

RELACIONES LABORALES 2017 Y PERSPECTIVAS 2018

Síntesis Ejecutiva

1. Marco económico El 2017 culmina con un crecimiento económico superior al año anterior, que se estima se mantenga en el 2018, aunque en cifras algo inferiores. También hubo un importante crecimiento de los salarios tanto públicos como privados. Sin embargo se dieron factores preocupantes: la reducción de las inversiones del 6,3%; la mantención del déficit fiscal en cifras cercanas al 4% del PBI; un mercado de trabajo que no responde al crecimiento de la economía, lo que lleva a que no se generen nuevos puestos de trabajo; y la desocupación que no se reduce lo esperado.

2. Marco jurídico Tres hechos merecieron destaque; a) el dictado del decreto conocido como “antipiquetes” que fue cuestionado tanto por empresarios como por trabajadores; b) la firma de decretos de esencialidad para tres actividades que se encontraban distorsionadas por las medidas sindicales que se venían adoptando; y c) las gestiones para modificar la ley de negociación colectiva, que en definitiva no tuvieron éxito en el año 2017.

3. La política laboral del gobierno incluyó además de los temas jurídicos, una política salarial tanto para el sector privado como público. Para el sector privado se mantuvieron los mismos lineamientos del año 2015 con los ajustes del 2016, que si bien fueron muy polémicos, con una inflación a la baja determinaron un crecimiento del salario real. Para el sector público se aprobó la ley 19.535 (de Rendición de Cuentas), que se hizo sólo para el 2018 por la incertidumbre regional y mundial. Para los representantes del gobierno el documento habla de un modelo económico y un modelo de país, sin embargo fue cuestionado tanto por los sindicatos como por los empresarios.

4. La estrategia del movimiento sindical El movimiento sindical en 2017 además de participar en las negociaciones salariales, adoptó decisiones en varios campos, como el impulso de un referéndum contra la ley 19.553 conocida como “ley de riego”; una propuesta de política económica para lograr el desarrollo nacional; el impulso de una ley de inserción laboral de los discapacitados; y el apoyo a la propuesta del Poder Ejecutivo para la solución del tema de los “cincuentones”. La inserción laboral de los discapacitados quedó pendiente para el año próximo y el proyecto sobre los cincuentones está a punto de ser aprobado. El 18 de diciembre se lanzó la campaña de recolección de firmas para habilitar el referéndum contra la ley de riego promovido por FFOSE en coordinación con la Mesa Sindical Coordinadora de Entes y ADEOM. La propuesta de política económica para la promoción del desarrollo productivo, fue presentada por el PIT CNT en noviembre a través de un Documento Marco en el que se realiza un diagnóstico de la economía nacional, se caracterizan los problemas y se formulan propuestas para superarlos.

5. La estrategia del sector empresarial Los empresarios mantuvieron con el gobierno la pugna por la ley de negociación colectiva, aunque se movieron con flexibilidad, aceptando que la queja no fuera considerada en la reunión anual de OIT de junio de 2017 y obteniendo a cambio que las discrepancias fueran zanjadas por técnicos de OIT. El hecho de que a fines del mes de octubre la OIT enviara el informe técnico y que en el mes de noviembre el Director General de OIT concurre a Uruguay y ratificara las recomendaciones oportunamente efectuadas en el informe técnico, dejó fortalecidos a los empresarios y desplazó la solución del tema hacia el gobierno y los sindicatos. Además en su conjunto, por encima de las distintas realidades sectoriales, tuvieron una visión negativa del año, insistiendo en que existen problemas de competitividad y coincidiendo en la existencia de rigidez laboral y la necesidad de capacitar a la mano de obra para enfrentar las nuevas tecnologías, y así evitar el desempleo.

6. Conflictividad laboral En los contextos descriptos y con las estrategias mencionadas, la conflictividad laboral global descendió un 14% en relación a la del año anterior y la sectorial fue un 20% más alta, aunque partiendo de niveles muy bajos. Se registraron 105 conflictos, el número más bajo de los últimos 12 años, pero tuvieron dos características: 5 fueron paros generales, y el 27% fueron con ocupación de los lugares de trabajo. El sector más conflictivo fue la construcción, seguida por la educación y por la industria manufacturera. Las reivindicaciones salariales fueron la causa principal de la conflictividad explicada por el paro general de 24 horas, sin embargo si se excluyen

los paros generales pierde importancia salarios y cobran significación los conflictos por mejores condiciones de trabajo y empleo.

7. Los conflictos más importantes En el año dos fueron los conflictos que se destacaron, el de ANCAP y el del BROU. Sus causas fueron diferentes, pero tuvieron en común que ambos se extendieron muchos meses, generaron fracturas a la interna de los sindicatos por haber en ellos concepciones y estrategias diferentes, y generaron también fuertes enfrentamiento con las autoridades de gobierno que en el caso de ANCAP llegó incluso a la declaración de esencialidad de sus servicios. El conflicto del BROU, probablemente fue el más emblemático, por ser primero ocasionado por la incidencia del cambio tecnológico. El ingreso de clientes al servicio financiero a través de Internet, la irrupción del dinero electrónico y los efectos de la ley de inclusión financiera fueron determinantes para que las autoridades del BROU decidieran su modernización a la que parte de AEBU se opuso fuertemente. Sólo una postura firme de las autoridades del Banco de no dar marcha atrás con los planes proyectados y la convicción de parte de AEBU de que se deben aceptar las transformaciones y discutir el trabajo y no los puestos de trabajo, permitió encontrar una fórmula que en definitiva dio solución al conflicto.

8. La negociación colectiva En el 2017 sólo se negoció en 26 ámbitos de Consejo de Salarios. Al 15 de diciembre habían 24 resultados publicados en la web del MTSS y de su análisis surge que cada vez se reducen la cantidad de acuerdos que tienen el consenso de los tres actores, que se incrementan los convenios de empresarios y trabajadores que se apartan de los lineamientos oficiales y convienen fuera de los Consejos o dentro de ellos presentándolos a votación, aun conociendo que la delegación del Poder Ejecutivo no los acompañaría y que si sumamos ambas situaciones en el 84% de los ámbitos instalados se logró el acuerdo de empresarios y trabajadores aún con la oposición o abstención de los delegados del Poder Ejecutivo. En lo referente a las características de lo negociado: el 85% de los acuerdos tuvo periodicidad de ajuste semestral; el 75% de los ámbitos instalados colocó el correctivo en la forma prevista por los lineamientos; cuando hubo consensos los actores se han ubicado en el sector medio y que cuando se votó, lo mismo que cuando las negociaciones fueron bipartitas, hubo un apartamiento de las pautas utilizándose valores de ajuste diferentes a los previstos en las tablas e incluso el tradicional IPC proyectado. El 70% de los acuerdos incluyó cláusula de paz, el 67% mecanismos de prevención de conflictos y el 39% regulación de distintos aspectos de la actividad sindical. El enriquecimiento del contenido de los acuerdos ha sido escaso y sólo en el 31% analizó el tema de la capacitación en tanto que el 60% negoció cláusulas de género.

9. Temas laborales en debate 3 temas quedaron sobre la mesa de debate. El **desacople entre la evolución del nivel de actividad y el empleo** es decir que el crecimiento del producto no fue acompañado por la ocupación, lo que es preocupante porque no es una situación coyuntural, sino que probablemente se profundice en los años siguientes. Las **reformas laborales en Brasil y Argentina** que implican una reducción de costos laborales, y dada la importancia del comercio regional en Uruguay se debaten cuáles serán sus impactos en la competitividad. **Las competencias de los Consejos de Salarios y los límites de las ocupaciones y los piquetes a través del informe OIT** que destaca que aún no han sido tomadas en cuenta sus observaciones sobre estos temas. Si bien es cierto que el acuerdo del PE con UPM, de concretarse parecería ser una nueva regulación de las relaciones laborales colectivas y por tanto un paso importante para solucionar la queja presentada por los empresarios ante OIT, la fuerte resistencia del movimiento sindical, será sin duda, una limitante para lograr un acuerdo consensuado.

10. Reflexiones y perspectivas para 2018 A pesar de que las cifras del año 2017 son indicativas de que la economía retomó niveles de crecimiento, la reducción de la inversión, el déficit fiscal y el no crecimiento del empleo son temas que permanecerán en el debate. Al mismo tiempo la negociación en Consejos de Salarios, con una postura del gobierno de no indexar salarios, con empresarios que priorizarán el empleo sobre los salarios, y con un movimiento sindical que buscará el crecimiento del salario real, podrá implicar conflictos significativos que hagan crecer la conflictividad.