

Las relaciones laborales en el primer semestre de 2017

Juan Manuel Rodríguez

Beatriz Cozzano

Graciela Mazzuchi

María Eloísa González

Julio de 2017

Instituto de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica del Uruguay

1.- Marco económico: reversión de las tendencias negativas en el primer trimestre

En el primer semestre del año la economía mostró cambios positivos con respecto a años anteriores. Por un lado la inflación ratificó la evolución descendente que tiene desde mediados del año pasado y finalmente se ubicó por debajo del nivel máximo de la banda definida por el Banco Central (7%). Este hecho es en sí mismo positivo y tiene una importante incidencia en los aspectos laborales porque cambia el contexto en que se da la negociación salarial. Especialmente con la actual pauta que fija los aumentos salariales en cifras concretas por lo cual cuanto menor es la inflación, mayor será el nivel del salario real.

Pero probablemente el cambio más relevante sea la reversión del enlentecimiento de la economía. El Banco Central del Uruguay difundió en el mes de junio la variación de la actividad económica en el primer trimestre del año: el Producto Bruto Interno creció 4.3% con respecto al mismo período del año anterior. Este nivel de crecimiento es muy superior al registrado desde 2015 cuando la economía, al enlentecer su dinamismo, detuvo el ciclo alcista que mantenía desde el año 2003.

El hecho, en sí mismo relevante, lo es más si consideramos que hubo resultados positivos en casi todos los sectores. El sector agropecuario creció un 5,4% debido a los buenos cultivos de verano, así como un aumento de la producción ganadera tanto del rubro cárnico como de la lechería. La industria manufacturera también creció (sin incluir ANCAP) un 2,0%, aunque en los distintos sectores que la componen hubo resultados dispares. También creció el sector transporte (9,4%) y el comercio (8,7%) donde tuvieron relevancia la actividad de hoteles y restaurantes, en lo cual la buena temporada turística fue un factor explicativo importante. El hecho que la construcción creciera un 0,7% es un cambio de tendencia muy significativo dada la gran contracción que tuvo el sector en los últimos años.

Coherente con estas cifras las exportaciones de bienes también crecieron un 4,9% siempre con respecto al mismo trimestre de 2016, donde la carne y la cebada tuvieron una participación significativa y compensaron rubros que descendieron. También crecieron las exportaciones de servicios, en lo que fue importante el mayor ingreso de turistas. Además del comercio exterior, en el crecimiento general también incidió el mercado interno donde los gastos de consumo crecieron 3,6% y la formación bruta de capital 5%.

El mercado de trabajo no reflejó hasta el momento esta mejoría. La tasa de empleo que mide los puestos de trabajo creados, en el primer trimestre del año fue 57,8 (frente a 58,9 del año anterior) y la tasa de desempleo subió, en la misma comparación, de 7.9 a 8,5%. En el mes de abril (última cifra disponible) hubo una cierta mejora dado que la tasa de empleo subió al 63,8% aunque el desempleo se mantuvo incambiado. Por su parte los salarios reales subieron un promedio de 2,11% (en el primer trimestre del año con respecto al del año anterior), más en el sector privado que en el público, cifra superior a la del crecimiento del producto. La reducción de la inflación contribuyó a estos resultados.

2.- La política laboral del gobierno

La política laboral implementada por el Poder Ejecutivo puede analizarse por su posición en los siguientes cuatro temas de incidencia importante en lo laboral. Por un lado la política salarial que propuso para las negociaciones en el sector privado y las incluidas en la Rendición de Cuentas para el sector público; en segundo lugar sus gestiones para evitar que Uruguay fuera incluido en la “lista negra” de la OIT; en tercer lugar su decisión de aprobar un decreto vinculado a la realización de piquetes, y finalmente su postura de firmeza en conflictos como el de ANCAP y en la presentación de la Rendición de Cuentas, incluso cuando estas posturas eran rechazadas por el movimiento sindical. A continuación se tratan estos cuatro puntos.

La política salarial del gobierno tiene dos componentes: las pautas propuestas para la negociación privada y el contenido salarial para el sector público que incluye el presupuesto que el Poder Ejecutivo presentó al parlamento.

Las pautas de negociación para los veinte ámbitos de negociación convocados en el sector privado fueron las mismas que se propusieron en el año 2015, con los ajustes realizados luego de las negociaciones con el movimiento sindical. Con estas pautas ya se realizaron las negociaciones de 2015 y 2016. Establecen cifras concretas de aumentos salariales por año, de acuerdo a la situación de cada sector y correctivos a los 18 o 24 meses.

Pese a las polémicas de los años pasados sobre si el salario real se reduciría o no, el resultado de los convenios fue un crecimiento del salario real privado. Si esto ocurrió con una inflación cercana al 10%, mucho más puede esperarse en la actualidad con una inflación que ronda el 6% para los doce meses móviles

En el sector público, el inicio de la negociación salarial dependía de la propuesta que se incluiría en la Rendición de Cuentas. Esta se presentó al Parlamento el 20 de junio, diez días antes de la fecha límite. En la exposición de motivos el Ministerio de Economía indica que la misma se hace en un contexto económico de elevada incertidumbre. Por un lado, en la región, Brasil, luego de una cierta mejora económica, ingresó en una nueva crisis política donde el Presidente Michael Temer tiene acusaciones de corrupción y la justicia, ha iniciado un proceso que podría llevar a su destitución. Por otro lado, los cambios en la política norteamericana hacia un nuevo proteccionismo, podría tener efectos negativos, que se podrían agregar a la situación de Europa y Japón que no logran retomar su dinamismo desde la crisis de 2008.

Los supuestos utilizados fueron que el Producto Bruto Interno crecerá este año 2 % y los dos siguientes 2,5 y 3% respectivamente (luego de los datos del primer trimestre se estiman cifras superiores). A partir de esta estimación y el aumento de los ingresos fiscales que el mismo determinaría, se calculó el “espacio fiscal” es decir el monto en que pueden crecer los gastos sin que aumente el déficit fiscal. Reducir el déficit es uno de los objetivos centrales de la política económica actual.

El Presupuesto presentado incluye para el año 2018 un incremento del gasto de 172 millones de dólares, de los cuales 100 millones corresponden a gastos votados en el presupuesto aprobado en el 2015. El gasto adicional se financia con un aumento de la imposición (IRAE e IRPF) a los juegos de azar y un aumento de la tasa consular (1% a las importaciones del Mercosur y 2% al resto). Por el primer factor se espera recaudar 17 millones de dólares y por el segundo 95 millones.

El equipo económico informó a los sindicatos de la educación que esto permite cumplir con lo establecido en el convenio firmado. Implica que el salario docente (Grado 1 por 4 hs de trabajo) será en el año 2020 de \$25.000 a precios de 2015, cuando se firmó el acuerdo. La demanda sindical es \$ 36.000.

Un hecho no habitual es que el Poder Ejecutivo resolvió presentar una propuesta que abarca solamente el año 2018 y no los tres años que corresponderían, dado que en el 2015, presentó gastos solo por dos años (2016 y 2017). En el año 2015 anunció que en el 2017 su propuesta incluiría los tres años restantes. El acortamiento del plazo fue fundamentado en las incertidumbres existentes en la economía regional y mundial, el mismo argumento utilizado en el 2015 para presentar propuestas para solo dos años.

El segundo elemento son las gestiones por la queja que en el año 2009 los empresarios presentaron en la OIT sobre la Ley de Negociación Colectiva y que el organismo internacional aconsejó modificar en varios aspectos. Pese a los múltiples esfuerzos de negociación del actual Ministro de Trabajo así como del anterior, no hubo acuerdo entre las partes y por tanto no se sancionó un texto consensuado.

Aunque algunas gremiales empresariales habían manifestado que este año se mantendría suspensión de la queja que existía, finalmente decidieron levantar la suspensión, por lo cual Uruguay integraría la "lista negra". El hecho que el Presidente Tabaré Vázquez fuera designado para abrir la Conferencia, probablemente las gestiones del PIT CNT y una negociación de último momento por la cual Uruguay aceptaría la venida de un técnico de la OIT que haría una evaluación de la situación, hizo que finalmente los empresarios mantuvieran la suspensión de la queja y abrieran un nuevo período para la negociación entre las partes. Esto fue visto como un logro importante por parte del gobierno.

El tercer elemento es el decreto que incluye una nueva legislación conocida como "anti piquetes". En su artículo 1 habilita al Ministerio del Interior a tomar las medidas pertinentes para preservar el uso de calles, caminos o carreteras que se pretendan obstaculizar por personas, vehículos u objetos de cualquier otra naturaleza. Las medidas adoptadas por la autoridad policial no requerirán orden judicial previa, sino que únicamente- por el artículo 3- se establece la obligación de dar cuenta a la justicia inmediatamente de adoptadas. El objetivo propuesto con el decreto se reseña en el artículo 2 que señala que "es a fin de garantizar el derecho a la libre circulación, el orden público y la tranquilidad" y tiene como límite según el artículo 4 "que la Policía no intervendrá en medidas adoptadas al amparo del derecho de huelga".

La norma dio lugar a cuestionamientos que llegaron de todos los actores y actualmente está recurrida por 11 sindicatos, estando aún vigente el plazo con que cuenta el Poder Ejecutivo para expedirse sobre el recurso.

Con el decreto se replantea nuevamente el alcance del concepto de huelga, es decir si el piquete la integra o no. Revivir esta discusión deja planteadas dos interrogantes, si la decisión oficial no tendrá marcha atrás, y si como lo dice el artículo 57 de la Constitución, no habrá que dictar una ley que reglamente el ejercicio y la efectividad del derecho de huelga para evitar prácticas abusivas respecto a otros derechos.

Finalmente hubo en el semestre algunos hechos en los que el gobierno adoptó posturas que le significaron enfrentamientos fuertes con el movimiento sindical. Uno de ellos fue el conflicto de ANCAP. Fundamentando que no existía un argumento válido para mantener un sistema de salud específico y privilegiado para los trabajadores de esta empresa, el cual además implicaba un gasto anual de 4,5 millones de dólares, el gobierno decidió eliminar el servicio. Cuando el conflicto sindical que se desató provocó desabastecimiento de combustible, decretó la esencialidad de la actividad. El conjunto de estas le significaron un fuerte enfrentamiento con el sindicato de ANCAP y con el PIT CNT que lo respaldó. Frecuentemente se sostiene la existencia de una alianza entre sindicatos y gobierno. Este es un caso en el que los hechos indican que en situaciones concretas esto no ocurre.

Otro hecho con características similares ocurrió cuando el gobierno presentó la Rendición de Cuentas 10 días antes del plazo legal. Lo hizo a pesar de la insistente exigencia sindical de realizar una negociación sobre la misma antes de su ingreso al Parlamento. La interpretación más directa de la medida gubernamental fue que no quiso conceder la solicitud de esta negociación especial. Así lo interpretó también el PIT CNT. Durante la discusión parlamentaria puede realizarse, tal como ocurre con la sociedad civil en todos los temas en que el Parlamento lo solicita y sin duda ello ocurrirá en este caso. Esta posición del gobierno parece indicar que ante ciertas demandas sindicales que no considera justificadas o convenientes, no las atiende, incluso cuando ello significa un conflicto importante. En este sentido tiene similitudes con el conflicto de ANCAP y al igual que en este caso, fue fuertemente criticado por el PIT CNT. Probablemente con una agresividad superior a la corriente.

3.- Estrategia empresarial: marchas y contramarchas

Como ya se había señalado en el informe del primer trimestre del año en enero de 2017 la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y la Cámara de Industrias del Uruguay, comunicaron por nota al Ministro de Trabajo, que daban por culminadas las negociaciones que se venían llevando adelante al no haberse obtenido los objetivos esperados, lo que parecía indicar que la queja del sector empresarial ante la OIT, volvería a tratarse en la Conferencia a desarrollarse en Ginebra, en el mes de junio de 2017.

Luego de este anuncio, en febrero de 2017 en ocasión de una gira acompañando al Presidente de la República, los Presidentes de ambas Cámaras (Carlos Perera y Washington Corallo) y el Presidente del PIT CNT (Fernando Pereira) buscaron un acercamiento y se dieron un nuevo plazo de 30 días para intentar consensuar una solución. De regreso a Montevideo se hicieron

sucesivas reuniones que una vez más demostraron posiciones distantes y antagónicas. En la última de esas reuniones el propio Ministro de Trabajo presentó una propuesta escrita que a juicio de los empresarios estuvo muy lejos de ser satisfactoria, sin embargo, sin agotar los esfuerzos, el propio Ministro se comprometió a pedir asesoramiento técnico a OIT para continuar con el proceso de negociación en busca de un acuerdo satisfactorio para todos.

Esta propuesta fue vista con buenos ojos por el Presidente de la Cámara de Industrias Washington Corallo quien declaró en La Diaria de 3 de mayo de 2017 *“que una misión de OIT le va a dar a la negociación un peso fundamental para dirimir las diferencias de la mejor manera y sin vencidos ni vencedores”*. Al mismo tiempo reconoció que al acuerdo se llegó cuando se conoció que el Presidente de la República era invitado de honor para abrir la 106 Conferencia Internacional de OIT y las Cámaras empresariales no querían quedar como las que no dieran el apoyo al país. Sin embargo las declaraciones del Presidente de la Cámara de Comercio fueron más precisas *“la queja no será retirada ni suspendida, simplemente se hizo un acuerdo para que Uruguay no esté en la lista negra de este año”* Como se observa se trata de un tema pendiente desde 2009 que seguramente permanecerá presente el resto del año.

Respecto a otros temas de preocupación de los empresarios en el primer semestre de 2017, una encuesta elaborada por la Cámara de Comercio y publicada en el Observador de 11 de mayo de 2017 relevó que para los empresarios a pesar de la presión fiscal, del manejo no eficiente de los recursos públicos, de lo caro de Uruguay en relación a sus principales competidores, y de la elevada informalidad, la actividad comercial *“estaría ingresando en una etapa de crecimiento en los primeros meses del año, fase que aún es débil y con permanencia de registros de caída de actividad en algunos rubros particulares”*.

Por su parte desde el sector industrial la principal preocupación es el proceso de desindustrialización que sufren varias empresas, generado por la pérdida de competitividad, solicitando acciones del gobierno tendientes a corregir el atraso cambiario, bajar las tarifas de energía y rebajar los costos provenientes de aportes patronales. Señalaba el Presidente de la CIU Washington Corallo en declaraciones a El Observador de 16 de mayo de 2017 *“hoy la industria no resiste más no puede asumir más costos, hoy las empresas están preocupadas por cumplir sus compromisos financieros, fiscales y laborales, y no les queda margen para otra cosa”*.

La presentación de los lineamientos del proyecto de Rendición de Cuentas 2018 también produjo un fuerte rechazo del sector empresarial. El Presidente de la Cámara de Comercio en declaraciones realizadas a Búsqueda el 15 de junio de 2017 dijo que el incremento de la tasa consular *“es absolutamente negativo...va contra el público y el consumo”*. Por su parte el presidente de la CIU Washington Corallo declaró *“que cualquier aumento de impuestos afecta y preocupa a su sector”* pero que en definitiva la gremial se reunirá para analizar el impacto.

En este contexto la Confederación de Cámaras empresariales mandó una carta al Presidente Vazquez señalando que la Rendición de Cuentas es vista por el sector empresarial *“como una oportunidad para introducir medidas adecuadas para reducir el gasto público y abatir el déficit fiscal”*. Para los empresarios se hace necesario ajustar el gasto y equilibrar las finanzas públicas, encausar el endeudamiento a una trayectoria sostenible limitando las distorsiones que provoca el déficit fiscal. Para las Cámaras el gasto público debe ser abatido y reordenado, hay que racionalizar los recursos brindados a la Administración Central, hay que evitar descalabros financieros como el de ANCAP y reordenar los gastos apuntando hacia la educación para

apuntalar las competencias de los futuros trabajadores condición indispensable para tener un bienestar integral y sustentable. Finalmente expresan su oposición a que se creen nuevos impuestos y por lo contrario proponen que se creen condiciones para bajar las tasas de algunos impuestos *“porque el sector privado no soporta ni aumentos de tasas existentes ni nuevos impuestos”*.

4.- Estrategia sindical

La estrategia seguida por el movimiento sindical en el semestre podría ser analizada a partir de las decisiones y acciones que adoptó en este período. En este sentido las de mayor relevancia son las gestiones dentro del país vinculadas a la inclusión de Uruguay en la lista negra de la OIT, la posición ante el decreto “antipiquetes”, la posición en el conflicto de ANCAP y la postura frente a la Rendición de Cuentas. Estos temas serán analizados a continuación.

La posibilidad de que Uruguay ingresara a la “lista negra” de la OIT por la queja que llevaron adelante las Cámaras Empresariales, así como el decreto firmado por el gobierno para evitar los piquetes callejeros fueron dos temas relevantes para el movimiento sindical. En cuanto a lo primero Fernando Pereyra declaraba en conferencia de prensa *“La decisión empresarial es equivocada y coloca a Uruguay en un lugar en el que no debe estar, en una lista que acá se la denomina negra, de países observados por la violación de los convenios internacionales del trabajo fundamentales (...) Colocar en esa lista a Uruguay es un agravio pero además le genera dificultades y genera una imagen negativa de Uruguay”*¹. Y en cuanto a lo segundo *“El decreto es inoportuno e innecesario y genera confusiones en la sociedad”*. Pereyra dijo que el PIT-CNT estudiará cada caso en el que la Policía intervenga una movilización para corroborar si *“algún derecho”* fue *“violentado”*, haciendo referencia a que la policía había llevado a cinco trabajadores que cortaban el ingreso a Montes del Plata no bien se promulgó el decreto.

El decreto “antipiquetes” fue rechazado de plano por el movimiento sindical por considerarlo inoportuno, innecesario y generador de confusiones, a pesar de lo cual en principio asumió frente a él una actitud de expectativa *“vigilante para que el decreto no vulnere derechos de los trabajadores”* como declaró Marcelo Abdala a Búsqueda de 23 de marzo de 2017.

Sin embargo la detención de algunos trabajadores del SUTCRA en Conchillas tensó esta primer impresión y determinó que COFE presentara una propuesta de presentación de un recurso de revocación a fin de hacer recapacitar al Poder Ejecutivo, la que no fuera aprobada por el Secretariado sobre la base de que *“consultada la sala de abogados entendió que no era pertinente presentar en lo inmediato un recurso”* (declaraciones de Fernando Pereyra en Búsqueda de 30 de marzo).

A pesar de ello once sindicatos (COFE, FENAPES, ADES, AFPU, SUGHU, AFFUR, ADEOM, UFC, SUATT, y UTHC) interpusieron recurso sobre la base de que *“el decreto es una clara transgresión a la Constitución por atacar, desconocer y dismantelar derechos componentes del derecho a la protesta, como los derechos de asociación, reunión y expresión, transgrediendo*

¹ El Observador, 31 de enero de 2017

con ello normas constitucionales y tratados internacionales”. Atribuyen el decreto a “una visión jurídica, filosófica y política, que agravia nuestra más elemental concepción democrática y despoja a los sectores socialmente más vulnerables de la sociedad del único medio efectivo para garantizar el ejercicio de sus derechos.. y piden que se suspenda el acto impugnado por ser susceptible de generar daños graves en relación a derechos humanos...”². La actitud asumida por estos sindicatos desconcertó al Presidente del PIT CNT aclaró que el Secretariado del PIT CNT no respalda esta decisión.

Jurídicamente, ante la presentación del recurso el PE tiene 150 días para expedirse y en caso de que no se considere o se rechace el recurso pasa automáticamente al Tribunal de lo Contencioso Administrativo por lo que será un tema pendiente en el segundo semestre del año.

En los discursos de los dirigentes sindicales en el 1^a de mayo realizados bajo la consigna “*tiempo de concretar*” el PIT-CNT desplegó su visión sobre las conquistas logradas hasta el momento y sobre la necesidad de profundizar y concretar avances en sus reivindicaciones. Este año se priorizó entre los oradores la presencia femenina y se destacó el pedido de aumentar los recursos para la educación, de manera que finalmente se otorgue el 6% del PBI a esa área: “*el centro de la discusión debería ser más educación pública en calidad y menos cárceles*”³. Asimismo, se habló sobre la situación que atraviesan los trabajadores mayores de 50 años por el régimen de las AFAP, la ley de empleo para personas con discapacidad, la ley de insolvencia patronal, la necesidad de agilizar un plan de vivienda sindical, la situación internacional y el apoyo a la revolución bolivariana. El aumento del salario mínimo nacional y la defensa de la igualdad de género también estuvieron presentes.

El conflicto de ANCAP tuvo algunas características muy particulares. Su origen fue oposición sindical a la decisión del gobierno de eliminarlo e integrar los trabajadores al Sistema Nacional de Salud, al cual de hecho ya estaban integrados. El servicio existe desde el año 1957 y actualmente atienden a unos 3.200 usuarios entre trabajadores y jubilados y cuenta con unos 160 profesionales y técnicos. ¿Por qué su eliminación? El fundamento del gobierno es que no se justifica un sistema especial y privilegiado que además implica un gasto de 4,5 millones de dólares anuales.

El sindicato decidió cortar las horas extras y hacer paros de actividades. Por el sistema de trabajo acordado en un convenio colectivo estas medidas tienen un fuerte efecto distorsionante del trabajo. El resultado fue el desabastecimiento de combustible en el fin de semana del 9 – 10 de junio cuando entre 80 y 90% de las estaciones estaba sin combustible. A las medidas sindicales se sumó que los fleteros no trabajan los sábados y aunque el sábado 9 los trabajadores estaban dispuestos a trabajar los camiones no se presentaron.

El 12 de junio el Ministerio de Trabajo a pedido del de Industria decretó la esencialidad del servicio. El sindicato rechazó el decreto de esencialidad y afirmó que era violatorio de la

² Texto del recurso publicado en www.cofe.org.uy

³ El Observador, 2 de mayo de 2017, pág. 2.

constitución y la negociación colectiva. El Secretariado Ejecutivo del PIT CNT, luego de una reunión con directivos del sindicato respaldó a los funcionarios de ANCAP y decidió encomendar a sus delegados en la reunión de OIT en Ginebra a realizar una protesta por el decreto.

Pero el decreto fue cumplido y el lunes 12 se retomaron los trabajos en tres turnos. Paralelamente siguieron las negociaciones y el 16 de junio se logró un acuerdo por el cual el gobierno suspendió la esencialidad y el sindicato se comprometió a levantar las medidas de fuerza y asegurar el cumplimiento del servicio. El gobierno en su comunicado afirmó que la organización del trabajo corresponde a las empresas, lo que es una referencia directa a la reorganización del servicio tal como funcionaba hasta ese momento. Finalmente el 30 de junio cesó el servicio médico. La asamblea de funcionarios mantuvo el conflicto, decidió un paro, pero también solicitó crear una mesa de diálogo para conocer el proceso de desmantelamiento del servicio.

En relación a la Rendición de Cuentas desde comienzos del año las declaraciones de algunos dirigentes sindicales fueron contundentes: *“Movilización va a haber sin duda, porque no hay presupuesto sin movilización”*⁴. Se va a dar pelea en el Presupuesto que fue bastante atípico porque se armó una primera parte de dos años *“Pero en el segundo año el gobierno hizo el ajuste fiscal y recortó gran parte de lo previsto para la salud o la educación”*⁵. A esto se agregó que la Rendición de Cuentas fue ingresada al Parlamento 10 días antes de que venciera el plazo constitucional lo que agregó duras declaraciones y anuncios de nuevo paro. Marcelo Abdala en su discurso del acto del paro del 21 de junio señalaba: *“tenemos una diferencia rotunda con el Poder Ejecutivo. Discrepamos con la forma en que ha tratado la cuestión de la Rendición de Cuentas. Violó en forma consciente -yo no creo que haya una equivocación, contenido y forma van de la mano- la negociación. Mientras recién comenzaban a desplegarse las primeras informaciones, los primeros diálogos para entender el proyecto del Poder Ejecutivo, ha avasallado como si fuera una aplanadora estos hábitos de negociación en el día de ayer ya que el Poder Ejecutivo le pasa por arriba enviando la Rendición de Cuentas al parlamento liquidando cualquier posibilidad de negociación. Esto está mal, no solamente porque no han sido tenidas en cuenta las propuestas estratégicas del movimiento sindical sino porque ni siquiera dio el espacio a los trabajadores de hacer propuestas menores”*.

Por su parte Fernando Pereyra señalaba *“Para mi gusto es una forma de dar un portazo y los portazos en las negociaciones no son buenos ni de una parte ni de la otra. La negociación tiene que ser hasta el último minuto, hasta el último día buscando un acuerdo”*⁶ y anuncian grandes movilizaciones.

⁴ El Observador, Lunes 30 de enero de 2017, pág. 3.

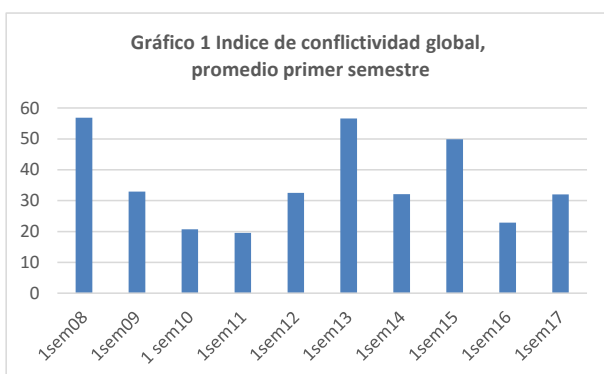
⁵ El Observador, Martes 31 de enero de 2017, pág. 4

⁶ El Observador, 22 de junio de 2017

5.- La conflictividad laboral

En el primer semestre de 2017 la conflictividad laboral global fue un 40% mayor a la del mismo período del año anterior (Gráfico 1). Si se analizan períodos similares de los últimos diez años se observa que se ubica en valores intermedios muy similares a otros años y bastante más baja que la del año 2015 cuando asumió un nuevo gobierno y se discutía el presupuesto quinquenal.

Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2017 se registraron 52 conflictos, cifra menor a la del año pasado (cuando se registraron 63) lo que quiere decir que los conflictos de este año fueron más largos o tuvieron adhesión más alta o ambos.



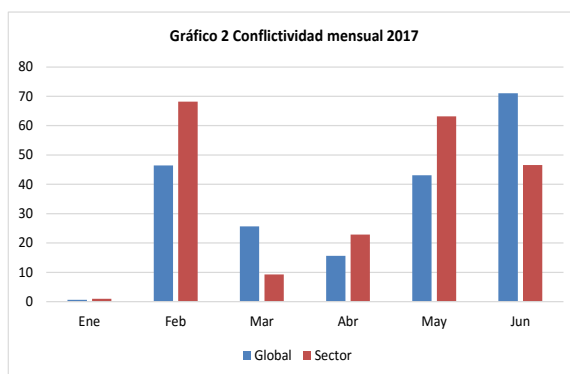
Dentro del total se registraron dos paros generales parciales: uno el 8 de marzo en rechazo al feminicidio y la violencia de género y el 21 de junio en defensa del presupuesto del 6% para la educación y 1% para la investigación y en defensa de

la negociación colectiva tanto privada como pública.

Si se analiza el tipo de medidas adoptadas de los 52 conflictos, 10 adoptaron como medida la ocupación de los lugares de trabajo, siendo la mayoría de los locales ocupados liceos por agresiones al equipo docente o por malas condiciones de los edificios.

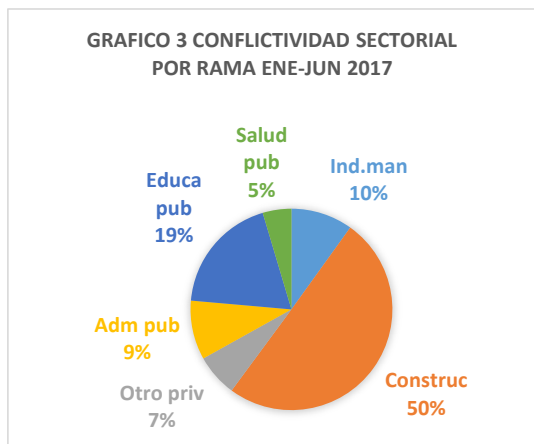
En total se perdieron 342.201 jornadas laborables y se involucraron en los conflictos 800.000 trabajadores.

Si se analiza la dinámica mensual se observa a partir de abril una tendencia al crecimiento de la conflictividad global, que llega a la cifra más alta en junio (Gráfico 2) cuando se discutía la Rendición de Cuentas y que implicó varios paros de la educación pública, también en la salud pública porque sus reclamos no fueron contemplados en el presupuesto así como el paro general parcial ya mencionado.



5.1- La conflictividad fue mayor en el sector privado

El 67% de la conflictividad sectorial, es decir sin considerar los paros generales, se registró en



el sector privado y nuevamente dentro de este se destacó la construcción que representó la mitad de la conflictividad del semestre hecho que se explica porque hubo cuatro fallecimientos en accidentes laborales. Lo siguió la industria manufacturera con paros en la industria frigorífica por salarios y en la industria láctea por envíos a seguro de paro.

Dentro del sector público la rama más conflictiva fue la educación con paros en todas las ramas por mayor presupuesto en la Rendición de

Cuentas. En la Administración Pública se sumaron varios donde se reiteran el largo conflicto del Poder Judicial por el aumento salarial, nuevamente paros en el sector limpieza de la IMM en este caso en rechazo a la suspensión de trabajadores por el mal uso de una máquina y el conflicto de ANCAP que si bien no fue cuantitativamente significativo en el índice fue muy importante por sus implicancias.



5.2-Las reivindicaciones salariales fueron la causa principal de los conflictos

El 56% de la conflictividad global fue por mejoras salariales y allí hubo dos conflictos con peso determinante: el paro general parcial del 21 de junio y los paros en todas las ramas de la educación por un presupuesto del 6+1%.

En condiciones de trabajo, como en otras ocasiones, se sumaron los paros en la construcción por mayor seguridad y también

varios en liceos y escuelas por agresiones.

En empleo se consideraron los paros de la industria láctea por envíos a seguro de paro y en el transporte interdepartamental por despidos, conflicto que culminó con acuerdo.

6.- La negociación colectiva

El 31 de diciembre de 2016 vencieron 20 acuerdos celebrados en Consejos de Salarios, de los cuales 19 tenían resultados publicados en la página web del Ministerio de Trabajo el 1/7/2017.

6.1-Resultados novedosos

De los ámbitos analizados 10 tuvieron consenso de los 3 actores (52,5%), en tanto que hubo 4 votaciones donde el resultado se obtuvo en todos los casos con la aprobación de empresarios y trabajadores, en dos casos con abstención del Poder Ejecutivo (10,5%) y en los otros dos con su voto en contra (10,5%). 5 acuerdos fueron bipartitos (26,5%), y tuvieron forma de convenio colectivo, en un caso entrado por Mesa de Entradas para su registro y en los otros cuatro presentados ante el Consejo para que este gestionara su registro y publicación.

Surge de lo señalado 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 primer parte de la sexta ronda redujo los consensos al 64%, en la segunda parte prácticamente se mantuvieron representando el 65% y en la tercera volvieron a reducirse pasando a ser el 52,5%.

Sin embargo, si nos detenemos en los consensos de trabajadores y empresarios, se han alcanzado en todos los ámbitos instalados de los que hay resultados conocidos, ya que: a) 10 acuerdos contaron con la aceptación de empleadores, trabajadores y delegados del Poder Ejecutivo, b) los cuatro acuerdos que debieron votarse contaron con el acuerdo de empresarios y trabajadores y con el rechazo o la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo y c) hubo 5 acuerdos bipartitos (empresarios y trabajadores) sin la participación del Consejo.

6.2-Aspectos económicos

Periodicidad de los ajustes: El 79% de los acuerdos respetaron la periodicidad semestral, sólo cuatro acuerdos negociaron ajustes anuales.

Correctivo: El 78% de los ámbitos analizados utilizó el correctivo a los 18 o 24 meses, el 22% restante fueron acuerdos entre empleadores y trabajadores que pusieron el correctivo en forma anual o incluso semestral.

Clasificación de los sectores y forma de resolución:

Cuadro Nº 1. Clasificación de sectores y forma de resolución

Forma de resolución	Sector en dificultad	Sector medio	Sector dinámico	Otros
Consenso	5	3	2	0
Votación	0	1	0	3
Bipartito	0	1	0	4
Decreto	0	0	0	0
TOTAL	5	5	2	7
%	26,3%	26,3%	10,4%	37%

En los consensos predominó la clasificación en sectores en dificultades, en tanto que en las votaciones predominó la ubicación en sector medio, y en los acuerdos bipartitos hubo un apartamiento de los lineamientos utilizándose valores de ajuste diferentes a los previstos en las tablas e incluso el criterio tradicional de ajuste con IPC proyectado.

Aumentos adicionales a los propuestos por la pauta: Salvo un acuerdo tripartito que complementa el ajuste salarial con productividad, y otro que tiene la particularidad de ser a 5 años y prevé para el 4to y 5to año complementos mensuales por capacitación, el resto no tiene aumentos adicionales.

6.3- Otros aspectos

Normas de relacionamiento entre los actores: continúa la autoregulación

La **cláusula de paz** se negoció en el 81% 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 (59%) 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 41% 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 no se ha visto enriquecida, habiéndose negociado cláusulas de género en el 57% de los acuerdos y capacitación en el 14%.

7.-Algunas reflexiones

Las relaciones laborales se desarrollaron en este semestre en un contexto diferente al de la VI Ronda de Consejo de Salarios iniciada en el 2º semestre de 2015. El principal cambio fue la tendencia descendente de la inflación que contribuyó a la suba del salario real. Hubo otro

cambio significativo, el nuevo crecimiento de la economía, pero este hecho se conoció en junio y no incidió en las negociaciones.

Tal como ha ocurrido en el pasado, los actores definieron sus estrategias y objetivos, en algunos casos diferentes de los oficiales, por lo que se generaron discusiones y conflictos. Existe una histórica diferencia entre las cámaras empresariales y el Poder Ejecutivo, centrada en la propuesta empresarial de reducir el gasto público para poder reducir impuestos y mejorar la competitividad. Esta propuesta se reiteró este año, pero está más relacionada a la política macroeconómica que a las relaciones laborales.

En temas laborales las diferencias mayores se dieron entre el PIT CNT y el Poder Ejecutivo y su contenido central es cuál debería ser el objetivo de la política económica en esta etapa.

Al mantener las pautas propuestas para el sector privado en el año 2015 el gobierno de hecho está aceptando un cierto crecimiento de los salarios reales, lo cual explica la baja conflictividad de la negociación en los Consejos de Salarios en este primer semestre del año.

Una situación diferente ocurre en el sector público. La Rendición de Cuentas presentada no incluye mejoras sustanciales en los salarios públicos ni en las políticas sociales, salvo en la educación (en un monto muy inferior al solicitado). El Poder Ejecutivo fundamentó su propuesta en la incertidumbre económica y el hecho que existe un déficit fiscal elevado, que quiere reducir.

Por su parte el movimiento sindical considera que en el momento actual deben lograrse mayores mejoras sociales: “tiempo de concretar” tal como indica su consigna del 1º de mayo. Esto implica su exigencia al gobierno de que cumpla con sus compromisos en la campaña electoral (como asignar el 6% del PBI a la educación), otras políticas sociales como el sistema de cuidados y un crecimiento de los salarios públicos. Además no acepta resignar ninguna conquista logradas por un sindicato en el pasado (incluso aunque las condiciones hubieran cambiado).

La propuesta sindical no implica necesariamente un mayor déficit fiscal, pero esto solo ocurriría si hubiera también un aumento de ingresos del Estado para lo cual propone más impuestos a las rentas del capital y al patrimonio. El Ministerio de Economía y el Poder Ejecutivo no aceptan estas propuesta por el contexto de enlentecimiento de la economía y las incertidumbres regionales e internacionales.

La negociación colectiva realizada en el sector privado en este semestre, aunque se limitó a veinte ámbitos de negociación, profundiza una tendencia existente desde 2015: la reducción de los consensos de los tres actores. En este semestre alcanzaron al 52% de los ámbitos cuando el promedio de los años pasado superaba el 80%. En todos los casos hubo acuerdo de trabajadores y empresarios, lo que se explica no por existir una visión común sino por la coincidencia en cual es el acuerdo más conveniente sabiendo que el mismo implica que no habrá conflicto. La oposición, abstención o exclusión del gobierno es indicativa de la rigidez de

su postura de negociación. De hecho cuando los actores negocian solo llegan a un acuerdo cuando flexibilizan sus posiciones.

¿Qué puede esperarse para el segundo semestre del año? Por varios meses, que se pueden extender hasta casi fin de año se extenderá la discusión parlamentaria de la Rendición de Cuentas. Para los sindicatos públicos es la única oportunidad para lograr alguno de sus objetivos.

Los sindicatos de la educación y la Administración Central (agremiados en COFE) iniciaron ya un conflicto y anunciaron medidas para el futuro. Es lo que hicieron en situaciones similares anteriormente. Sin duda desarrollarán un conflicto para modificar la Rendición de Cuentas y contarán con el apoyo del PIT CNT.

Parece muy difícil que se modifique la Rendición presentada dado que todo indica que la posición del gobierno es muy firme. Una postura inflexible del Poder Ejecutivo es una limitante importante para que los sindicatos logren sus objetivos. La pregunta es si los sindicatos podrán sostener un conflicto muy intenso o tendrán dificultades para ello.