

# Las relaciones laborales en el primer semestre de 2016

Juan Manuel Rodríguez

Beatriz Cozzano

Graciela Mazzuchi

María Eloísa González

Julio de 2016

Instituto de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica del Uruguay

## 1. Marco económico

Los datos proporcionados por el Banco Central del Uruguay sobre el primer trimestre del año indican la mantención del enlentecimiento de la economía, ratificando la tendencia verificada el año pasado. El Producto Bruto Interno creció 0,1% con respecto al trimestre anterior pero descendió un 0,5% con respecto al primero del año pasado (interanual). Se destaca el importante crecimiento (20% sobre el trimestre anterior) del rubro energía, gas y agua, por las abundantes lluvias. Eliminado este rubro el Producto desciende tanto con respecto al trimestre anterior como al primero del año 2015.

Salvo el rubro energía mencionado y el transporte hay una caída generalizada en los distintos sectores: el primario 4,1% interanual (por la caída en la producción de leche y carne), la industria manufacturera (0,1%), la construcción (4,7%) y el sector de comercio, restaurantes y hoteles (4,5%). En algunos casos esta caída se mantiene hace varios trimestres.

La demanda agregada se redujo 5%. Hubo una caída en la inversión pública y la privada redondeando un total del 22%. También disminuyó el consumo un 0,8% donde la caída se produjo en el consumo de los hogares, compensada parcialmente con un aumento en el sector público del 1,3%. Las exportaciones aumentaron un 1,8%, mientras se produjo una importante contracción de las importaciones del 17%, que incluye a los bienes de consumo, intermedios y de capital.

En estas cifras negativas, al igual que en 2015, son importantes los factores externos. El contexto internacional sigue siendo negativo, con una importante reducción de la demanda provocada por la reducción del crecimiento de los países emergentes (China, India), pese a que mantienen las mayores tasas del crecimiento del producto a nivel mundial; los países desarrollados no recuperan su dinamismo (aunque algunos crecen algo más); y la región está pasando por una etapa recesiva y una muy fuerte incertidumbre política. Estas se complementan con los factores internos vistos anteriormente.

Por su parte, las variables macroeconómicas también reflejan estas dificultades. Hay un crecimiento de la inflación que se mantiene por encima del 10%, aunque en el mes de abril el aumento de precios acumulado en los últimos 12 meses fue 10,94%, cifra algo inferior a la del mes anterior. Por su parte el déficit fiscal sobre el Producto Bruto Interno se ubicó en una cifra cercana al 4%, superior a las previsiones oficiales. Este hecho llevó al gobierno a proponer cambios fiscales, que aún se encuentran a discusión en el Parlamento.

En cuanto al mercado de trabajo, la tasa de desempleo luego de varios meses de aumento, se redujo 0,1% en el mes de mayo con respecto al mes anterior, siendo el 7,4%. La tasa de empleo que mide los puestos de trabajo también tuvo un pequeño crecimiento en mayo (0,1%) pero se mantiene en cifras inferiores a un año atrás, por los puestos de trabajo perdidos en el año pasado y lo que ha transcurrido del actual. Se estima que en 2015 se perdieron entre 25 y 28.000 puestos de trabajo y algunos especialistas proyectan que en 2016 y 17 se mantendrá esta tendencia perdiéndose 15.000 y 10.000 empleos respectivamente.

Los salarios reales en este año, hasta mayo, subieron 0,38%, resultado de una reducción del 1,6% en el sector privado y una suba de 4% en el público. Con respecto a mayo de 2015 los salarios crecieron 0,77%, con cifras de aumento similares en el sector público y el privado.

Esta realidad es diferente de la del momento en que el Poder Ejecutivo presentó el Presupuesto el año pasado, lo que explica que en la Rendición de Cuentas presentada en este año redujera sustancialmente sus proyecciones económicas. Actualmente el crecimiento del producto se estima en 0,5% para el 2016 y del 1% para 2017 (había previsto 2,7% en promedio para el período), la inflación se prevé que se mantendrá fuera del rango meta (3 a 7%) hasta el 2019 y sus valores serían 9,9; 8,4; 7,3 y 6,7% entre 2016 y 2019. También se estima que el salario crecerá 0,9% en 2016 y 5,6% en todo el período.

## **2. El marco jurídico institucional**

El marco jurídico institucional en el primer semestre de 2016 permaneció prácticamente incambiado. En materia de derecho colectivo no se dictó nueva normativa. El trabajo realizado por las partes para consensuar modificaciones a la ley de negociación colectiva, trajo como consecuencia que las Cámaras Empresariales volvieran a dejar en suspenso la queja presentada ante OIT, con el compromiso de intensificar las reuniones para tratar una propuesta presentada por el Ministro de Trabajo, considerada como un valioso instrumento para llegar a un acuerdo.

En materia de derecho individual se han dictado algunas normas trascendentes como el decreto 128/16 de 2 de mayo de 2016 que regula un procedimiento de actuación para el consumo de alcohol, cannabis y drogas en el ámbito laboral tanto público como privado; el decreto 137/16 de 9 de mayo de 2016 reglamentando el CIT N° 181 en lo referente al funcionamiento de las agencias de empleo que tuvo la característica de ser el producto de un acuerdo tripartito entre delegados del Poder Ejecutivo, el PIT CNT, y las Cámaras Empresariales; y el decreto 159/16 de 30 de mayo de 2016 reglamentando el FONDES con la finalidad de mejorar el apoyo a proyectos productivos viables y sustentables. Además se dictaron múltiples decretos extendiendo los seguros de paro en aras de mantener puestos de trabajo.

Siguiendo la propuesta de fomentar el tripartismo y la negociación funcionaron todos los espacios de diálogo institucionales (Consejos de Salarios, Consejo Superior Tripartito público y privado y comisiones de trabajo tripartitas) y comenzó el diálogo social “Uruguay hacia el futuro” concebido como una instancia abierta de intercambio entre el gobierno y la sociedad civil que participa a través de aproximadamente 269 organizaciones. Sus resultados se aspira sirvan como insumos para que el sistema político los considere en leyes o decretos.

## **3. Estrategias de los actores**

En este semestre el gobierno, empresarios y trabajadores desarrollaron estrategias para lograr sus objetivos. En algunos casos las mismas se mantuvieron en forma inflexible y en otros hubo modificaciones derivadas de las polémicas, las interacciones entre los actores y la propia evolución de los hechos, en un contexto económico más adverso que en los años anteriores. En los puntos siguientes se analizan las mismas.

### 3.1 Poder Ejecutivo

Las principales decisiones del Poder Ejecutivo que afectaron las relaciones laborales en este semestre están vinculadas a dos temas: en primer lugar las pautas de negociaciones en un contexto de mayor inflación que el año pasado y en segundo lugar una propuesta de ajuste para reducir el déficit fiscal. Ambas medidas fueron objeto de polémicas donde intervinieron activamente los actores sociales.

En cuanto a las pautas para la negociación colectiva el Poder Ejecutivo mantuvo en todos sus términos las propuestas realizadas en julio del año 2015. En forma sucinta las mismas establecen aumentos fijos (numéricos) en cada año para tres tipos de sectores, dinámicos, medios y en dificultades, con correctivos a los 18 meses y al final del convenio (2 o los 3 años según el periodo de vigencia) y aumentos adicionales para los salarios sumergidos en cada sector.

Desde el año pasado hubo críticas fuertes del PIT CNT indicando que la inflación había superado las previsiones oficiales (las tenidas en cuenta al elaborar estas pautas) y que era necesario revisarlas. Y en un principio proponían mejorar los aumentos y modificar la frecuencia de los correctivos solicitando mayor frecuencia en los mismos para evitar una posible caída del salario real por el aumento de precios. Finalmente la propuesta se centró en adelantar los correctivos.

En marzo, previo al primer paro general, el PIT CNT se había reunido con el Presidente y en relación al planteo Tabaré Vázquez rechazó modificaciones en las pautas salariales argumentando que estaban planteadas desde tiempo atrás. El reclamo se mantuvo a lo largo del año y a comienzos de junio los dirigentes sindicales se reunieron con el equipo económico insistiendo en que fueran modificadas las pautas y nuevamente el gobierno mantuvo su postura inicial, la que fue anunciada a la salida de un Consejo de Ministros el 4 de julio. La acción de los delegados del Poder Ejecutivo en los Consejos de Salarios fue coherente con esta posición al votar negativamente todo convenio que incluyera correctivos antes de las fechas mencionadas.

A fines de mayo el Ministerio de Economía presentó una serie de medidas para reducir el déficit fiscal, entre ellas reducir gastos del Estado y aumentar algunos ingresos por impuestos a la vez que reducían 2 puntos de IVA. Los empresarios se opusieron al aumento del IRAE y los trabajadores al aumento en el IRPF. En la propuesta original se mantenían las dos primeras franjas incambiadas (una 0 y otra 10% según el monto salarial) y de allí en adelante aumentaban los porcentajes en las distintas franjas. Luego de una discusión finalmente se eliminó el aumento a los sueldos entre 33.200 y 50.100 y se modificó la franja siguiente que iba de 50.100 a 167.000 dividiéndola en dos tramos: de \$50.100 a 100.200 y de 100.200 a 167.000 aumentando las tasas a 24 y 25% respectivamente y estableciendo porcentajes superiores en los tramos más altos. Es decir que finalmente el IRPF se mantuvo incambiado para los trabajadores con sueldos inferiores a \$50.100.

### 3.2 Los empresarios

En el contexto económico descrito, los empresarios por un lado compartieron la preocupación del gobierno de preservar el empleo y salvar el aparato productivo, pero por otro, tomaron

distancia de la política salarial y comenzaron a apartarse de ella y coincidieron con los trabajadores en criticar el ajuste fiscal por repercutir negativamente en la competitividad de las empresas.

En el primer aspecto desde la Cámara de Industria se comenzó a pensar en la flexibilización de la jornada laboral proponiendo que en forma temporal las empresas- de acuerdo con sus trabajadores- definan que una semana se trabaje de lunes a viernes y a la siguiente de martes a jueves, de forma rotativa. A juicio del Presidente de la CIU Washington Corallo<sup>1</sup> *“Esto permitiría por un lado que el trabajador no tenga por qué ser enviado al seguro de paro y por otro que el Estado no tenga que pagar subsidio. La persona en lugar de ganar 10 va a ganar 8, pero si va al seguro va a ganar 6, mantiene el trabajo y evita la incertidumbre del fantasma de un despido al fin del seguro”*. Estos anuncios se concretaron a fines del mes de mayo cuando se presentó al Ministerio de Trabajo el proyecto como una alternativa para evitar despidos. Entre las características de este proyecto se destaca que: a) la empresa debe atravesar dificultades probadas documentalmente; b) para su aplicación debe haber acuerdo con el sindicato; c) el salario se reducirá en forma proporcional al tiempo trabajado; d) en caso de haber despidos el IPD se calculará sobre jornada completa; y e) mientras transcurra la reducción horaria deberá haber capacitación por parte de INEFOP. Seguramente está propuesta será un nuevo insumo a considerar en la próxima ronda de Consejos de Salarios, al haber sido evaluada positivamente por el movimiento sindical.

En el segundo aspecto, y frente al mantenimiento de los lineamientos para la segunda y tercera parte de la sexta ronda de Consejos de Salarios (enero 2016 y julio 2016 respectivamente), primero hicieron advertencias públicas principalmente resaltando los perjuicios que se ocasionarían con la ubicación de los correctivos a los 18 o 24 meses *“con una presión inflacionaria que no da señales de moderación a la industria le preocupa el escenario con el que las empresas se pueden encontrar al momento de tener que pagar los correctivos previstos en los convenios... cuando los números están muy justos y no hay de donde sacar van a cumplir los que puedan y algunos quedarán en el camino porque nadie previó un escenario que pudiera ser tan riesgoso”*<sup>2</sup>. Luego, al no haber cambios, en varios Consejos de Salarios, se juntaron empresarios y trabajadores y acordaron en forma bipartita apartándose de los lineamientos, sin la participación o con el rechazo por parte de los delegados del Poder Ejecutivo. Este fue un cambio significativo, que probablemente demuestre un cambio de estrategia, que hizo variar sustancialmente los resultados de la negociación que se detallaran en el punto 5.1.

### 3.3 Los trabajadores

En la primera mitad del año los trabajadores argumentaron que existe un riesgo significativo de perder salario real y por ello las exigencias del PIT CNT durante este período fueron exclusivamente hacia el gobierno, a diferencia de otros años que previo a las rondas de negociación el mayor grado de descontento se daba con los empresarios. Los cambios en los países vecinos, el contexto de enlentecimiento de la economía y la preocupación por los puestos de trabajo se suman y son los fundamentos por los que el movimiento sindical basa sus estrategias.

<sup>1</sup> Declaraciones de Washington Corallo en El Observador de 22 de abril de 2016 página 10.

<sup>2</sup> Declaraciones de Andrés Fostik en El Observador de 10 de abril de 2016 página 13.

En ese sentido, el movimiento sindical se centró en la búsqueda permanente de la modificación de las pautas salariales, propuestas por el Poder Ejecutivo en el año 2015, dado el escenario de inflación creciente. Luego de que el gobierno anunció firmemente que no habría modificación de dichos lineamientos, el PIT CNT solicitó reunirse con el Presidente y se mantuvo una entrevista con Vázquez, el Ministro de Trabajo Ernesto Murro y el subsecretario de Economía, Pablo Ferreri. En esa instancia la central dejó en claro su propósito en relación a las pautas y además trasladó al gobierno la necesidad de crear un fondo de insolvencia patronal, reglamentar el convenio de 158 de la OIT –por el que no se puede despedir al trabajador sin justificación- y se impulsó la ley de empleo para personas con discapacidad. Se dialogó sobre otros temas, como la instalación de un Consejo Superior de Trabajo y Producción para fomentar el diálogo tripartito en temas cruciales en la coyuntura de hoy.<sup>3</sup> Ante la negativa a la modificación de las pautas, los dirigentes declararon que habría alta conflictividad por ese tema pero que *“el movimiento sindical es mucho más que la pelea por los salarios”*.<sup>4</sup>

Sin embargo, las respuestas negativas del gobierno a este planteo, llevaron a ratificar una serie de paros con el objetivo principal de aumentar la frecuencia de los correctivos de la pauta, si bien se tocaron otros temas. El 6 de abril se realizó el primero de ellos, cuya consigna fue *“para que los cambios no se detengan”* y se puso de manifiesto además la disconformidad con el gobierno por no incluir al movimiento sindical en la negociación de seguridad. Asimismo, se plantearon paros para el 29 de junio y 14 de julio que se describirán más adelante.

Además de los temas internos, el PIT CNT se preocupó en su estrategia anual por las repercusiones de los cambios en los países vecinos e hizo hincapié en la *“crisis general del capitalismo”* y de la posibilidad de que se generen condiciones de una *“regresión a la derecha”*. Como consecuencia de dicho panorama de fragmentación del movimiento sindical a nivel regional, el PIT CNT insiste en la necesidad de fortalecer la central sin dejar de destacar la unidad que existe en Uruguay.

Un hecho que se relaciona con lo anterior en relación a profundizar en la unidad, es el anuncio de Oscar Andrade de que renunciaría a su banca del Parlamento para regresar a militar en el SUNCA: *“Se que se viene un momento difícilísimo para el gremio y sé para qué lado hay que estar. Nos toca renunciar a la banca en el parlamento para abrazarnos a la bandera que nos hemos abrazado toda la vida”*.<sup>5</sup>

En relación a la propuesta de flexibilización de la jornada laboral de la Cámara de Industrias descrita en el capítulo referido a los empresarios, el PIT CNT lo evalúa como positivo y lo visualiza como una medida usual: *“Para nosotros está dentro del menú de herramientas que manejamos para defender el trabajo”*. En esa línea, los trabajadores presentaron una propuesta formal en el directorio de INEFOP la cual establece que en aquellas empresas en donde se acuerde la flexibilización horaria el trabajador utilice las horas para capacitarse y reciba así un subsidio. Desde el INEFOP y el movimiento sindical se ve en esto una oportunidad en relación a la capacitación dado que dicha herramienta se considera subutilizada. Ismael Fuentes declaró: *“Ha ganado la cabeza solo la pelea por el salario, sin visualizar que hay otros*

<sup>3</sup> El Observador, *“Gobierno seduce al PIT CNT con acuerdos, pero mantiene pautas”*, Martes 15 de marzo de 2016, pág. 4

<sup>4</sup> El Observador, *“Tengo que tener un ojo en el empleo y otro en el salario”*, Viernes 18 de marzo de 2016, pág. 13

<sup>5</sup> La República, *“Se viene un momento difícil y sé de qué lado hay que estar”*, Martes 14 de junio, pág. 4.

*elementos que pueden ayudar a mejorar las condiciones” de empleo.*<sup>6</sup> Sin embargo, en el acto del primero de mayo, los trabajadores aprovecharon para aclarar que *“no se comen la pastilla”* y que están dispuestos a negociar siempre que se trate de empresas con problemas reales y justificados y no *“para avivadas”*.

En ese mismo acto, cuya consigna en el 2016 fue *“Más cambios para construir el futuro”*, se hizo hincapié en el cambio de las pautas, que fue el denominador común de las reivindicaciones este semestre. Diverio, uno de los oradores en el acto del PIT-CNT del 1 de mayo, declaró *“A los que nos dicen si se terminó la luna de miel con el gobierno hay que explicarles que para que haya luna de miel tenes que estar casado y el movimiento sindical – que yo sepa-no se casa con ningún gobierno, sino con el compromiso con los trabajadores”*<sup>7</sup>. La plataforma sindical además incluía una mayor inversión en empresas públicas, el control de precios, la aprobación de una ley laboral para personas con discapacidad, que se permanezca con la búsqueda de detenidos desaparecidos, continuar con el FONDES y acabar con la violencia doméstica. Por último, se insistió en el derecho a denunciar públicamente a los establecimientos comerciales que vendan productos a un costo superior al resto y se hizo un llamado explícito a consumir productos nacionales. Castellano declaró que la idea no es *“escrachar”* a los supermercados, aunque si lograr la difusión cuando se da abuso de precios.

Al acto tradicional del primero de mayo se le suman los festejos de los 50 años de la fundación de la Convención Nacional de Trabajadores, destacando el valor de la unidad e inauguraron el primer canal de televisión con trasmisión del acto del 1 de mayo, a través de la página web del PIT CNT.

Hacia el fin del semestre, el Equipo Económico del gobierno vuelve a recibir a una delegación del Secretariado Ejecutivo del PIT CNT y dada la permanencia en su postura de no modificar los lineamientos, la Mesa Representativa del PIT CNT resolvió confirmar el paro parcial previsto para el 29 de junio y votó un paro general de 24 horas para el jueves 14 de julio. La consigna del paro del 29 fue la defensa de la inversión pública, el rechazo del ajuste fiscal y de las AFAP. Además, reclamaron una política de control de precios, cambio de lineamientos salariales y se manifestaron en contra del recorte del gasto social. El PIT CNT además, aprovechó esta oportunidad para mostrarse en contra de las políticas gubernamentales y de la estrategia de desarrollo económico que el FA llevó adelante en sus años de gobierno. Con el anuncio de la definición en Consejo de Ministros de no modificar las pautas salariales, el PIT CNT decidió mantener el paro previsto para el 14 de Julio y además endurecerlo: *“El paro ya estaba resuelto pero había una posibilidad de que el gobierno moviera algo y se pudiera suavizar (...) El paro se va a organizar para que sea un paro fuerte, no solo de trabajadores sino de otras organizaciones”*, dijo Oscar Lopez, integrante del Secretariado Ejecutivo.<sup>8</sup>

Finalmente, parece importante destacar que los trabajadores se muestran rígidos en la demanda hacia el gobierno de modificar las pautas salariales, aunque si se observa en relación al 2015 –en el momento en que se anuncian las pautas- sus demandas fueron flexibilizándose. El año pasado se discutía la pauta en su conjunto y en este momento la solicitud concreta se

---

<sup>6</sup> Búsqueda, “El PIT CNT dará una pelea convenio a convenio y respaldará a los sindicatos más débiles para flexibilizar las pautas salariales”, Jueves 5 de mayo de 2016, pág. 10

<sup>7</sup> La República, “La unidad sindical en Uruguay nos da una fortaleza única”, Sábado 30 de abril de 2016, pág. 4

<sup>8</sup> El Observador, PIT CNT apunta al Frente para cambiar pauta salarial, miércoles 6 de julio de 2016, pág. 4.

centra en modificar el lugar en donde se situará el correctivo. Sin embargo, el gobierno continúa inflexible. De acuerdo a las posiciones que adopten los actores, será la posibilidad de alcanzar acuerdos en la ronda que comienza en el próximo mes y determinará la estrategia que asuma el movimiento sindical.

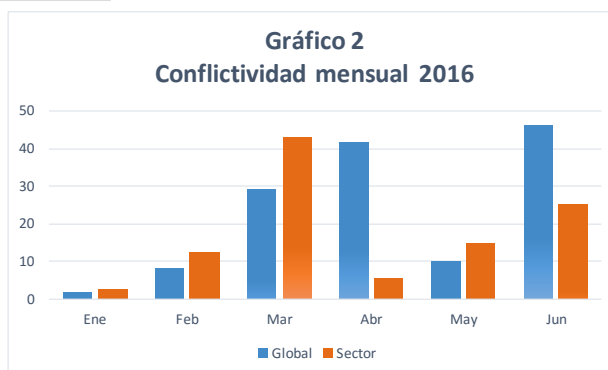
#### 4. La conflictividad laboral

En el primer semestre de 2016 la conflictividad laboral global fue aproximadamente la mitad de la de un año atrás (Gráfico 1) y si se analizan períodos similares de los últimos diez años se observa que se ubica en valores relativamente bajos, apenas más alta que la del 2011 año con características similares (segundo de un gobierno).



¿Por qué es más baja que la del año anterior? Si bien entre enero y junio de 2016 hubo dos paros generales

parciales en el mes de abril la Educación Secundaria, UTU y la Universidad se adhirieron durante el medio horario y en el de junio la educación estaba de vacaciones, mientras que en el de junio de 2015 el paro fue de 24 horas y además en aquel semestre se realizaron dos paros coordinados en rechazo a los lineamientos salariales del gobierno con alta adhesión de trabajadores a lo que se agregan tres paros en la construcción por fallecimientos en accidentes laborales no habiéndose registrado ninguno en el primer semestre de este año.



Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2016 se registraron 63 conflictos dentro de los cuales se cuentan los dos paros generales mencionados: el del 6 de abril por trabajo, inversión y negociación salarial y el del 29 de junio en rechazo a la no modificación de las pautas y al ajuste fiscal, ambos parciales de 9 a 13 horas. A su vez dentro de ese total se registraron 9 ocupaciones de los lugares de trabajo, cifra similar a la de años anteriores. Se involucraron en estos conflictos 340.437 trabajadores y se perdieron por los mismos 233.422 jornadas laborales.

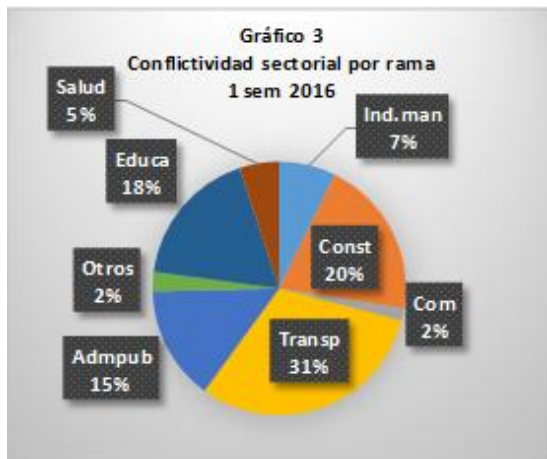
Si se analiza la dinámica mensual se observa una tendencia al crecimiento –exceptuando mayo con una conflictividad muy baja- donde la conflictividad global de junio fue la más alta (Gráfico 2) pero también la sectorial fue alta, sólo superada en marzo<sup>9</sup>. De todas formas como ya se mencionó los valores en perspectiva son relativamente bajos.

<sup>9</sup> Recordar que la conflictividad sectorial incluye conflictos de rama o empresa y la global suma a estos los paros generales.



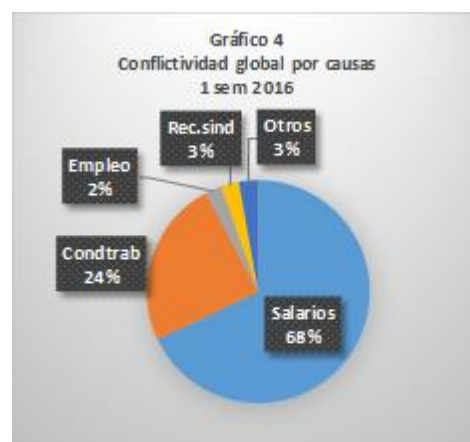
#### 4.1 La conflictividad fue mayor en el sector privado

El sector privado representó el 60% del total de la conflictividad sectorial y se destacaron, de mayor a menor el transporte, la construcción y la industria manufacturera (Gráfico 3). En el transporte se sumaron tanto los paros del transporte de pasajeros como los de carga. En el primer caso se registraron tres paros por taxistas baleados (uno de los cuales falleció) y un paro de taxis en rechazo a la empresa UBER así como paros por asambleas por la situación de los trabajadores de RAINCOOP. A ello se agregó un paro del transporte de carga en mayo por despido de 48 trabajadores, que se levantó para negociar, y uno en junio en rechazo a las altas multas que se cobran.



En la construcción se sumaron un paro por la negociación colectiva en el sector de canteras y un paro de varios días en la planta de Hyundai por temas de seguridad, el cual se levantó al haber alcanzado un acuerdo. En la industria manufacturera hubo paros varios dentro de los que se destacó la ocupación de la planta UPM por la negociación salarial trancada.

En el sector público la educación seguida de la Administración Pública registraron las cifras más altas. En educación se destacaron varios paros por mayores medidas de seguridad en los centros de enseñanza ante agresiones a docentes y una asamblea en secundaria para definir el plan de acción. Dentro de la Administración Pública la mayor conflictividad se registró en la Intendencia de Montevideo por la negociación salarial y la realización de varias asambleas, conflicto que finalizó con la firma de un acuerdo, y donde también se registró un paro por el fallecimiento de un funcionario. En segundo lugar se ubicó un paro de COFE en rechazo a que el gobierno no modifica las pautas salariales y al ajuste fiscal propuesto.



#### 4.2 La causa principal de conflictividad fueron las reivindicaciones salariales

El 68% de la conflictividad global se explicó por las reivindicaciones salariales, en particular porque allí se registraron los dos paros generales parciales del año.

En segundo lugar, representando la cuarta parte del total, se ubicaron los conflictos por condiciones de trabajo donde se destacaron los del transporte de pasajeros por rapiñas e incluso la muerte de un taxista y los de secundaria por agresiones a docentes así como el de la planta de Hyundai por mayores medidas de seguridad.

## 5. La negociación colectiva

El 31 de diciembre de 2015 vencieron 33 acuerdos celebrados en Consejos de Salarios. Aunque en declaraciones públicas del Ministro de Trabajo, al 1ero de julio de 2016 faltaban cerrar seis mesas de negociación, los datos disponibles publicados en la página web del Ministerio de Trabajo al 8 de julio de 2016 dan los resultados de 26 ámbitos, los que se analizarán a continuación.

**5.1 Resultados novedosos:** De los ámbitos analizados el 65% tuvo consenso de los 3 actores en tanto que el 35% restante se resolvió por votación. Estos porcentajes permiten inferir que:

- Ronda a ronda se siguen reduciendo los porcentajes de consenso de los tres actores. Entre 2005 y 2010 el promedio de consensos osciló en 84%. La ronda 2013 fue la que tuvo mayor cantidad de consensos (91,5%). La primera parte de la sexta ronda redujo los consensos al 64% y en la segunda parte prácticamente se mantuvieron representando el 65%.
- Los acuerdos por mayoría (35%), 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. Los acuerdos por mayoría no sólo crecieron, sino que modificaron la relación entre las partes. En rondas anteriores siempre existió un cierto equilibrio en el cual los delegados del Poder Ejecutivo votaron en unos casos con los trabajadores y en otros con los sindicatos. Este hecho comenzó a modificarse en julio de 2015 cuando las mayorías se lograron por el voto del Poder Ejecutivo y los empresarios, con la oposición o abstención del movimiento sindical, pero el cambio más significativo se dio en la ronda de enero de 2016 cuando hubo acuerdos entre empresarios y trabajadores, con el rechazo o la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo. Representaron las dos terceras partes de los ámbitos en que fue necesario votar y se apartaron de los lineamientos básicamente en la ubicación del correctivo (en la mayoría de los casos fue anual e incluso en algún caso semestral), y en la utilización de la fórmula de ajuste tradicional usando como indicador la inflación proyectada.
- En esta ronda no hay registrados acuerdos bipartitos de empresarios y trabajadores celebrados fuera del Consejo de Salarios, sin embargo seguramente alguno se debe haber celebrado y aún se encuentra en trámite para su registro. Con los resultados publicados hasta la fecha no fue necesario dictar decretos.

**5.2 La vigencia del acuerdo respetó los lineamientos:** El 73% de los ámbitos analizados celebraron acuerdos por tres años como lo preveía los lineamientos. El 15% fue por 2 años anticipando la propuesta de los lineamientos para julio de 2016, 8% por 18 meses y el 4% restante por un semestre.

**5.3 Aspectos económicos:**

**Periodicidad de los ajustes:** Salvo un acuerdo que votaron trabajadores y empresarios, 25 respetaron la periodicidad semestral, lo que implica el 96% de los ámbitos analizados.

**Correctivo:** El 77% de los ámbitos analizados utilizó el correctivo a los 18 o 24 meses, el 23% restante fueron acuerdos entre empleadores y trabajadores que pusieron el correctivo en forma anual o incluso semestral.

**Clasificación de los sectores:** Los Consejos de Salarios debían acordar en cuál de los tres sectores se ubicaban, dado que de ello dependían los aumentos salariales. El 42% resolvió que estaba en dificultades y por tanto sus aumentos salariales son inferiores. Debe destacarse que en la mayoría de los casos esto fue resuelto por consenso de las partes, lo que implica que fue aceptado por el movimiento sindical. Esto parece indicar que en la práctica, algunos sindicatos aceptaron aumentos salariales menores, sin duda para no generar mayores problemas de empleo.

**Aumentos adicionales a los propuestos por la pauta:** Sólo dos acuerdos tienen aumentos adicionales: uno tripartito que complementa el ajuste salarial con productividad, y otro, también tripartito, que tiene la particularidad de ser a 5 años y prevé para el 4to y 5to año complementos mensuales por capacitación.

#### 5.4. Aspectos no económicos

**Normas de relacionamiento entre los actores: continúa la autorregulación:** La cláusula de paz se negoció en el 80% 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 menor (58%) 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 40% 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.

**Nuevos contenidos: escasamente considerados** La negociación se ha visto escasamente enriquecida habiéndose negociado cláusulas de género en el 57% de los acuerdos y capacitación en el 14% y prácticamente siendo nula la consideración de aspectos vinculados con la organización de la producción.

#### 5.5 Pautas y evolución del salario real

Si el salario crecerá o no, a partir de la firma de los convenios es probablemente uno de los temas de mayor debate de la actual ronda de negociación. La respuesta no es sencilla porque el cálculo de la evolución del salario real, que realiza el Instituto de Estadística, se realiza a partir de informaciones de las empresas sobre los gastos en salarios, los cuales están influidos por las pautas, pero también por otros factores. Para comprender este tema nos aproximaremos al mismo a partir de varias preguntas relacionadas.

##### 5.5.1 ¿Las pautas mantienen el salario real?

Esta pregunta se podría expresar de la siguiente manera: ¿un convenio cuyos aumentos salariales fueran los indicados en las pautas mantendría el salario real? En principio la respuesta es negativa.<sup>10</sup> El salario real depende de dos variables, los aumentos de los salarios nominales y la inflación. El fundamento de la afirmación es que los aumentos salariales que

<sup>10</sup> Esto no ocurriría si a inflación futura fuera inferior a las proyecciones oficiales, escenario que no prevé ni el propio gobierno.

determinan las pautas son inferiores a la inflación futura estimada, incluso la proyectada por el Poder Ejecutivo, que es menor a la relevada por el Banco Central del Uruguay en una encuesta a consultores privados.

Las pautas establecen aumentos para tres tipos de sectores económicos: dinámicos (cuyo crecimiento es mayor al 4% anual), medios (que crecen pero menos del 4%) y en dificultades (que son los que pierden empleo o tienen subsidios o no crecen). En el cuadro siguiente se indican los aumentos que tendrán cada uno de estos sectores.

**Cuadro N° 1**  
**Aumentos por año y sector, inflación proyectada y reducción salario real 2016-17**

Sector	Aumentos salariales (%)		Reducción Salario Real (%)		
	2016	2017	2016	2017	2016-17
Dinámico	9	8	0,8	0,4	1,2
Medio	7,5	7	2,2	0,8	3,0
En dificultades	6,5	6	3,1	2,2	5,4
Inflación Proy. P. Ejec.	9,9	8,4			

Fuente: Instituto Relaciones Laborales – Universidad Católica

Estos aumentos corresponden a los salarios en general. Los salarios sumergidos tienen aumentos adicionales de 3,5 o 2,5% anual, según la franja en que se encuentren.

El cuadro anterior recoge los valores de aumentos salariales de pautas oficiales propuestas y la inflación proyectada por el Poder Ejecutivo incluida en la Rendición de Cuentas 2016 enviada al Parlamento para su aprobación en mayo de este año. Son, por lo tanto, las cifras oficiales.

Si un convenio estableciera los aumentos de salarios incluidos en el cuadro y si se cumpliera la inflación proyectada por el Poder Ejecutivo, el salario real de los tres sectores se reduciría en las cifras indicadas en las tres últimas columnas del cuadro. Suele existir la opinión de que las cifras dependen de las valoraciones y las opiniones que tiene quien las calcula. En este caso no se hace ninguna valoración: estas cifras son el resultado de aplicar la fórmula de cálculo del salario real (sobre la que no hay dos opiniones) a las cifras que se indican en el cuadro, que son las oficiales.

### 5.5.2 ¿Los convenios que se están firmando mantendrán el salario real?

Obsérvese la diferencia entre esta pregunta y la anterior. En aquella se hablaba de las pautas, en la actual de los convenios. No es lo mismo, porque los convenios resultan de la negociación de los tres actores (gobierno, empresarios y trabajadores) o de dos de ellos, si son bipartitos, por lo que suelen tener características diferentes de las propuestas oficiales, así como incluir factores originados en convenios anteriores.

Tres son los principales factores de diferencia entre los convenios que se están firmando y las pautas: a) el correctivo de los convenios que terminan, b) aumentos adicionales a las pautas y c) el hecho de que muchos convenios no recogen las pautas, porque son acordados por trabajadores y empresarios sin el voto del Poder Ejecutivo, sea porque son votados por estos actores en los Consejos de Salarios o porque son negociados por fuera de los mismos. Veamos estos tres factores.

✓ **El correctivo de los convenios que terminan su vigencia.**

Todos los convenios que están concluyendo su vigencia, que se firmaron en la Administración Mujica, incluyeron un correctivo por el cual se comparan los aumentos de salarios con la inflación real. Si esta última es mayor, la diferencia se integra al primer ajuste salarial en los convenios siguientes. Éstos son los que se están negociando ahora y cuya ronda culminará con los que se negociarán en el segundo semestre de 2016. Este aumento por correctivo se incluyó en el primer aumento de los convenios negociados en el 2015, en los firmados en este año y se incluirán en los que se negociarán en el segundo semestre, pues están acordados en los convenios que vienen desde 2013.

Dado que la inflación tuvo una tendencia ascendente en los últimos meses, el correctivo alcanzó cifras superiores a las esperadas. El cálculo del mismo se hace para cada convenio. En los firmados en el primer semestre de este año, el 80% de los convenios incluyen un aumento por correctivo de 4,23%, unos pocos tienen un correctivo del 2,2% y una cifra similar del 1,1%.

No son cifras poco relevantes. Debe tenerse en cuenta que 4,23 es casi la mitad de la inflación prevista para todo el año. Y sobre todo es una cifra superior a la pérdida que se producirá por aplicación de las pautas, de acuerdo a lo que se indica en el Cuadro anterior (salvo la pérdida de los dos años de los sectores en dificultades, que sería de 5,4%).

¿Cómo debe analizarse este aumento salarial por correctivo? Estrictamente un correctivo “corrige” una pérdida salarial que se produjo en el período anterior (con el convenio que concluye) porque la inflación fue superior a la prevista, como ocurrió en el último año. El efecto económico del correctivo es preservar el poder adquisitivo del salario que se acordó en el convenio y que la suba de los precios redujo. No proviene de las pautas actuales sino de los convenios anteriores.

Sin embargo estos aumentos salariales serán pagados en este año y mientras tenga vigencia el convenio nuevo que se está firmando. Este es el hecho que determina que el salario real tendrá una evolución diferente a la que se derivaría de las pautas.

Debe tenerse en cuenta que cuando el INE calcula el Índice de Salarios su fuente de información son las empresas y por tanto considera los salarios que se pagan efectivamente, independientemente de qué convenio los determina. Esto significa que cuando las empresas informen los salarios de este año incluirán en el mismo todo lo incluido en los convenios, es decir los aumentos por la pauta y los correctivos. La consecuencia es que los salarios serán superiores a los que se derivarían de la pauta pura y el salario real también.<sup>11</sup>

Puede afirmarse que en el año 2016, si se cumple la inflación proyectada, seguramente los salarios no descenderán y esto no es contradictorio con la afirmación de que descenderían por

---

<sup>11</sup> Otro hecho que influye en los cálculos es que los convenios se van acordando en fechas diferentes y por lo tanto los correctivos si bien se calculan retroactivos se van pagando en el momento en que se firma el convenio. A modo de ejemplo de los que negociaron en 2015 algunos acordaron en febrero de 2016, de los 33 convenios que debían negociar en el primer semestre algunos aún no acordaron y así ocurre en general.

aplicación de la pauta. Probablemente los distintos actores afirmarán que se cumplieron sus predicciones, y en cierta forma será cierto, pese a ser contradictorias.

✓ **Aumentos adicionales a las pautas.**

Como ya se señaló en el primer semestre del año dos acuerdos incluyeron partidas adicionales condicionadas a capacitación y productividad, hecho que ya se había dado en las negociaciones de julio de 2015. Las pautas prevén estos aumentos aunque de una manera genérica, sin propuestas concretas.

Estos convenios determinan aumentos adicionales a las pautas y por lo tanto, su efecto será el mismo que el correctivo, implicarán aumentos del salario mayores a los que se derivan de las pautas. El INE los considerará (porque son reales) y por tanto se reflejarán positivamente en la evolución del salario real.

✓ **Convenios bipartitos o por acuerdo trabajadores y empresarios.**

Un hecho nuevo en la negociación colectiva del año 2015, que el Instituto de Relaciones Laborales incluyó en el análisis de las relaciones laborales de ese año ([www.ucu.edu.uy/irl](http://www.ucu.edu.uy/irl)) es que hubo algunos convenios que se negociaron en forma bipartita sin la participación del Poder Ejecutivo. En algunos casos acordaron convenios en los Consejos de Salarios con el voto negativo del Poder Ejecutivo y en otros negociaron en forma bipartita, fuera de los Consejos. En estos casos para darles validez legal lo presentaron al Ministerio de Trabajo para su registro y difusión, tal como exige la Ley de Negociación Colectiva.

Los convenios acordados en el primer semestre votados por trabajadores y empresarios con el voto negativo o la abstención del Poder Ejecutivo fueron el 27 % del total. A este hecho se refirió el Ministro de Trabajo en declaraciones a Radio El Espectador (29/06/2016) diciendo que el Poder Ejecutivo estaba perdiendo el control de la negociación colectiva. Debe tenerse en cuenta que la Ley de Negociación Colectiva determina que un convenio bipartito tiene el mismo valor que uno votado por los tres actores, por lo cual, estos son convenios que tienen igual legitimidad que los que se acuerdan en los Consejos de Salarios.

El efecto económico de este hecho es el mismo que los dos temas vistos anteriormente: los aumentos de salarios serán superiores a los que indican las pautas. Y por ello mismo la evolución del salario real será superior a la que ella originaría.

## **6. Reflexiones y perspectivas para el segundo semestre**

El cambio en la dinámica económica pasando de tasas de crecimiento del producto históricamente muy elevadas a cifras de casi de estancamiento, tuvieron impacto en las relaciones laborales. Mientras en un contexto de dinamismo el crecimiento económico no implica problemas a los empresarios (que producían e invertían más) ni a las variables macroeconómicas que preservaba el Poder Ejecutivo, esta relación se modificó con el cambio de clima económico. Podría decirse que actualmente vivimos relaciones laborales en un contexto de casi estancamiento.

Los tres actores de las relaciones laborales elaboran una nueva visión y redefinen sus estrategias. El gobierno implementa una política destinada a reducir el déficit fiscal y la inflación, considera que mantener los crecimientos de salario real que hubo en los 10 años pasados no es compatible con esos objetivos. Por eso propone pautas de negociación donde

en los ajustes salariales no incluye un indicador de inflación y donde los correctivos están relativamente distanciados (18 meses, tres años).

El movimiento sindical, por su parte, considera que, como todavía hay algún crecimiento, la distribución debe seguir (“que los cambios no se detengan” es su consigna). Con el tiempo flexibilizó su posición y actualmente la limita a que en los convenios se incluyan correctivos anuales. El resultado sería mantener el salario.

Por su parte los empresarios en lo fundamental acompañaron la postura de moderación salarial del Poder Ejecutivo y sólo propusieron cambios hacia una flexibilización del horario de trabajo.

Con estas posiciones parece claro que el alineamiento histórico del gobierno con los trabajadores (mas allá de que éste es independiente y siempre tuvo enfrentamientos con el gobierno) tuvo un cambio importante.

La negociación colectiva también refleja este cambio. En los convenios negociados en el 2015 hubo una reducción de los consensos y un aumento correlativo de las votaciones, en este caso del Poder Ejecutivo con los empresarios. En el semestre actual se mantiene el menor nivel de consensos pero la votación ahora es de empresarios y trabajadores con la oposición o abstención del Poder Ejecutivo.

¿Por qué trabajadores y empresarios acuerdan? El tema central de debate actual es la inclusión en los convenios de correctivos en cada año. Debe tenerse en cuenta que todos los convenios que se firmaron desde 2005 incluyeron correctivos con frecuencia semestral o anual. Probablemente los empresarios valoren que no justifica tener un conflicto como el que se avecina por un tema que no tiene un impacto económico demasiado relevante. Y ante la inflexibilidad del Poder Ejecutivo que no acepta los correctivos con esta frecuencia deciden acordar con los trabajadores, sin el gobierno.

¿Qué puede esperarse para el segundo semestre del año? Como ya se indicó a partir de este mes iniciarán las negociaciones 103 ámbitos de Consejos de Salarios en los que están involucrados muchos trabajadores, como todo el sector comercial y de servicios y posteriormente la construcción.

Sobre la conflictividad, en el bajo nivel de este primer semestre que se analizó anteriormente probablemente haya incidido la expectativa de que se introdujeran algunos cambios en las pautas. En el equipo de gobierno se expresaron matices. Mientras el Ministerio de Economía se mantuvo en su posición, el Ministerio de Trabajo, a través de algunos directores y el propio Ministro, llamó a reflexionar sobre las mismas.

Pero el propio Presidente luego de debates con los Ministros descartó estos cambios de forma tajante. La reacción del PIT CNT fue inmediata y decidió los dos paros generales, en lo cual también influyó probablemente el hecho de que con la decisión adoptada implicaba que los Consejos de Salarios que funcionarán en el segundo semestre tendrán los aumentos que establecen las pautas para los dos últimos años, que son menores a los del primero.

De acuerdo a estas últimas decisiones del PIT CNT, la conflictividad va a tener un crecimiento importante y dentro de unos meses comenzará la negociación en la construcción, que ya anunció su rechazo de las pautas. Todo indicaría entonces que la conflictividad alcanzará niveles superiores al semestre actual.