguaya de Magisterio (FUM), firmaron un acuerdo con las pautas del Poder Ejecutivo por el cual se mantendrá el salario real y los sindicatos no podrán movilizarse por mejoras salariales.

#### **4. La negociación colectiva**

En este punto se analizarán los resultados de la negociación colectiva llevada adelante tanto en el sector privado como en el sector público.

##### **4.1 La negociación colectiva en los Consejos de Salarios del sector privado**

Con los lineamientos mencionados en el punto 2.1.5 transcurrió la primera ronda de negociación en el sector privado de este período de gobierno, sexta desde la reinstalación de los Consejos de Salarios. Negociaron 64 subgrupos de actividad de los que 63 tenían acuerdos con vencimiento el 30 de junio de 2015 y uno se abrió por primera vez.

El proceso de negociación fue largo y dificultoso. En junio el Ministerio de Trabajo anunció los criterios de negociación en el Consejo Superior Tripartito. Ellos trajeron una importante oposición de los trabajadores y luego también de los empresarios, lo que dilató el comienzo de las negociaciones. La convocatoria oficial para la apertura de los subgrupos comenzó en el mes de agosto de 2015 y a comienzos del año 2016 todavía quedaban subgrupos sin culminar su negociación, lo que determinó que se fijara como fecha máxima para finalizar a mediados del mes de febrero.

##### **4.1.1 Formas de resolución con situaciones novedosas**

Culminada la ronda mostró resultados que en unos casos coincidieron con los de rondas anteriores, y en otros, presentaron situaciones novedosas, siendo la más destacada la relativa a la forma como se adoptaron las decisiones. Normalmente se distinguen decisiones adoptadas por consenso de las tres delegaciones; decisiones adoptadas por mayoría; o decretos del Poder Ejecutivo que deben dictarse cuando el Consejo de Salarios no adopta resolución. Sin embargo en esta ronda a diferencia de lo sucedido desde la reinstalación de los Consejos de Salarios en el año 2005, se celebraron también acuerdos bipartitos, que en unos casos fueron presentados al Consejo para que éste solicitara su extensión a través del registro y la publicación, y en otros, en uso de las facultades conferidas por la ley Nº 18.556, fueron directamente presentados ante el MTSS con el mismo fin.

En las decisiones hubo 64% de consensos; 25% de decisiones adoptadas por mayoría, 8% de negociaciones bipartitas y 3% de decretos del Poder Ejecutivo. Con estos números se pueden inferir las siguientes conclusiones:

- Las decisiones adoptadas por consenso de los tres actores, porcentualmente fueron las más bajas desde el año 2005. Los antecedentes muestran que la ronda 2013 fue la que tuvo mayor cantidad de consensos (91,5%), en tanto que las restantes oscilaron en un promedio de 84%.
- Si bien se sigue reconociendo a los Consejos de Salarios como base de la estructura negocial, en esta ronda y a diferencia de lo sucedido en rondas anteriores, hubo negociaciones bipartitas, similares a las que se daban a principios de la década del ochenta y que Bronstein<sup>39</sup> daba en llamar de doble pista, es decir paralelas a los Consejos. Trabajadores y empresarios negociaron sin intervención estatal y por ende sin respetar los lineamientos. Una vez que lograron un acuerdo lo llevaron al Consejo de Salarios para que le diera efecto extensivo a todos los empleadores y trabajadores del sector. Este fue el mecanismo que en la sexta ronda se usó en tres subgrupos del Grupo Nº 8 “Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos” y en dos subgrupos del Grupo Nº 14 “Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones”. Debe recordarse que la ley de negociación colectiva del sector privado (ley Nº 18.556) admite esta posibilidad de negociación, aunque exige que sea presentada al Ministerio de Trabajo para su registro y publicidad, lo que le da efecto extensivo.
- Los acuerdos por mayoría, porcentualmente fueron los más altos desde 2005, ya que los antecedentes demuestran que el pico máximo se había dado en la ronda de 2010 cuando se votó en el 12% de los ámbitos instalados. Un hecho absolutamente novedoso en esta ronda fue que las mayorías se lograron por el voto del Poder Ejecutivo y los empresarios, con la oposición o abstención del movimiento sindical. En las rondas anteriores siempre había existido un cierto equilibrio en el cual el Poder Ejecutivo votó en unos casos con los empresarios y en otros con los trabajadores, en cifras similares.
- Dentro de los ámbitos en que se votó, en dos ocasiones hubo una propuesta del Poder Ejecutivo y otra conjunta de empresarios y trabajadores. En estos casos los actores sociales votaron su propuesta que resultó mayoritaria y tuvo el voto negativo del Poder Ejecutivo.
- La necesidad de dictar decretos fue menor que en la ronda de 2008 donde había representado el 5% de los ámbitos instalados, sin embargo, fue mayor que en las restantes rondas donde incluso en la de 2013 no fue necesario su dictado al haberse acordado por alguna de las otras modalidades: consenso o votación.

---

<sup>39</sup> Bronstein Arturo “La evolución de las relaciones de trabajo en Uruguay: logros y desafíos” en Revista Internacional del Trabajo volumen 108. Ginebra 1989

#### 4.1.2 Vigencia respetó los lineamientos

En cuanto a la **vigencia** de los acuerdos, predominaron los de 3 años de duración (86,5%) siguiendo la propuesta de los lineamientos. El 6% fue por 30 meses, en tanto que el 6% fue por un año y el 1,5% fue un acuerdo puente de 6 meses.

En el caso de los acuerdos de vigencia por un año o menos, salvo en dos oportunidades, todos fueron aceptados por consenso de las tres delegaciones considerando las características especiales de los sectores. Se trató de los “Pilotos de Líneas Áreas Nacionales”, que tras un largo período de inactividad, volvieron a la actividad en el mes de enero de 2016, por lo que se entendió positivo no abandonar la negociación y hacer un puente para darle continuidad a la misma. En el caso de la “Vestimenta” el plazo de un año se justificó en el optimismo de que la situación crítica con los mercados argentinos se podría revertir con el cambio de gobierno; y en el caso “Fábricas de Carrocerías”, por estar ligadas a un subgrupo (“Autopartes”) que por haberse creado recientemente demoró su negociación. En cambio, los dos acuerdos por un año pertenecientes a actividades bancarias, no fueron acompañados por el Poder Ejecutivo, lo que determinó que los actores optaran por acordar bipartitamente, solicitando a través de la oficina competente del Ministerio su publicación y registro (se analizan aparte).

Tal como establecían los criterios oficiales el 88% de los convenios incluyeron una cláusula de salvaguarda según la cual si la inflación acumulada superara el 12% habría un aumento salarial adicional (ver punto 2.1.5). Cuando la misma no se consideró fue por dos razones, o porque el convenio era de menos de un año y la hacía innecesaria, o por el consenso de trabajadores y empleadores que bipartitamente negociaron fuera de los lineamientos oficiales.

La incertidumbre sobre el futuro hizo también que el 7,8% de los ámbitos que acordaron contemplaran la posibilidad del **descuelgue** para aquellas empresas que de cumplir lo convenido pudieran poner en riesgo los puestos de trabajo. Lo hicieron a través de mecanismos diversos. En tres casos (“Entidades Gremiales”; “Instituciones Sociales” y “Aeroaplicadores”) derivaron el tratamiento al Consejo de Salarios, donde estudiada la situación a través de documentación probatoria fehaciente, se definiría la procedencia o no del descuelgue. Un acuerdo celebrado en “Instituciones Deportivas” definió, que de existir una empresa con dificultades para cumplir, debería presentarse a su comité de base y entablar con éste la negociación de un convenio de acuerdo a sus posibilidades. Si se llegara a un convenio éste deberá ser refrendado por la cámara representativa del sector y el sindicato de rama, para luego ser presentado para su aprobación al Consejo de Salarios. Una situación especial, que si bien jurídicamente no constituye descuelgue tiene efectos similares, se presentó en un acuerdo de “Malterías”, que dio a dos empresas del sector un tratamiento diferencial menor al general contemplando su situación. El acuerdo dispuso un monitoreo anual de la situación de las empresas y de variar favorablemente quedarán incorporadas nuevamente al convenio general.

#### 4.1.3 Aspectos económicos

En este punto se analizará en qué medida los convenios recogieron los lineamientos salariales del Poder Ejecutivo.

**a) Periodicidad de los ajustes.** En el 91% de los acuerdos la periodicidad de los ajustes fue semestral como establecía la pauta. Un 6% negoció periodicidad anual, y el 3% restante combinó un ajuste anual con tres semestrales. Los ajustes con periodicidad anual estuvieron presentes en una propuesta de votación llevada adelante por empresarios y trabajadores en el subgrupo “Aeroaplicadores” votada negativamente por los delegados del Poder Ejecutivo; en dos acuerdos bipartitos celebrados en el Grupo Nº 8 subgrupos “Auxilio Mecánico” y “Eléctrica y Electrónica” presentados al Consejo para su extensión; y en un acuerdo del sector “Vestimenta” consensuado por los tres actores frente a las características especiales del sector. El Poder Ejecutivo asignó mucha importancia a este tema, lo que se expresó en su inflexibilidad para establecer ajustes anuales.

**b) Correctivos.** El 86% negoció los correctivos a los 24 o 18 meses y a la finalización del acuerdo, tal como establecía la pauta. Dentro de ellos, dos acuerdos celebrados en el Grupo Nº 5 subgrupo “Vestimenta” y en el Grupo Nº 8 subgrupo “Fábricas de carrocerías” fueron a un año, pero los consensuaron los tres actores ya que el correctivo no fue anual, sino que se pagará e integrará al salario de los trabajadores a los 18 meses. Dos acuerdos (3%) no fijaron correctivo, en un caso por tratarse de un puente (“Pilotos de Líneas Aéreas Nacionales”) y en otro por expresa voluntad de las partes (“Aeroaplicadores”). Dos acuerdos (3%) establecieron tres correctivos a los 18 meses, a los 30 meses y a la finalización del convenio. El 8% restante estableció correctivos anuales, pero en todos los casos fueron convenios bipartitos, en los que no tuvo participación el Poder Ejecutivo. Como en el punto anterior relativo a la periodicidad de los ajustes, la ubicación de los correctivos fue otro aspecto en el que existió escasa flexibilidad.

**c) Clasificación de los sectores.** Un tema relevante de la negociación era la clasificación del sector en una de las tres opciones propuestas, dado que de ello dependían los aumentos salariales (ver 2.1.5). Excluyendo los cinco convenios bipartitos y un acuerdo consensuado que tomó otro indicador, en el resto de los convenios (58) la clasificación y la forma como fue resuelta se indica en el Cuadro No. 1.

**Cuadro Nº 1. Clasificación de sectores y forma de resolución**

Forma de resolución	Sector en dificultad	Sector medio	Sector dinámico
Consenso	11	17	12
Votación	7	7	2
Decreto	2	0	0
TOTAL	20	24	14
%	34	42	24

Fuente: Elaboración propia

El cuadro indica que la mayoría de los Consejos se clasificaron como medios o en dificultades (76%), lo cual es indicativo de que las partes reconocieron el enlentecimiento de la economía incluso cuando ello implicaba aumentos salariales menores que los sectores dinámicos. Sin embargo en casi la mitad de los casos ello fue decidido por el Poder Ejecutivo o por éste votando con los empresarios. Los mayores consensos se lograron para caracterizar los sectores como medios o dinámicos. En el caso de los medios también hay un número importante de acuerdos que fueron decididos por votación. Todos los decretos incluyeron al sector como en dificultades.

El 91 % de las resoluciones aceptaron el modelo de aumentos incluidos en los lineamientos. Unos pocos casos no lo hicieron, entre ellos los negociados bipartitamente y la Enseñanza no formal que utilizó como indicador de aumento el Índice Medio de Salarios.

**f) Aumentos adicionales a los propuestos en las pautas.** Unos pocos convenios establecieron partidas o aumentos adicionales a los de las pautas, en general condicionados a algunos hechos concretos. Estos casos se indican a continuación.

**Malterías (Grupo Nº 1)** En este caso se acordaron tres partidas de \$13.000, \$14.000 y \$14.500 respectivamente, pagaderas el 1 de noviembre de 2015, 1ero de junio de 2016 y 1ero de junio de 2017, *“en tanto los planes de capacitación de los 12 meses previos hayan tenido debido cumplimiento”*.

**Metalúrgica (Grupo Nº 8).** El convenio estableció: *“con el objetivo de trabajar en la capacitación de los trabajadores y con ello promover el desarrollo de la industria en el país”* se acordó un crecimiento de 0,5% acumulado a los ajustes del 1ero de enero de 2016, 1ero de julio de 2016, 1ero de julio de 2017 y 1ero de enero de 2018.

**Salud - “Personal no médico” (Grupo Nº 15)** Se acordó el pago de una partida variable anual a abonarse conjuntamente con el salario del mes de enero de 2017 y enero de 2018 contra el cumplimiento de metas expresadas en formación y capacitación. El primer pago será el equivalente al 1,5% de la masa salarial anual, percibida en los 12 meses anteriores, sin considerar el aguinaldo y el salario vacacional. El segundo será el equivalente al 2%.

**Salud – Médicos (Grupo Nº 15)** Se pactó la misma paga variable tomando como meta *“actividades que promuevan la mejora de la calidad asistencial, como por ejemplo desarrollo profesional médico continuo, capacitación para la implementación de la historia clínica digital y actividades de fortalecimiento del primer nivel asistencial”*. Los médicos deberán de realizar al menos una actividad de formación por año, debidamente acreditada, para poder percibir la partida variable.

**Gomerías (Grupo Nº 19)** El convenio indicó que *“siendo interés de las empresas del sector la capacitación de sus trabajadores, en aras de lograr la jerarquización de la profesión de*

*gomero, se otorga una partida contra el cumplimiento de los planes de capacitación". La partida negociada es de \$4200 y se paga en julio de 2016 y julio de 2017.*

**Transporte urbano y Transporte suburbano (Grupo 13).** Tomando como indicador la mejora del nivel de actividad del sector se acordó que a los 18 y a los 30 meses de vigencia del acuerdo, una comisión tripartita integrada por el ente regulador, los trabajadores y las empresas del sector, analizará la evolución del sector y en caso de constatarse crecimiento dará en cada oportunidad un 1% más.

Otros establecieron partidas sin condicionamiento como **Fábricas de Hielo (Grupo Nº 1)** que acordó el pago de tres partidas de \$ 9.000 con el salario vacacional (en el convenio anterior la cifra era de \$6.000), **Bebidas sin alcohol (Grupo Nº 1) y Transporte de Bebidas (Grupo Nº 13)** que acordaron una partida de \$10.000 a los 15 días de firmado el acuerdo y otra de \$8000 en marzo de 2016.

En la mayoría de los casos junto con el ajuste salarial se negociaron beneficios como primas por antigüedad, primas por presentismo, o salario vacacional complementario, también con importante impacto en el ingreso de los trabajadores.

#### **g) Convenios bipartitos**

Cinco convenios fueron resultado de negociaciones bipartitas entre trabajadores y empresarios fuera del ámbito del Consejo de Salarios respectivo. En estos convenios participaron sólo dos sindicatos AEBU y la UNTMRA.

Tienen algunas diferencias con los criterios propuestos por el Poder Ejecutivo, lo cual seguramente fue la causa central de que se hayan negociado sin participación del mismo. A continuación se indican los contenidos económicos principales de estos convenios.

Los convenios firmados en el sector financiero tienen vigencia de un año (de 1/7/ 2015 a 30/6/2016) con dos ajustes semestrales por 4,5% y un correctivo al fin del convenio. Los alejamientos de los criterios oficiales son los que tienen una vigencia menor, y tienen un correctivo al año, o sea un plazo menor a la propuesta oficial. Por el monto de los aumentos se ubicaron como sector medio.

Los convenios del Grupo Nº 8 tienen diferencias entre sí. El de Auxilio mecánico (G Nº8, s/g. 05, Cap. 2) tiene vigencia de tres años (hasta el 30/6/2018) con ajustes anuales el 1/7 de cada año. Los aumentos son por el 5% (inflación esperada) y tienen correctivos todos los años. En este caso el formato del modelo es similar a los de rondas pasadas con aumentos por inflación esperada y correctivo. La otra diferencia con las pautas es que tiene correctivos anuales, o sea más frecuentes que en la propuesta oficial.

El convenio de Talleres Mecánicos (G Nº 8, s/g 5, Cap 1) también es de tres años de vigencia pero con ajustes semestrales por la inflación esperada y correctivos anuales. Por su parte el convenio de Fábricas de Artículos Eléctricos y Electrónicos (G Nº 8, s/g 3) tiene vigencia de tres



años con ajustes anuales. En este caso se establece que habrá un aumento “por todo concepto”, que será de 8% en 2015 y 7 % y 6,5% en los dos años siguientes. A su vez cada año habrá un correctivo comparando la inflación real con la esperada (no indicándose cuál es ésta en cada año).

En conclusión, las diferencias principales de estos convenios son que en dos casos no aceptaron el modelo de convenio propuesto y acordaron el de las rondas pasadas, pero sobre todo que la frecuencia de los correctivos, en todos los casos fue anual. Este fue uno de los temas en donde la inflexibilidad del Poder Ejecutivo fue mayor. Estos dos temas hacen que estos convenios sean inaceptables para el gobierno, por lo cual, si se hubieran negociado en los Consejos éste hubiera votado negativamente. En conclusión la negociación bipartita o en Consejos de Salarios hubiera tenido el mismo resultado: acuerdo de trabajadores y empresarios y oposición del Poder Ejecutivo.

#### **4.1.4 Normas de relacionamiento entre los actores: continúa la autoregulación**

La **cláusula de paz** se negoció en el 55% de los acuerdos celebrados lo que seguramente confirma que los empresarios están dispuestos a adquirir compromisos a largo plazo siempre y cuando se les asegure la paz laboral. Con un porcentaje algo menor (53%) se negociaron **mecanismos de prevención de conflictos**, en la mayoría de los casos adoptando un juego de dos instancias, primero una negociación bipartita y en caso de no llegarse a acuerdo una segunda instancia en Consejo de Salarios o DINATRA. La **regulación de la actividad sindical** en sus distintos aspectos fue considerada en el 46% de los acuerdos, en unos casos para modificar la licencia sindical y en otros para autorizar la realización de asambleas en el lugar de trabajo.

#### **4.1.5 Nuevos contenidos: escasamente considerados**

Cláusulas de género y capacitación como temas enriquecedores de los contenidos negociados, estuvieron presentes con diferente relevancia. 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 consideraron en el 40% de los acuerdos, y en algunos casos con más de una mención.

Unos acuerdos ratificaron el compromiso con toda la normativa que promueve la igualdad de género. El resto consideró las responsabilidades familiares bajo distintos aspectos: licencias especiales por enfermedad de familiares directos; entrega de artículos escolares o liceales al inicio de las clases; prima por nacimiento; espacio maternal para lactancia; actividad física para hijos menores de 18 años; paga de partidas para la atención de problemas de salud de hijos menores y aporte para la construcción de guarderías.

La preocupación por capacitar fue considerada en el 12,5% de los acuerdos, aunque con intenciones diversas. En Malterías, Salud Privada sector no técnico, Salud Privada médicos, y Gomerías, la fijación de metas de capacitación y su cumplimiento será la determinante del pago de partidas especiales que acompañan los mecanismos de ajuste salarial. En cambio, en

los restantes casos, generalmente a través de la conformación de comisiones, se establece el compromiso de las partes de estudiar una mejora de la capacitación de los trabajadores en aras de generar mejores condiciones de trabajo y de brindar mejores servicios.

Las normas que vinculan a los actores con la producción estuvieron ausentes, habiéndose centrado el debate en los salarios y su ajuste.

#### **4.2 La negociación en el sector público**

En noviembre de 2015 se comenzó la convocatoria del Consejo Superior Tripartito del sector público, con la intención de que trascendiera a la Administración Central y las Empresas Públicas, extendiéndose a nuevos sectores como las Intendencias, el Poder Judicial, el Tribunal de Cuentas y el Contencioso Administrativo.

El resultado cubrió las expectativas, la mayoría de los acuerdos del sector público, se firmaron a fines de diciembre de 2015 y tuvieron dos características comunes, por un lado, establecieron mejoras salariales adicionales a los ajustes generales fijados por el Poder Ejecutivo (inflación esperada y correctivo para mantener el salario real) y, por otro, todos incluyeron cláusula de paz.

##### **4.2.1 Acuerdos de Administración Central y Mesa de Entes**

El convenio para la **Administración Central** se firmó por tres años. Contiene mecanismo de ajuste salarial; un nuevo beneficio para el sector con impacto en el salario de los trabajadores; y dentro de las formas de relacionamiento de los actores entre sí, cláusula de paz y mecanismo de prevención de conflictos.

En el aspecto económico, el acuerdo tiene ajustes anuales, que toman en cuenta el centro del rango meta de inflación fijada por el Comité de Coordinación Macroeconómica para el período de vigencia del aumento, y un correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada y la real de igual período. Además pactó una cláusula de salvaguarda, para el caso de que el IPC superara el 10%, por la cual se convocará a la Mesa de la Rama a los efectos de compartir información y analizar las medidas más adecuadas para adoptar.

Al ajuste básico mencionado se agregó un nuevo beneficio: la partida por asiduidad. El acuerdo estableció los montos globales para las partidas 2016-2017 y 2018, fijando 3 franjas en función del salario (menos de 10 BPC 100% de la partida, entre 10 y 15 BPC 75% y más de 15 BPC 50%). Fijó también el criterio para la medición de la asiduidad. Esta partida, a partir de 2019 podrá ser renovada por períodos anuales, de no existir manifestación expresa en contrario de alguna de las partes, y con una antelación mínima de 120 días a la fecha de finalización.

Finalmente el acuerdo incorporó una cláusula de paz y mecanismo de prevención de conflictos, por el que cualquier diferencia debe ventilarse entre las partes a través de la

negociación, por un plazo de siete días hábiles durante el cual COFE se compromete a no adoptar medidas de fuerza que distorsionen los servicios.

El acuerdo firmado para la **Mesa de Entes**, tuvo igual duración y similar mecanismo de ajuste salarial. Incorporó además un ajuste adicional de 0,4% anual a aplicarse el 1ero de enero de 2016-2017 y 2018 y mantuvo los porcentajes correspondientes al salario variable vigente en cada una de las empresas públicas.

En materia de beneficios se acordó incluir la cobertura de lentes, prótesis y ortésis en todas las empresas públicas que no cuenten con estos beneficios. En lo relativo a la forma de relacionamiento de los actores entre sí, se negoció cláusula de paz y mecanismo de prevención de conflictos con características similares a las incorporadas en el convenio de la Administración Central.

#### **4.2.2 Banca Pública**

El acuerdo correspondiente a la banca pública celebrado en diciembre de 2012 tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, pero fue prorrogado por acuerdo de partes por 90 días. En el aspecto económico, el acuerdo incluyó ajustes anuales, tomando en cuenta el centro del rango meta de inflación fijada por el Comité de Coordinación Macroeconómica para el período de vigencia del aumento, y un correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada y la real de igual período.

Además pactó una cláusula de salvaguarda, con dos hipótesis: a) para el caso de que el IPC superara el 10% en los meses posteriores al ajuste y hasta la mitad del período, se dispondrá de un ajuste extraordinario con vigencia al mes siguiente de producido el hecho; b) si la variación del IPC medida en años móviles, en cualquiera de los meses posteriores al ajuste, superara 10% se convocará al Consejo de Rama a los efectos de compartir información y analizar las medidas más adecuadas para adoptar.

Este mecanismo de ajuste salarial se complementó con un sistema de evaluación por cumplimiento de metas, basado en el logro de metas globales, sectoriales e individuales, fijadas en cada entidad en forma anual, en el ámbito paritario, y en acuerdo previo con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Economía y Finanzas.

El convenio realizó también un compendio de beneficios dentro de los que se destacan: a) paga de los aportes personales del aguinaldo a cargo de las instituciones; b) seguro de accidentes personales y seguro de sepelio; c) conservación de asistencia médica integral no cubierta por el seguro nacional de salud, d) prima por antigüedad, e) reafirmación del respeto al principio de la igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin distinción por motivos de sexo, raza, color, credo o cualquier otra forma de discriminación y f) estabilidad laboral para todos los funcionarios consistente en que no podrán ser cesados salvo su voluntad de abandonar el trabajo o haber incurrido en causales de destitución previstas en la

Constitución; ni podrán ser pasados a disponibilidad fuera del financiero oficial salvo acuerdo de partes.

En materia de organización del trabajo reguló la jornada de trabajo de los funcionarios de instituciones financieras, el descanso intermedio, la forma de cómputo de las horas extras, la forma de ingreso de nuevo personal y el régimen de ascensos.

Como forma de lograr una mejora permanente en la gestión y competitividad de las instituciones financieras oficiales, y para facilitar el compromiso y la participación de los funcionarios, se creó en cada institución a) una comisión paritaria integrada por miembros del Directorio o quien este designe y representantes de la Comisión Representativa de la institución para analizar la situación de la misma y elevar propuestas para su mejora, con carácter de órgano asesor; b) una comisión bipartita integrada por representantes de la administración y de la Comisión Representativa, para analizar aspectos operativos del funcionamiento de la institución y formular propuestas y c) una comisión de seguimiento para evaluar el nivel de cumplimiento de las metas definidas en cada institución. En todas las comisiones los Directorios se comprometen a brindar información y el sindicato a mantener su debida reserva. También se comprometen que al momento de tomar decisiones vinculadas al proceso de cambio que puedan repercutir sobre los recursos humanos, tendrán en cuenta las recomendaciones o sugerencias de las comisiones antes mencionadas.

Complementando lo anterior las partes destacaron la importancia de la capacitación y especialización del personal, con la finalidad de potenciar su utilización, para promover el crecimiento personal de los funcionarios, contribuyendo al mismo tiempo a la mejora de la gestión, calidad y competitividad de las instituciones.

En materia de relacionamiento de los actores entre sí el convenio reguló la realización de asambleas en el lugar de trabajo, regulación de la licencia sindical, cláusula de paz y un mecanismo de prevención de conflictos que estableció un plazo de 7 días hábiles para negociar previos a la adopción de medidas.

#### **4.2.3 Gobiernos departamentales**

El 19 de noviembre de 2015, por primera vez se instaló formalmente el ámbito de negociación a nivel del Congreso de Intendentes y la Federación Nacional de Municipales. El objetivo propuesto fue promover la negociación colectiva y estimularla en cada uno de los departamentos. A esos efectos se realizó un acuerdo marco con posibles temas a ser incorporados en cada negociación: ajustes salariales, turismo social, formación profesional, seguridad y salud en el trabajo, sistema nacional de cuidados y vivienda entre otros.

Este acuerdo marco operó como un factor dinamizador de la negociación particular en cada Intendencia, la que se concretó en varios departamentos tales como: Canelones, Río Negro,

Rocha, Salto, San José, Tacuarembó y Paysandú, por diversos temas de interés común, que trascendieron incluso los temas salariales.

#### **4.2.4 Poder Judicial**

En un ámbito conformado por representantes del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Economía, la Suprema Corte de Justicia, y los sindicatos de funcionarios, jueces, actuarios y defensores de oficio, el 23 de diciembre de 2015 se acordó que la partida prevista en el artículo 3 de la ley 19.310 a otorgarse al Poder Judicial asciende a \$246.000.000 (doscientos cuarenta y seis millones de pesos), tiene naturaleza remuneratoria y por tanto se encuentra gravada.

La partida implicará para el ejercicio 2015, la suma de \$25.000 igual para todos los funcionarios y el resto distribuido en forma porcentual de acuerdo al grado y escalafón de cada uno. En el ejercicio 2016 y en los sucesivos ejercicios, se distribuirá aplicando un mismo porcentaje de incremento a todos los grados y escalafones de forma de no modificar la escala de remuneraciones vigentes.

El acuerdo incorpora cláusula de paz y mecanismo de prevención de conflictos.

#### **4.2.5 Administración de la Educación Pública**

Entre ANEP y las organizaciones sindicales de la educación pública FUM (sindicato de primaria), FENAPES (sindicato de secundaria) y la Intergremial de Formación Docente el 21 de diciembre de 2015 se firmó un convenio por dos años, al que adhirió el sindicato de UTU el 23 de diciembre de 2015.

El acuerdo establece aumentos de salario real para 2016-2017, de manera que en el 2020 el sueldo del docente grado 1 ascienda a \$25.000 y para un no docente grado 1 con 40 horas semanales a \$23.435, manteniendo la restante escala salarial. Los Inspectores en el quinquenio 2016-2020 percibirán un aumento de salario real de 17%. A efectos de avanzar para el cumplimiento de estos objetivos se usarán partidas que el Poder Ejecutivo incluyó en su mensaje presupuestal.

El convenio además modificó la normativa existente en lo relativo a topes, fijando como único tope de los sueldos el 90% del sueldo del jerarca de ANEP, y exceptuando de la base de cálculo para la fijación del tope un conjunto de partidas específicamente mencionadas.

En aras de mejorar los resultados en términos de asistencia de los docentes y no docentes, se conformó un grupo de trabajo con el objetivo de revisar y modificar el mecanismo de asignación de la partida de presentismo con la que cuenta ANEP, la que será incrementada por el Poder Ejecutivo en los años 2016 y 2017.

Finalmente el acuerdo incorporó: a) un compromiso de las partes de cumplir con los cronogramas establecidos en los calendarios de los actuales planes y calendarios de estudio; b) una cláusula de paz con el compromiso de no realizar acciones que contradigan lo convenido y en caso de existir controversias un mecanismo de prevención de conflictos en tres instancias (ámbito bipartito; Consejo de la rama y Consejo Superior de negociación Colectiva del sector público); c) la voluntad de las partes de buscar fórmulas o mecanismos que posibiliten continuar con la mejora de gestión.

### **5. Las relaciones laborales en 2015, una visión de conjunto**

Las relaciones laborales en cualquier período histórico son el resultado de las estrategias y las posiciones que los actores sociales y el gobierno adoptan en el contexto legal e institucional vigente dentro de los márgenes que permita la situación económica. El conflicto y la negociación, el acuerdo o el desacuerdo, son resultado de las aspiraciones de los actores y el encuentro de puntos de coincidencia. Si se partiera de posturas diferentes, llegar a consensos requiere flexibilidad de las partes, que al tener algunos logros ceden algo de sus aspiraciones. Comprender los niveles de conflicto y de acuerdo depende, entonces, de tres aspectos: las posiciones de los actores de partida; si hubo o no una actitud de negociación y si hubo o no flexibilidad en las posiciones de las partes.

En primer lugar, las posiciones de los actores, Gobierno, empresarios y trabajadores expresaron visiones y aspiraciones muy diferentes. El gobierno, a partir del deterioro del contexto externo, con la previsión de enlentecimiento en el crecimiento y debiendo atender algunos desequilibrios macroeconómicos como el fiscal, decidió implementar una política de moderación en el crecimiento del gasto público y una política salarial para el sector privado que implica una clara moderación del crecimiento real del salario.

Los empresarios, una vez que comprendieron las propuestas oficiales, expresaron en el Consejo Superior Tripartito, que las mismas determinarían crecimientos en el salario mayores que los de los años anteriores, lo que consideraban poco prudente. Argumentaban sobre todo problemas de competitividad. Es decir que su posición era de establecer en los convenios aumentos menores a los propuestos.

Por su parte el PIT CNT tuvo la posición contraria. Por un lado cuestionó que no hubiera una indexación de los salarios (los criterios propuestos, a diferencia de las rondas anteriores, no incluían indicadores para calcular los aumentos de salarios) y, por otro, afirmó que los aumentos previstos eran inferiores a sus aspiraciones porque no traerían aumentos del salario real. Afirmaron que esto contrastaba con lo que ocurría en la economía donde, en la visión del propio gobierno, no se estaba en crisis sino en un enlentecimiento del dinamismo. Si la economía seguiría creciendo los trabajadores aspiraban a que también los salarios reales crecieran de forma que no perdieran participación en el ingreso nacional.

A nivel público, con otra argumentación, se concluía en lo mismo. Todos los trabajadores

públicos aspiraban a mayores incrementos que los previstos en el presupuesto. Los de la educación, en particular, aspiraban a que el gasto educativo alcanzara al 6% del PBI en el primer año y desarrollaron el mayor conflicto del año porque no llegaba a ese valor en los dos primeros años, que eran los que abarcaba el Presupuesto. Debe tenerse presente que el gobierno prometió que alcanzaría ese valor aunque al fin del período.

Podría decirse, entonces, que desde el comienzo del año los tres actores partieron de visiones y propuestas claramente enfrentadas. Esto explica que la conflictividad comenzara prácticamente en los primeros meses del gobierno.

En cuanto a la actitud ante la negociación puede afirmarse que a pesar de estas diferencias tanto los actores sociales como, sobre todo el Ministerio de Trabajo, tuvieron una posición favorable al diálogo y la negociación. Luego de dos gobiernos donde las Cámaras Empresariales consideraron que habían sido desconocidas por el gobierno afirmando que sólo había atendido los planteos sindicales, una postura del MTSS abierta al diálogo era un hecho nuevo, como lo destacó reiteradamente el Ministro y en un comienzo también las Cámaras, aunque esto se modificó luego.

En cambio, pese a que el Ministro fue un destacado dirigente sindical, y en todas las áreas del Ministerio fueron nombrados directores de origen sindical, el PIT CNT mantuvo una oposición radical casi desde los primeros meses de asumido el gobierno, probablemente por sus diferencias con la propuesta salarial. En julio se presentaron los criterios de negociación y a fines de agosto se presentó el Presupuesto al Parlamento, pero el PIT CNT hizo un paro general en junio y dos en agosto.

En cuanto al tercer aspecto, ninguna de las partes tuvo una postura flexible en sus posiciones. Luego de cuestionar la desindexación y los escasos montos de los aumentos, el PIT CNT pareció centrar su demanda para el sector privado en dos temas: ajustes anuales en lugar de semestrales y correctivos todos los años coincidentes con los aumentos. La incidencia de estos cambios no era significativa en el conjunto de los convenios que se discutían, sin embargo el gobierno no flexibilizó su posición (y de hecho votó negativamente un convenio que estableció aumentos anuales). Es decir si bien hubo una postura abierta al diálogo, no hubo flexibilidad.

La discusión del Presupuesto fue bien clara. Fue presentado al Parlamento el 30 de agosto, último día del plazo legal, y el Ministro de Economía afirmó en ese mismo momento que no habría mensaje complementario, por lo que el gasto final no tendría cambios. La importante conflictividad del año de los sindicatos públicos no modificó su posición.

En los lineamientos para la negociación del sector privado una vez que el gobierno los presentó, a inicios de julio, éstos no se modificaron sino en forma casi insignificante. La mayoría de los convenios firmados recogen esta propuesta oficial y en algunos casos le introducen algunos cambios. Los más relevantes son los vinculados a aumentos adicionales,

algunos en partidas fijas y otros en porcentajes de aumento. Son unos pocos sectores aunque abarcan al 35% de los convenios analizados.

La amplia mayoría de los convenios tuvieron la firma de las tres partes (64%), pero aun así es la menor cifra de consensos desde el año 2005, cuando el promedio alcanzó al 84 % y en algunos años superó el 90%. Por otra parte es la ronda donde hubo el mayor porcentaje de votaciones 25%, a los que pueden sumarse las negociaciones bipartitas (8%) alcanzando al 34%. Y la particularidad –totalmente nueva- fue que en las votaciones el Poder Ejecutivo acompañó a los empresarios y se opuso a los trabajadores. En las rondas anteriores las votaciones realizadas tenían al P. E. votando en cifras similares con trabajadores y empresarios.

Otro hecho que no es una novedad sino que reitera lo ocurrido anteriormente, es que no hay acuerdos de productividad, más allá de que el tema aparece en forma reiterada en el discurso tanto de empresarios como del Poder Ejecutivo, y en cierta medida también de los trabajadores. Una reiteración tan sistemática de esta ausencia sin duda está indicando problemas profundos para encarar la promoción de este tema, más allá de que todos afirmen su relevancia.

En la negociación del sector público básicamente se repartieron partidas acordadas en el Presupuesto por lo cual se determinan aumentos del salario real mayores o menores dependiendo del sector. Dado que la pauta general establece ajustes por inflación y correctivos de forma de mantener el poder de compra de los salarios, las partidas acordadas implican una mejora del mismo, aunque en todos los casos por debajo de las aspiraciones del movimiento sindical, y más ajustadas a las propuestas originales del Poder Ejecutivo.

## **6. Perspectivas para 2016**

En diciembre de 2015 vencen 29 convenios que comenzarán a negociar en los primeros meses del año siguiente. Entre éstos, industria láctea, marroquinería y calzado, papel y celulosa, supergas, algunos habitualmente conflictivos. Estos utilizarán los mismos criterios que en el 2015.

En junio vencen otros 105 convenios, incluyendo servicios y comercio donde los salarios se ubican entre los más bajos, que negociarán en el segundo semestre del año. En este caso los criterios prevén convenios de dos años con los aumentos que en la tabla corresponden a los dos últimos años. Estos aumentos son menores a los del primer año, porque se previó inflación descendente.

Sin embargo, este año esto no ocurrió y la situación regional agrega dificultades. Ya hubo una devaluación de Brasil cercana al 30% y en Argentina, con la liberalización, el dólar se ubicó cerca del valor que tenía el blue. Como ya se afirmó, en condiciones similares la experiencia indica que Uruguay debe acompañar a los países vecinos, cosa que se estima ocurrirá en el



correr del año siguiente. Esto es un claro factor inflacionario.

Si la inflación no desciende y el gobierno no modifica los criterios de negociación, los aumentos desde el primer año serán inferiores a la inflación anual (incluso en los sectores dinámicos que están creciendo a más del 4%). Para el movimiento sindical esto será difícil de aceptar. Una alternativa posible, de no modificarse las pautas, es tener una postura flexible y aceptar aumentos adicionales por los que se podría lograr crecimientos salariales.

Una diferencia con el año 2015 es que no habrá discusión presupuestal, aunque sí podría haber alguna negociación vinculada a la Rendición de Cuentas, pero todos los convenios públicos, excepto el del INAU, establecen cláusula de paz por lo que no podrán realizar paros por mejoras salariales.

El nivel de la conflictividad dependerá entonces de este conjunto de factores, además como siempre, de las posturas que las partes adopten.