



John Salvino / unsplash.com

Informe de **Conflictividad Laboral**

**LAS RELACIONES LABORALES EN 2020
Y PERSPECTIVAS PARA 2021**

Departamento de
Psicología Social y Trabajo



Las relaciones laborales en el 2020

2020 es un año que será recordado por lo excepcional, con un contexto único en el mundo debido a la pandemia por COVID 19.

Para el Uruguay ya era un año diferente dado que el 1° de marzo asumió como presidente de la República el Dr. Luis Lacalle Pou, dirigente del Partido Nacional, que fue promovido en el balotaje por una coalición integrada por el Partido Nacional, el Partido Colorado, Cabildo Abierto, el Partido Independiente y el Partido de la Gente. Esto significó un gobierno de signo diferente luego de 15 años de gobiernos del Frente Amplio, lo que hacía suponer que varios de los cambios anunciados durante la campaña electoral, en aspectos vinculados a las relaciones laborales se concretarían rápidamente. Pero a partir de que la OMS declaró una pandemia mundial todo cambió.

A continuación, se analiza lo ocurrido en materia de relaciones laborales, enmarcadas en un contexto económico y jurídico particular los cuales generan ciertas estrategias en los actores sociales, que pueden determinar o no modificaciones en los contextos, interrelacionándose unos con otros a lo largo del año.

Contexto económico

Si bien a fines de 2019 las expectativas para este año eran buenas, la pandemia del COVID 19 cambió todo. Las primeras medidas que adoptó el nuevo gobierno ante este hecho estuvieron vinculadas a proteger la salud, pero esto trajo impactos económicos (cierre de fronteras, de espectáculos públicos, cierre de servicios vinculados al turismo, de comercios, etc.). Luego se fueron retomando las actividades, pero sobre fin de año ante el aumento de casos en el país se volvieron a tomar medidas más estrictas: cierre de espectáculos públicos, cierre de fronteras por 20 días –con excepciones para transporte de carga y personas con pasajes-, aforo en ómnibus interdepartamentales y reglamentación del derecho de reunión para evitar encuentros numerosos, entre otras.

La batería de medidas fue múltiple y variada referida al ámbito económico, social, al mundo del trabajo, a la salud, etc. Se señalan aquí algunas de las vinculadas al ámbito económico y social.

- Se creó el Fondo Coronavirus para atender todos los gastos vinculados al COVID 19, integrado por préstamos, donaciones y descuentos por dos meses a sueldos de funcionarios públicos y jubilaciones según el monto de los mismos. En conferencia de prensa el día 16 de diciembre el Presidente, sin mencionar cifras, anunció que se había gastado lo previsto y más aún.
- Se otorgó flexibilidad de créditos para PYMES y nuevas líneas de crédito específicas para empresas directamente afectadas; se otorgaron préstamos para unipersonales o SRL que no tuvieran trabajadores dependientes; se amplió el acceso al servicio de garantías del Estado para obtener créditos en el BROU u otros bancos, con características más beneficiosas para las empresas turísticas independiente del monto de facturación y luego también se extendió esto para las empresas grandes de cualquier actividad.
- Se exoneraron de cargos fijos de electricidad y agua a jardines de infantes, centros culturales, inmobiliarias, gimnasios y pequeños clubes y se financió el pago en restaurantes y hoteles. También se otorgaron bonificaciones y flexibilizaciones a socios cooperativistas de sectores de consumo, ahorro y crédito, trabajo, sociales, agro y vivienda en sus aportes patronales.
- Se otorgó un subsidio del 40% de los aportes patronales a monotributistas, unipersonales y sociedades personales con hasta 10 empleados Industria y Comercio y se aplazó el pago del 60% restante. Se

exoneraron de aportes patronales por tres meses a empresas de transporte escolar y cantinas escolares. Luego se exoneró también a locales de fiestas, agencias de viaje y transportes turísticos.

- Se otorgó un subsidio para monotributistas MIDES de \$ 6.780 por los meses de abril y mayo que luego se prorrogó hasta julio. Y uno de monto similar por dos meses para artistas y técnicos de la cultura que no estén recibiendo ningún ingreso.
- Se duplicaron los montos de la Tarjeta Uruguay Social y de la asignación familiar Plan de Equidad cuatro veces en el año (pagaderos en dos cuotas); se otorgaron canastas de alimentos por un monto de \$1.200 a quienes se encontraban sin empleo y sin ninguna prestación del Estado; se ampliaron cupos y horarios de centros del MIDES, etc.

Como consecuencia de todo el contexto el nivel de actividad se contrajo: el PIB cayó un 1.4% en el primer trimestre en relación a igual período del año anterior y un 10.6% en el segundo y se estima que en 2020 la caída del nivel de actividad será de alrededor de un 5%.

En el mercado de trabajo, donde en los últimos años se registraban problemas, el impacto fue fuerte con aumento de trabajadores en seguro de paro que alcanzaron cifras que nunca se habían registrado llegando a 185.770 en mayo (en diciembre de 2019 la cifra era de 44.260), caída del empleo estimándose que sobre fin de año se perderán alrededor de 62.000 puestos de trabajo y aumento del desempleo cuya tasa se ubicó en 11.2% a fines de octubre.

Contexto jurídico

En relación al mundo del trabajo también se tomaron medidas especiales entre las que se destacan la posibilidad de adelantar licencias generadas en 2020, la posibilidad de que los trabajadores mayores de 65 años se amparen en el subsidio por enfermedad dado que son población de riesgo, el otorgamiento de subsidios especiales ya mencionados (monotributistas y artistas) y la implementación de un seguro de desempleo especial, así como la flexibilización de los requisitos para acceder al seguro de paro.

- El 18 de marzo, mediante resolución del Ministerio de Trabajo, se creó un régimen especial de subsidio por desempleo para los sectores más afectados (comercio en general, comercio minorista de alimentación, hoteles, restaurantes y bares, servicios culturales y de esparcimiento y agencias de viajes) y casi en seguida se extendió a todas las ramas. A su vez se fue extendiendo en el tiempo. Actualmente está vigente hasta el 31 de marzo de 2021. Dicha resolución ampara a trabajadores dependientes que están incluidos en el régimen general y que tengan suspensión parcial por reducción de días de trabajo - con un mínimo de 6 y un máximo de 19 jornales en el mes- o del 50% del horario habitual. El monto de la prestación será equivalente al 25% del promedio mensual de las remuneraciones de los últimos seis meses calculado en forma proporcional al período amparado.
- Por otra parte, por decreto (94/2020) se exhorta a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios. Y se señala que esta situación deberá ser comunicada a la Inspección General de Trabajo junto con la nómina de trabajadores, así como que el empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada. En diciembre ante el aumento de casos nuevamente se exhorta al teletrabajo.
- En mayo el MTSS resuelve flexibilizar los requisitos para acceder al seguro de paro dado que un amplio conjunto de trabajadores no cumple con los mismos. Establece un subsidio menor para quienes hayan estado en la planilla de trabajo entre 3 y 5 meses (el general exige 6 meses) e incluye a los trabajadores de la enseñanza, servicios culturales y de esparcimientos, sociales y deportivos que perciban otros ingresos no amparados en el subsidio por desempleo.
- En junio se habilita al MTSS a extender el seguro de paro en algunos grupos sin necesidad de documentar la falta de tareas.

- En julio se establece un aporte a las empresas que reincorporen trabajadores en seguro de paro de \$5.000 por mes durante tres meses por trabajador, monto que aumenta a \$8.000 para el sector turismo.

Independientemente de las medidas tomadas en función de la pandemia en la ley 19.889 de Urgente Consideración, se introdujo un cambio sobre el derecho de huelga. El artículo 392 establece que el Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente. Este fue reglamentado por el decreto 281/2020 que estableció el mismo régimen para trabajadores de una dependencia pública, cualquiera sea la naturaleza jurídica de esta, o de una empresa o institución privada: el MTSS puede intentar conciliación y de persistir la ocupación solicitar al Ministerio del Interior la desocupación inmediata.

Sobre fines del año se aprobó una ley que habilita a postergar, en acuerdo de partes, la licencia generada en 2019 hasta diciembre de 2021 en los sectores de actividad más afectados por la pandemia: comercio; gastronomía y turismo, esparcimiento, tiempo libre y recreación; transporte y logística, y actividades culturales. A su vez regula como se generará la licencia durante el seguro de desempleo parcial.

Si bien no es parte del contexto jurídico porque cuenta solo con media sanción, la cámara de senadores aprobó el proyecto de teletrabajo, uno de los temas más debatidos del año. Este establece que el teletrabajo es voluntario y el régimen y el lugar de teletrabajo deberán ser pactados entre el empleado y el empleador por escrito. Uno de los artículos polémicos es que el trabajador queda excluido del derecho de limitación de la jornada y podrá disponer libremente de sus horarios y el otro es que las partes deben acordar quién aporta los equipos e insumos que el trabajador necesita. Quienes se oponen sugieren que esto puede llevar a jornadas excesivas y a que los costos del teletrabajo los paguen los trabajadores.

Empresarios y trabajadores a lo largo del año

Tal como el resto de los temas transversales a las relaciones laborales, la estrategia de los actores debió tomar un rumbo diferente al esperado. Si bien, como decíamos en nuestro informe anual de 2019, se esperaban ciertas repercusiones vinculadas al cambio de gobierno, la llegada de la pandemia modificó las estrategias ante un hecho inesperado y diferente.

Los empresarios, por su parte, se han mostrado con cierta sintonía con el gobierno entrante sin marcar grandes diferencias en lo que refiere a las diferentes acciones tomadas por el mismo, aspecto que se visualiza ya desde la campaña electoral con algunos temas que venían siendo anunciados, aunque aún debido a esta situación no se han podido tratar. Entre ellos la modificación de la ley de negociación colectiva, tema que volvió a ser reivindicado en el mes de diciembre por Alfredo Antía, nuevo presidente de la Cámara de Industrias, quien reclamó que se cumpliera con la decisión de OIT en la materia, además de sugerir que debían flexibilizarse las relaciones laborales que son demasiado rígidas y encorsetadas¹.

El movimiento sindical por su parte fue el que marcó claras diferencias. El principal tema de discusión al momento de asumir el nuevo presidente era la presentación al Parlamento de la Ley de Urgente Consideración (LUC) cuyo borrador había sido presentado a fines de enero. El PIT-CNT rechazaba varios artículos de esta, en particular el referido a la huelga. Pero la discusión se pospuso mientras se tomaban las medidas antes reseñadas.

Las medidas fueron consideradas insuficientes por la Intersocial -organización conformada en febrero por el PIT-CNT, la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay (FEUU), la Organización Nacional de Asociaciones de Jubilados y Pensionistas del Uruguay (ONAJPU), la Federación Uruguaya de Cooperativas de

¹ Semanario Búsqueda, 3 de diciembre de 2020.

Viviendas por Ayuda Mutua (FUCVAM), el colectivo Ovejas Negras y la Intersocial Feminista, para plantear una plataforma común con más fuerza-. Esta propuso crear una renta transitoria de emergencia para asegurar “que todas las uruguayas y uruguayos cuenten con un ingreso mínimo que les permita acceder a bienes y servicios básicos mientras dure esta situación”². A su vez solicitaron la flexibilización de los vencimientos de las tarifas públicas, tributos, alquileres y tarjetas de créditos y la implementación de controles de precios de la canasta básica y sanitaria.

Para reforzar el planteo la Intersocial convocó a un apagón y caceroleo el 25 de marzo con el objetivo de reclamarle al gobierno medidas económicas para enfrentar la crisis. Las repercusiones de la medida fueron inmediatas y jefes del gobierno declararon que la protesta no tenía sentido recordando que el caceroleo “nació contra las dictaduras”. El ministro de Trabajo, Pablo Mieres, catalogó a la medida como injusta y desproporcionada. En un comunicado posterior, la central sindical argumentó que no encontró otra forma “de visualizar y hacer oír sus reclamos ante la imposibilidad de convocar a grandes aglomeraciones de personas”.

En relación con la negociación colectiva, tratada en el punto siguiente, no bien conocidas las pautas estas fueron rechazadas por los trabajadores por insuficientes y aceptadas en general por los empleadores quienes consideraron que para algunos sectores esos ajustes eran altos dada la situación crítica por la que atravesaban y declararon no poder afrontar la pauta porque “estaban parados”. Hubo un momento de tensión cuando el PIT-CNT señaló que los empresarios proponían suprimir los beneficios establecidos en los convenios, pero el diferendo fue saldado cuando Julio César Lestido, presidente de la Cámara de Comercio, señaló que eso era un malentendido. Finalmente, el sector privado cerró un acta con los lineamientos que fue firmada en el Consejo Superior Tripartito.

Dirigentes empresariales, por su parte, declaraban “A nadie le gusta proponer una alternativa que incluya la posibilidad de pérdida de salario real, pero vivimos en este mundo y debemos tener consciencia de la situación que estamos pasando”³. Murara, presidente de la Cámara de Industrias, afirmó que se debe defender la intención de mantener las fuentes de empleo y Lestido, presidente de la Cámara de Comercio, declaró que mantener el salario real es imposible “No hay que presentarnos como empresario contra sus trabajadores; si no entendemos lo que les está pasando a las empresas, es muy difícil hablar de otra cosa”⁴.

Por su parte en la negociación del sector público no se llegó a acuerdo. El segundo semestre del año estuvo marcado por la discusión del presupuesto nacional. Si bien los trabajadores públicos y el gobierno negociaron hasta último momento, el artículo votado en el Presupuesto fue rechazado por los trabajadores.

La ley de Urgente Consideración finalmente comenzó a discutirse en el último día de abril. Desde enero, cuando se presentó el borrador del proyecto, el PIT-CNT y varios sindicatos discreparon con parte de su contenido, en particular el artículo referido a que “toda medida de huelga deberá ejercerse de forma pacífica, sin perturbar el orden público y asegurando la libertad de trabajo de los no huelguistas y el derecho de la dirección a ingresar en los locales de la empresa...” Para la central sindical, referirse a “toda medida de huelga”, va mucho más allá de las ocupaciones de los lugares de trabajo. Varios sindicatos señalaron su disconformidad de acuerdo con el sector que representan. Por ejemplo, desde AEBU rechazaron los cambios vinculados a la inclusión financiera, así como el artículo que restringe la cobertura de vacantes. Los gremios de la educación se manifestaron en su contra por ser inconstitucional y afectar la autonomía de la educación pública y los sindicatos de las empresas públicas rechazaron las modificaciones propuestas en entes.

De las declaraciones de prensa se recoge al respecto: “Queremos quitar los artículos que emprenden recortes en materia de derechos, en materia de libertades de manifestación, de huelga, que tienen notoriamente

² El País, 23 de marzo de 2020.

³ La República, 11 de julio de 2020.

⁴ Crónicas, 11 de junio de 2020.

contenidos antisindicales, aquellos que en el momento en que se requieren políticas contra cíclicas de inversión para resolver las necesidades del pueblo establecen una regla fiscal que acota las posibilidades de acción del Estado en medio de la pandemia, aquellas que tienen que ver con un sentido privatista, que retroceden en materia de derechos ubicados en el plano educativo, entre otros⁵”.

No aceptan ni la forma ni el contenido de la LUC dado que “no es una respuesta que esté a la altura de las necesidades de las grandes mayorías nacionales y populares”⁶. La iniciativa “implica una restricción del derecho de huelga y así lo denunciaremos en los ámbitos correspondientes”⁷.

Mientras la ley se discutía fueron convocados varios paros en rechazo a la misma. Finalmente, el 10 de julio fue votada e inmediatamente comenzó a discutirse la posibilidad de realizar un referéndum que buscaba inicialmente anular 133 artículos de la Ley de Urgente Consideración, aunque finalmente serán 135 ya que, a último momento, a solicitud de la Asociación de Padres Adoptantes, se incluyeron los artículos 403 y 404 que se entiende afectarían garantías de niños y niñas en adopción.

Esto implicó varias discusiones en la Intersocial y en la interna del PIT-CNT, ya que la Central sindical no apoyó la iniciativa de la Intersocial que impulsaba la derogación de toda la LUC. Asimismo, el sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo (Sifpom) resolvió que no hará campaña ni recolectará firmas para derogar artículos de dicha ley. Patricia Rodríguez, presidenta del gremio policial declaró en la presa que “el PIT-CNT pretende derogar conquistas de los policías. En la Ley de Urgente Consideración hay artículos que defienden nuestro trabajo”, y por eso dicho sindicato decidió dejar en libertad de acción a sus afiliados.

El objetivo es lograr las firmas del 25% del padrón electoral antes de julio de 2021 para luego llevar a cabo un referéndum en el que la ciudadanía decidirá si los artículos analizados quedan dentro de la ley o no. El secretario general del PIT-CNT, Marcelo Abdala, declaró que la intención es que el pueblo uruguayo pueda “decidir opinar” sobre un tema que implica cambios de gran magnitud para la sociedad.

La campaña no ha comenzado aún y seguramente sea uno de los temas centrales del año entrante.

La negociación colectiva

En el primer semestre del año el gobierno se dispuso a impulsar convenios “puente” para el sector privado que durarían un año a partir del 1° de julio, abriendo la negociación solamente a los grupos “madre” evitando así una negociación masiva de Consejos de Salarios. Quedaron excluidos de esta pauta la construcción, la salud y el transporte.

1. Las pautas

La propuesta inicial contenía un aumento nominal fijo de 3% al 1° de enero de 2021, aumento que en los sectores más afectados (los que a noviembre de 2020 registren un número de cotizantes igual o inferior al 90% de los cotizantes al mes de noviembre de 2019) podría postergarse para abril de 2021. Se le suma a ello un correctivo final nominal equivalente a la inflación del año móvil descontando el aumento salarial otorgado en el período y descontando también la caída del PBI promedio en el año 2020. Además, se prevé que la pérdida de poder adquisitivo que exista al terminar la octava ronda se recuperará en las posteriores rondas de negociación salarial.

⁵ La República, 9 de diciembre de 2020.

⁶ La Diaria, 4 de junio de 2020.

⁷ El País, 5 de junio de 2020.

Independientemente de la pauta debe recordarse que los convenios anteriores incluyeron un correctivo que se otorgaría al final del mismo –inicio del nuevo- equivalente a la diferencia entre los ajustes recibidos y la inflación registrada en el período, la cual fue creciente. Los correctivos dependerán del sector de actividad; alrededor del 70% de los mismos fueron calificados como “medios”, por lo cual tendrán un correctivo cercano al 3,5%.

Cuando se presentaron las pautas el Ministro de Trabajo se comprometió además a instalar un diálogo social por el empleo e impulsar nuevas medidas de incentivo al empleo. Luego del análisis de la propuesta los actores volvieron a reunirse en el Consejo Superior Tripartito y en esa segunda instancia el PIT-CNT presentó una contrapropuesta que hacía hincapié en el Salario Mínimo Nacional y en los salarios más sumergidos. Sobre el primero, propuso que se ajustara al 1° de enero de 2021 con el 100% del IPC y sobre los segundos, que son los que están en el entorno de los 20.000 pesos, 2 puntos porcentuales más de aumento. Asimismo, manifestaron la necesidad de establecer garantías para que cuando se recupere la economía, los trabajadores puedan recuperar la pérdida del salario real.

Finalmente, el Poder Ejecutivo incorporó algunas de dichas propuestas: el aumento diferencial para los salarios más sumergidos, pero se estableció 1 punto adicional y no 2; anunció también que habría un aumento del SMN al 1° de enero de 2021 cuyo aumento no se precisó en aquel momento, pero en diciembre se anunció que será del 10%; y se fijó una fecha 1 de enero de 2022- como punto de partida para recuperar el salario real en la medida que la economía crezca-. El 7 de julio se firmó el acta de acuerdo en el Consejo Superior Tripartito.

2. Los acuerdos alcanzados

De los 24 grupos madre, como mencionamos al comienzo, tres quedaron aparte. De los 21 restantes 6 mantienen convenios vigentes y en el resto, salvo en un caso, se lograron acuerdos por unanimidad (5) o por votación con el voto en contra de los trabajadores (9) según se detalla en el cuadro siguiente:

Grupo	Denominación	Forma de resolución
1	Procesamiento y conservación de alimentos bebidas y tabaco	Votación. Trabajadores en contra
2	Industria frigorífica	Vigente hasta 30/6/21
3	Pesca	Vigente hasta 30/4/21
4	Industria textil	Acuerdo por unanimidad
5	Industria del cuero vestimenta y calzado	Votación. Trabajadores en contra
6	Industria de la madera, celulosa y papel	Vigente hasta el 30/12/21
7	Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos	Votación. Trabajadores en contra
8	Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo	Votación. Trabajadores en contra
9	Industria de la construcción y actividades complementarias	Aparte
10	Comercio en general	Votación. Trabajadores en contra
11	Comercio minorista de la alimentación	Votación. Trabajadores en contra
12	Hoteles restaurantes y bares	Votación. Trabajadores en contra
13	Transporte y almacenamiento	Aparte
14	Intermediación financiera, seguros y pensiones	Votación. Trabajadores en contra
15	Servicios de salud y anexos	Aparte
16	Servicios de enseñanza	Acuerdo por unanimidad
17	Industria gráfica	---
18	Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	Acuerdo por unanimidad
19	Servicios profesionales, técnicos, y otros grupos	Vigente hasta 30/6/21
20	Entidades gremiales, sociales y deportivas	Vigente hasta 30/6/21
21	Servicio doméstico	Acuerdo por unanimidad
22	Ganadería, agricultura y actividades conexas	Votación. Trabajadores en contra

23	Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no inc. en el grpo.22	Acuerdo por unanimidad
24	Forestación	Vigente al 30/6/21

En julio, inaugurando la ronda, se alcanzó un acuerdo en la construcción retroactivo al mes de mayo con vigencia hasta el 31/3/23. En mayo se otorga el correctivo del convenio anterior y una partida de 12 tickets alimentación. En junio de 2020 un ajuste del 4.2% y a partir de abril de 2021 se propone recuperar salario real en función del número de trabajadores (cotizantes al BPS), para mantener el salario real base de 1989. Tanto empresarios como trabajadores, basándose en estimaciones del nivel de actividad, consideran que se recuperará salario real. Además, se creó un fondo de contingencia para atender a trabajadores en situación crítica tanto de alimentación como de vivienda, algunas comisiones de trabajo, se estableció una compensación por desgaste de herramientas y recibir una campera de abrigo cada dos años, entre otras cláusulas que incluyen también temas de seguridad e higiene.

En el caso del transporte urbano de personas, los actores, dada la situación crítica del sector a raíz de la pandemia, dejaron librado a que cada empresa acordara con su sindicato la forma de instrumentar la reducción de la masa salarial en un 7.5% para garantizar el servicio. Llegaron a acuerdos en CUTCSA, COME, COETC y UCOT. En el caso del transporte de personas internacional e interdepartamental no se llegó a acuerdo y se dictó decreto.

En la salud se alcanzó un acuerdo el 10 de diciembre, luego de meses de conflicto que incluyó la realización de varios paros tanto del personal médico como del no médico. El convenio tiene vigencia hasta el 31 de junio de 2022. Incluye en el primer año ajustes con correctivos según las pautas, pero al mismo tiempo se calculará la pérdida de salario real que esto implica. En el tercer ajuste se establece cifra de aumento según inflación esperada y un correctivo según el número de afiliados. En julio de 2022 se recuperará la pérdida de salario real también en función de los afiliados. El convenio incluye una partida para capacitación y una cláusula de estabilidad laboral por un año.

3. La ley de presupuesto nacional y el ajuste para los salarios públicos

A comienzos de junio se reunió el Consejo Superior Tripartito del Sector Público y se anunció que se presentarían las pautas para la negociación. Cuando se presentaron COFE las rechazó porque implicaban rebaja del salario real.

El artículo 4 del proyecto de ley del presupuesto quinquenal determinaba ajustes que implicarían una rebaja de salario real y una recuperación incierta, ya que, si bien menciona que se recuperaría la pérdida, no proponía cuándo y cómo hacerlo.

Si bien mientras se discutía la ley en el Parlamento hubo numerosas reuniones y negociaciones entre el gobierno y los trabajadores, no se logró acuerdo. Hubo una propuesta de mejorar la redacción original especificando como se recuperaría parte de la pérdida del salario real pero los trabajadores la rechazaron declarando que no aceptarían ninguna fórmula con rebaja de salario.

Finalmente, los senadores votaron el artículo 4 tal como venía de diputados. El mismo incluye un ajuste en enero de 2021, que es el correctivo que correspondía por el acuerdo anterior (la inflación de 2020 menos el ajuste salarial otorgado en enero 2020), similar a lo propuesto en el sector privado con el primer ajuste planteado en las pautas. Los ajustes salariales siguientes, en enero de cada año, serán en función de la

inflación esperada y a partir de enero de 2023 se incluye correctivo por la diferencia entre la inflación esperada y la verificada al cierre de cada año.

Quedan excluidos de estos ajustes los sueldos superiores a los de un Ministro de Estado los cuales recibirán incrementos salariales nulos, o los necesarios para igualarlos al sueldo de un Ministro en oportunidad de cada adecuación salarial.

A partir del 1º de enero de 2022, los aumentos salariales propuestos por el Poder Ejecutivo incluirán un componente de recuperación del poder adquisitivo de las remuneraciones de los funcionarios públicos, de manera tal que, al finalizar la vigencia de este Presupuesto, el nivel de salario real no haya sufrido deterioro, conforme al Índice Medio de Salarios Real del Gobierno Central. Como fuera mencionado este es uno de los párrafos más criticados dado que no se establece cómo se recuperará la pérdida.

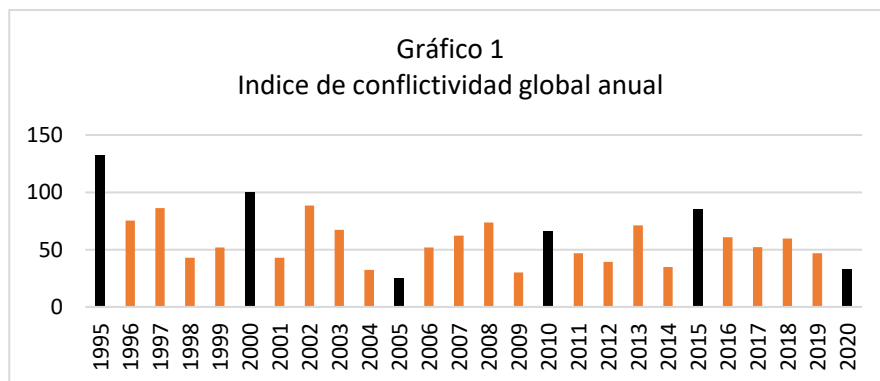
Se señala también que se tomarán en cuenta las reestructuras organizativas y la racionalización de políticas remuneratorias para aplicar criterios diferenciales en la adecuación salarial y que al momento de realizar los ajustes si el resultado financiero del sector público previsto en el Presupuesto 2020 - 2024 no se cumpliera o si la variación del IPC medida en años móviles en cualquiera de los meses posteriores a la adecuación salarial fuere superior al 12% el Poder Ejecutivo convocará al Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público para analizar las medidas más adecuadas a adoptar, quedando facultado a otorgar un ajuste extraordinario -en más o en menos-.

La conflictividad laboral

El contexto referido, algunas de las medidas propuestas por el gobierno y la negociación colectiva tanto privada como pública, fueron algunos de los factores que incidieron en la conflictividad laboral del año.

Ya antes de que asumiera el nuevo gobierno, frente a algunos anuncios como la austeridad fiscal o algunos contenidos de la Ley de Urgente Consideración cuyo borrador se conoció en enero, el movimiento sindical señalaba discrepancias, lo que hacía suponer una conflictividad alta en 2020 en relación a años anteriores.

Sin embargo, esto no ocurrió y se registró uno de los índices más bajos desde que se lleva registro -está dentro de los cuatro menores: 2005, 2009 y luego 2020 que es igual al de 2004- (Gráfica 1).



Indudablemente la pandemia de COVID 19 cambió todas las expectativas: ante la emergencia el gobierno pospuso la discusión de algunos temas, recomendó el aislamiento social, cesaron algunas actividades – espectáculos, turismo, shoppings, etc.-, se sugirió el

teletrabajo, etc. siendo estos los factores que explicarían lo ocurrido con la conflictividad laboral.

Entre el 1 de enero y el 15 de diciembre de 2020 se registraron 62 conflictos por los que se perdieron 656.000 jornadas laborables y en los que se involucraron 777.158 trabajadores⁸.

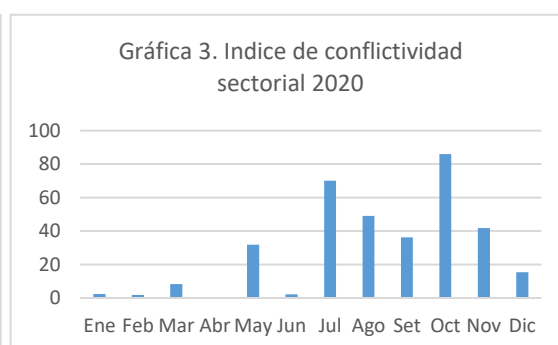
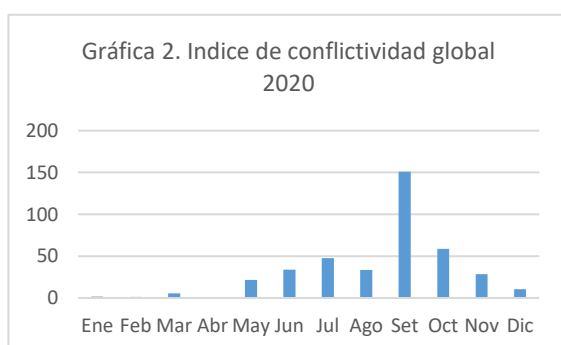
Hubo dos paros generales: el 4 de junio (parcial en rechazo a la ley de Urgente Consideración) y el 17 de setiembre (de 24 horas por trabajo, en defensa del salario, por un ingreso mínimo de emergencia y en rechazo a los recortes presupuestales) así como una movilización coordinada de la industria manufacturera y un paro coordinado de trabajadores públicos ambos en octubre (el primero principalmente en defensa del empleo y el segundo en reclamo de más recursos en el presupuesto).

En cuanto a la forma que adoptaron las medidas se registró un número bajo de ocupaciones: una en el liceo de San Carlos, una en un edificio de UTU, un conjunto de liceos durante un paro de la educación por presupuesto y la reguladora de secundaria que se ocupó por un período breve y se desocupó ante una intervención del MTSS. Por su parte los trabajadores de la pesca mantuvieron un largo conflicto con la empresa constructora del Puerto Capurro donde instalaron una carpa y llegaron a realizar un piquete en reclamo del cumplimiento de la normativa que finalmente se levantó al llegar a un acuerdo con la empresa.

1. La dinámica anual

Al comienzo del 2020 la conflictividad global fue muy baja, hecho que ocurre todos los años durante el verano cuando la mayoría de los trabajadores goza de su licencia anual. La diferencia fue que, en abril de este año, a los quince días de adoptarse las primeras medidas por el COVID 19, no se registraron paros, hecho inédito desde que se llevan registros. Luego los conflictos fueron en aumento hasta alcanzar el máximo guarismo en setiembre básicamente por el paro general de 24 horas ya mencionado que tuvo una alta adhesión, donde pararon también el transporte de pasajeros – muchas veces adhiere sin paro- y todas las ramas de la educación, algunas de las cuales no realizan paros parciales.

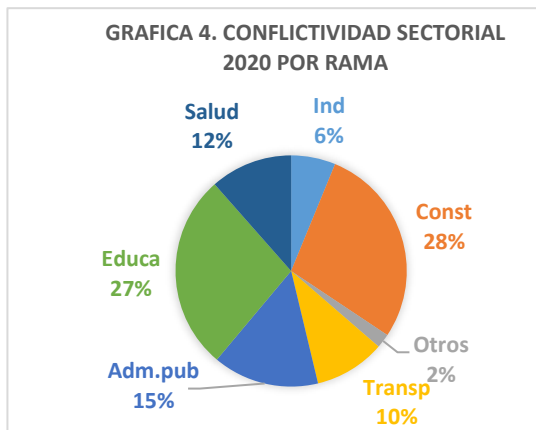
Si analizamos solo la conflictividad sectorial excluyendo los paros generales y considerando solamente los paros de rama o de empresa, se observa que los puntos altos se registran en julio – principalmente por el sector de la construcción mientras negociaba y algunos sectores en rechazo a la propuesta del ajuste puente- y en agosto y octubre - destacándose las reivindicaciones por aumento salarial para los públicos y mayor presupuesto para la educación-.



⁸ El número total de trabajadores involucrados es menor a la suma de las cifras publicadas mes a mes. Siguiendo a la OIT se contabiliza el número máximo de trabajadores que participó en la huelga, durante todo el conflicto o sólo durante una parte. Pero un mismo conflicto puede generar paros en varios meses, por ejemplo, los que ocurrieron en rechazo a los recortes en el presupuesto. En julio se cuentan XXX trabajadores involucrados por esa huelga y en agosto XXX. Pero en el total del año no se suman los involucrados en julio y los involucrados en agosto porque son por el mismo motivo y solamente se considera el número máximo que participó.

2. La conflictividad fue levemente mayor en el sector público

Si se analiza la conflictividad sectorial por rama se observa que la misma fue pareja entre sectores: 51% en el sector público y 49% en el sector privado.



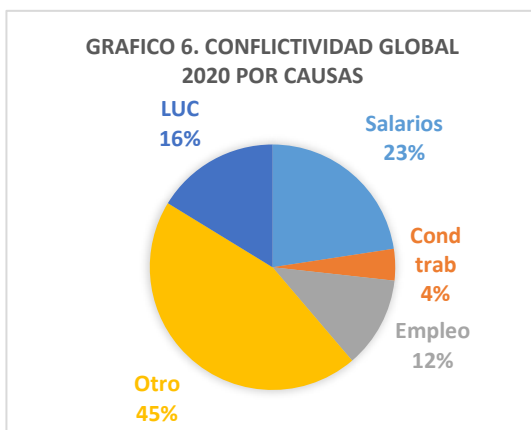
Dentro del sector público se destacaron la educación y la administración pública. En el primer caso por reivindicaciones de mayor presupuesto para la educación, motivo que se repite en cada discusión del presupuesto quinquenal. En la administración pública por los paros en la administración central y en la Mesa de Entes en rechazo a la rebaja salarial.

En el sector privado la rama que presentó la conflictividad más alta fue la construcción donde se sumaron paros por la negociación colectiva, por rechazo a la Ley de Urgente Consideración y un paro por fallecimiento de un trabajador

en un accidente laboral. En el transporte se destaca el transporte de carga en rechazo a las pautas para el convenio puente.

3. Las reivindicaciones por el presupuesto fueron la principal causa de conflictividad

El paro general en rechazo a los recortes en el presupuesto quinquenal sumado al paro de los funcionarios públicos por el mismo motivo, así como los paros de la educación pública por mayor presupuesto, representaron el 98% de la causa otros.



En segundo lugar, se ubicó "salarios" donde se incluyeron varios paros que transcurrieron durante la ronda de negociación (construcción, salud privada, transporte de carga, entre otros), varios por atraso en los pagos (CITA y transporte interdepartamental, hospital Español, un vivero, etc.) y el de cooperativas de transporte por modificaciones en la paramétrica que implicaría una rebaja salarial.

Los paros en rechazo a la ley de Urgente consideración representaron el 16% del total y los que reivindicaron empleo el 12% (solicitando reintegros del seguro de paro en el transporte, la reapertura del frigorífico en Canelones, los paros

de la banca en rechazo al no llenado de vacantes y el paro coordinado de la industria manufacturera dentro de los principales).

4. Las medidas atípicas de conflictividad

Además de los paros mencionados registrados en las estadísticas analizadas, que incluyen los conflictos que involucran a los trabajadores dependientes e implican interrupción de actividades, hubo otro tipo de movilizaciones explicadas por la combinación del aislamiento social y el cese de varias actividades. Si bien la concentración de trabajadores, el intercambio y la lectura de proclamas son manifestaciones típicas para

realizar reivindicaciones, los trabajadores fueron creativos para realizar medidas de protesta con distanciamiento social.

Sumado al caceroleo mencionado, realizado en marzo reclamando la profundización de medidas para enfrentar la crisis, el 1° de mayo se realizó una caravana que confluyó en la plaza 1 de Mayo, donde se instaba a mantener las medidas de protección sin salir de los vehículos. Lo mismo ocurrió el 27 de junio.

Pero también varios sindicatos realizaron medidas diferentes: los trabajadores de la pesca repartieron pescado frito en la plaza Independencia, frente a la Torre Ejecutiva, en reclamo de fuentes de trabajo; los trabajadores del teatro independiente realizaron algunas representaciones al aire libre reclamando la reapertura de los teatros; los maestros de música cantaron frente al teatro Solís en rechazo al recorte de horas docentes; los funcionarios de la salud realizaron una intervención en la explanada de la IMM con la consigna “que los aplausos se transformen en presupuesto”.

Este tipo de medidas no es nuevo, pero en este año particular aumentaron.

El diálogo nacional por el empleo de calidad

Tal como había sido plasmado en el acta de acuerdo del Consejo Superior Tripartito el 7 de julio, con el aval de todas las partes, el 30 se instaló la comisión de diálogo social tripartito por el empleo de calidad y la sustentabilidad de las empresas, la que elaborará un informe al CST.

Los actores realizaron propuestas y a fines de octubre el MTSS elaboró un documento con los consensos alcanzados en tres capítulos: (a) medidas para continuar atendiendo la emergencia por el empleo, (b) medidas para acompañar o promover la reactivación del empleo y (c) medidas para promover la sustentabilidad de las empresas.

Dentro de las primeras se acordó la prórroga del seguro de paro parcial y los subsidios por desempleo con facilidades y flexibilidades, se definió el seguro de paro para trabajadores domésticas con multiempleo y el seguro de paro parcial para zafrales y destajistas con aplicación de criterios de cobro del subsidio similar a los trabajadores mensuales. Por otra parte, se acordó promover una solución normativa que establezca los criterios de cómputo de la licencia de los trabajadores que están en seguro de paro parcial por días y por horario y promover una solución normativa que faculte al MTSS a prorrogar el seguro de paro por vía administrativa más allá de un año, limitando esta facultad a 2021. Todas estas medidas ya fueron adoptadas, algunas incluso antes de instalada la mesa de diálogo.

Para promover la reactivación del empleo se acordó la instalación de Consejos Tripartitos Sectoriales a efectos de realizar estudios y promover medidas más específicas para cada sector, la creación de un observatorio de empleo que brinde información permanente sobre el desempleo, los seguros de paro, la capacitación, etc. y la elaboración de un proyecto de ley para promover el empleo en los sectores vulnerables.

Por último, para promover la sustentabilidad de las empresas se aprobó elaborar normativa de promoción del acceso al crédito para micro, pequeñas y medianas empresas y para brindar facilidades de pago para las deudas de BPS y DGI, la exoneración y reducción de los cargos fijos de UTE y OSE para empresas de los sectores más afectados, establecer beneficios a las empresas que reincorporen trabajadores del seguro de paro, exoneraciones de aportes patronales por un año para diferentes conjuntos de empresas muy afectadas. Muchas de estas medidas ya fueron implementadas.

Hasta el momento este ámbito ha funcionado con fluidez sin que hayan trascendido grandes discrepancias lo cual es importante en todo ámbito de diálogo, pero más aún en esta coyuntura.

Temas laborales en debate: el teletrabajo

El teletrabajo en Uruguay no está a la fecha regulado por ley, aunque como fuera mencionado hay un proyecto de ley que cuenta con media sanción. Sobre este punto se han instalado algunos debates paralelamente a que las diversas problemáticas derivadas de su ejecución en la práctica empiezan a sucederse. Su utilización debido a la situación de pandemia lo ha convertido en un tema necesario y urgente de abordar. Como sucede siempre que se discute un tema vinculado a las relaciones laborales, las opiniones de los actores sociales difieren y en la búsqueda de su equilibrio se logran los consensos.

Los aspectos centrales que se discuten tienen que ver con la conciliación de la vida laboral y personal, el derecho a la desconexión, la voluntariedad y reversibilidad de su adopción, la posibilidad de inclusión de personas con discapacidad, el cuidado de la seguridad, higiene y moralidad, la contemplación de los accidentes de trabajo y el suministro de los elementos de trabajo por parte del empleador, entre otros.

Dado que al hablar de teletrabajo en muchos perfiles laborales se desconfigura el tiempo de trabajo como eje central -tema ya discutido en la disciplina desde la inserción de las nuevas tecnologías- surgen debates sobre cómo encarar la promoción de este tema sin que sugiera una desventaja para el trabajador o para el empleador. Ante la dificultad de controlar y/o gestionar los horarios por parte del empleador se ha propuesto la regulación del trabajo por objetivos o resultados, incluyendo entonces otros aspectos como la medición de la productividad u otros indicadores que dejan de lado el clásico “tiempo” como variable ineludible en los contratos de trabajo.

Desde una perspectiva a largo plazo, se considera que el teletrabajo llegó para quedarse y que seguramente a futuro se combinen actividades remotas con presenciales. El fenómeno no es nuevo en el mundo ni tampoco en el país, lo que sí ocurrió es que en los últimos meses aumentó de manera sustantiva. Esto sin duda trae un cambio relevante en las relaciones laborales y plantea desafíos e interrogantes: cómo combinar empleo y familia, si esta nueva forma implica precarización del trabajo o depende de cuales sean los acuerdos entre trabajadores y empresarios, cómo pueden organizarse trabajadores que no se “ven” y que no socializan para obtener mejores condiciones laborales, qué desafíos impone esto para el movimiento sindical.

Por otra parte, habrá que ver si las empresas están dispuestas a perder cierta parte del control al derivar trabajo fuera de su espacio habitual o si esto es compatible con la organización de esta, si es necesario crear regulaciones propias o si será suficiente con la ley propuesta.

Hay otros dilemas vinculados con la gestión humana y la diversidad de perfiles que se requieren para desarrollar la tarea de forma adecuada. ¿Podemos pensar que todas las personas podrían trabajar de la misma manera en una modalidad a distancia? ¿No será necesario desarrollar ciertas competencias en los colaboradores, si pretendemos que se logren los mismos objetivos? Seguramente haya que pensar diferente las estructuras y las formas de evaluación de desempeño. ¿Estamos preparados para eso? O mejor dicho ¿estamos dispuestos a afrontarlo?

Se visualiza como necesaria la regulación pero también es sabido que en relaciones laborales es difícil encorsetar todos los temas y de acuerdo con la ley de negociación colectiva hay posibilidad de dejar librado a lo que las partes les convenga. Al caer en una negociación más unilateral, ¿podría vulnerar los derechos de los trabajadores? Estos temas seguirán discutiéndose y formarán parte del debate futuro.

Balance y perspectivas

Finalizando este informe queda claro que nuevos temas en relaciones laborales emergen aceleradamente y la respuesta que los actores den a los mismos mostrará el rumbo del futuro próximo.

Estamos en una época marcada por la incertidumbre. Primero en relación a la emergencia sanitaria, qué pasará con la pandemia mundial y su solución. Segundo con las consecuencias económica cuyas perspectivas para el año entrante no son alentadoras. Tercero en como impactará esto en las relaciones laborales. En este ámbito hay muchos temas sin cerrar que de acuerdo con cómo vaya modificándose el contexto adoptarán diversas formas y tendrán consecuencias en la conflictividad laboral.

Si las medidas de aislamiento continúan esto tendría impacto en la economía, particularmente en el trabajo no solo en cantidad sino en la forma. Esto tensionará por un lado a los empresarios que deben tomar medidas rápidas para enfrentar la crisis, pero también para el mediano plazo una vez que ésta pase. Si bien se han mostrado en general afines con las medidas adoptadas, habrá que ver qué sucederá si los impactos resultan de mayor magnitud que lo pensado inicialmente.

El gobierno por parte debe enfrentar varias tensiones: las medidas sanitarias y las económicas, la regla fiscal anunciada y los casos de COVID que aumentan, la reforma de la seguridad social que se debatirá el año que viene además de todas las modificaciones legislativas pendientes.

Lo anterior afectaría la conflictividad laboral. El aislamiento cambia las formas tradicionales de movilización y encuentro del movimiento sindical. Si bien la cifra ha venido descendiendo luego de mayo, aún hay un número alto de trabajadores en seguro de desempleo. Si a esto le sumamos el teletrabajo hay menor concentración de trabajadores con lo cual las concentraciones, las asambleas, etc. disminuirán.

Esto no significa que baje la conflictividad laboral, que en el año próximo tendrá tres ejes: a) la derogación de la LUC y la campaña de recolección de firmas para realizar un referéndum seguramente llevará las energías del primer semestre y probablemente implique la realización de algún paro general tal como ha ocurrido este año por ese motivo; b) la negociación salarial en el sector privado una vez que venzan los convenios “puente” seguramente provocará conflictos por los contenidos de los nuevos convenios y por la recuperación de la pérdida de salario real que ocurrirá al finalizar los mismos; c) la rendición de cuentas del sector público seguramente implique que los trabajadores se movilicen por la recuperación del salario real.

Todo esto transcurrirá con los problemas en el empleo antes mencionados, que según las estimaciones serán más graves aún porque la pérdida de puestos de trabajo aumentará. Habrá que ver en esta materia como continúa transcurriendo el Diálogo Social por el empleo de calidad, que hasta el momento ha logrado varios consensos.

A esto se agregan algunos temas coyunturales que ya estaban planteado en el primer semestre del año pero que siguen pendientes. Concretamente, la regulación del teletrabajo, la reglamentación de los sindicatos, la modificación de la ley de negociación colectiva ante la OIT y la reforma de la seguridad social (que será tratada en el segundo semestre de 2021). Vinculado a la personería jurídica de los sindicatos, varios dirigentes del PIT-CNT han realizado críticas a los proyectos de regulación sindical porque consideran que vulnera la Constitución de la República y las normas internacionales que consagran la libertad sindical, en particular Convenios Internacionales de OIT, y señala que estos temas no fueron incorporados en ningún ámbito de diálogo, sino que se presentaron directamente al Parlamento. Rechazan dichos proyectos por entender que tienen un contenido profundamente antisindical.

Asimismo, en los últimos días del año el Ministro de Trabajo recibió a una delegación de la Confederación Sindical y Gremial del Uruguay y se abordaron temas vinculados al Presupuesto Nacional, la generación de

empleo y la ley de libertades sindicales. También trasladaron el planteo de la participación de las minorías en la negociación colectiva y la discusión de cuál es la forma de definir la organización sindical más representativa de los trabajadores. Damián Ortiz, trabajador postal integrante del Secretariado Ejecutivo de la CSU declaró que “a la fecha, es la máxima autoridad que nos ha recibido y es una muestra de que la CSU se va abriendo espacio”⁹. Este tema también queda planteado para el año entrante como otro actor que puede estar presente en las discusiones cercanas.

La Organización Internacional del Trabajo sostiene que el teletrabajo impacta positivamente en el rendimiento y en la productividad, pero advierte sobre las cuestiones de género relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar, en la que se pueden confundir los roles y terminar con una sobrecarga de tareas en las mujeres. El proyecto de ley es generalista y motiva a que se negocien a nivel micro las particularidades. Este constituirá otro gran desafío de los actores laborales especialmente porque si bien hay acuerdo en la necesidad de regularlo, hay temas polémicos como los horarios, la flexibilidad, productividad, gastos y equipamiento, distintos de acuerdo con el sector e incluso a los perfiles laborales dentro de un mismo sector, que se deberán negociar de cara al futuro próximo.

En lo que respecta a temas clásicos de la disciplina como el lugar de trabajo, los salarios, las horas de trabajo y las condiciones de trabajo, continuarán generando retos para todos los protagonistas en los diversos sectores y se deberá prestar especial atención a ellos durante todo el proceso de transformación digital, que más allá de la pandemia, está instalado y va en ascenso. Vinculado a este tema el gobierno buscará promover junto a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, las intendencias departamentales e INEFOP un conjunto de eventos regionales de análisis sobre la situación del empleo, “para que las organizaciones y sindicatos locales puedan decir qué tipos de puestos se requieren”¹⁰. Se buscará además instalar una plataforma online a través de la cual cada persona podrá testear sus calificaciones y conseguir otros cursos para mejorarlas. Además, se podrá ver cuáles son los empleos del futuro y cuáles van a caer en desuso.

En síntesis, ha sido un año particular y el gobierno ha tenido que tomar medidas vinculadas a disminuir el impacto de la pandemia, sin poder hacer foco en todos los temas sobre los que se había pronunciado previo a la misma. Los problemas de empleo sumados a otros que se fueron arrastrando en este año bisagra, seguramente lleven a un 2021 con mucho movimiento en los actores laborales y un índice de conflictividad con tendencia al aumento.

⁹ La Juventud, 19 de diciembre de 2020.

¹⁰ El País, 27 de diciembre de 2020.