

SÍNTESIS EJECUTIVA

- 1. Marco económico:** En un contexto complejo la economía enlenteció su crecimiento. Si bien a lo largo del año las cifras se fueron corrigiendo a la baja, se espera que el 2018 cierre con crecimiento moderado (la encuesta de expectativas del BCU lo ubica en un 1.64%) y una inflación por encima del rango que se ubicaría en torno al 8%. Los resultados más adversos se presentan en el mercado de trabajo con una tasa de actividad y de empleo que vienen bajando y un desempleo que aumenta.
- 2. Marco jurídico:** Se destaca la promulgación de una nueva ley, que creó un Fondo de garantía de créditos laborales. El objetivo de dicho fondo es cubrir la contingencia de insolvencia del empleador garantizando el pago de créditos laborales. La ley contó con el apoyo del PIT CNT y la desaprobación de los empresarios que argumentaron que el fondo lo pagarán todos para hacer frente a deudas de una minoría incumplidora.
- 3. La política laboral del gobierno:** Los lineamientos del Poder Ejecutivo para la Séptima Ronda de Consejos de Salarios, tuvieron 3 objetivos principales: a) mejorar los niveles de empleo, b) promover aumentos salariales diferenciales atendiendo salarios sumergidos y sectores en problemas y c) proteger las mejoras ya alcanzadas por los trabajadores. Si bien se mantuvo la esencia de lo propuesto en la ronda anterior, se redujeron los porcentajes de ajustes, atendiendo a las estimaciones de mayor cautela para los próximos años.
- 4. La estrategia de los empresarios:** Los empresarios mantuvieron el reclamo de años anteriores: resolver los problemas de competitividad y eliminar o al menos flexibilizar la rigidez salarial. En cuanto a los lineamientos para la Séptima Ronda, consideraron que fueron “realistas” con la situación actual. Por otra parte, demandaron al sistema político “*modificar la regulación laboral y las prácticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*” en el marco del cumplimiento de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y “*derogar el decreto que regula las ocupaciones de los lugares de trabajo*”, reservar la negociación tripartita “*únicamente para definir mínimos por categoría*”, dejando la bipartita para “*aumentos o ajustes de salarios y otras condiciones de trabajo*”, y “*salvaguardar el derecho de los no huelguistas*” en casos de conflicto.¹
- 5. El movimiento sindical en 2018:** En referencia a los lineamientos para la Séptima Ronda, los trabajadores los consideraron “insuficientes” para aumentar los salarios más sumergidos. En cuanto al PIT CNT, se designaron por primera vez 5 mujeres para el secretariado ejecutivo y se conformó una nueva corriente dentro de la misma impulsada por delegados de COFE y ADEOM, manifestando la necesidad de estar más independientes respecto al oficialismo. Por fuera del PIT CNT, la Confederación Sindical Gremial del Uruguay conformada en 2015, cobró mayor protagonismo sumando adeptos en el interior del país y contando con el apoyo de los “Autoconvocados” en una manifestación contra los intereses del gobierno el día 18 de setiembre.
- 6. La conflictividad laboral en 2018:** En el 2018 hubo un total de 104 conflictos, prácticamente el mismo número que el año pasado (En 2017 fueron 105). La conflictividad fue un 14% mayor que el 2017, registrándose de este modo un incremento respecto a los últimos dos años, sin llegar al pico ocurrido en 2015. Se registraron 7 paros generales, un alto número en comparación con años anteriores: 4 de ellos tuvieron como causa la protesta por la lentitud en la negociación colectiva y/o la definición en la rendición de cuentas. Por otro lado, los paros con movilizaciones atípicas y ocupaciones constituyeron el 32% de los conflictos, 6% más que el año 2017. La educación resultó el sector con mayor conflictividad, constituyendo el 59% de la conflictividad laboral sectorial. En un año de intensa negociación el 52% de los conflictos sectoriales se debieron a reclamos salariales.
- 7. Conflictos destacados:** A inicio de 2018 llamó la atención una manifestación atípica “los autoconvocados”, movimiento básicamente del interior del país en reclamo de mejoras para el agro. En segundo lugar, la Industria Metalúrgica volvió a reclamar la reducción de la jornada laboral, que tuvo como medida de lucha la reducción horaria a 44 horas en octubre sin el acuerdo patronal. Por último, se destacó el conflicto del sector lechero que atravesando una fuerte crisis desde hace ya 3 años, este año sumó un nuevo conflicto laboral, endureciendo las relaciones entre el sindicato de Conaprole y el directorio de la cooperativa.
- 8. Negociación colectiva:** En 2018, debían negociar 189 subgrupos cuyos convenios vencían entre diciembre de 2017 y octubre del corriente año. En este informe se analizaron los resultados de los 161 ámbitos registrados al 15 de diciembre de 2018. El 75,7% de los grupos se ubicaron en los sectores con desempeño “medio”. En cuanto a la negociación, los resultados muestran que los consensos han

¹ Semanario Crónicas 14 de setiembre de 2018

continuado descendiendo (53,3% de acuerdos tripartitos contra 62% en 2017) ronda tras ronda, aunque continúan siendo mayoría y los contenidos muestran poca originalidad. Gran parte se guió por los lineamientos y el mayor desvío fue adelantar los correctivos. La cláusula de paz se incluyó en el 69,4% de los acuerdos celebrados, cifra superior a la de la ronda anterior, en la cual el 55% la había incorporado. Como novedoso, se incluyeron otros contenidos como licencias especiales para cuidados de padres e hijos a todos los trabajadores.

- 9. Perspectivas para el 2019**, en un año electoral con pocas posibilidades de modificar presupuesto y con casi todos los trabajadores privados amparados por acuerdos salariales vigentes, se espera que la conflictividad laboral sea menor a la de este año, hecho que se repite en cada quinto año de gobierno.