



John Salvino / unsplash.com

# Informe de **Conflictividad Laboral**

**PRIMER SEMESTRE 2021**

Departamento de  
**Estudios Organizacionales**

con la colaboración del Departamento de **Derecho**



En el primer semestre del año el escenario estuvo marcado por el agravamiento de la situación sanitaria lo que impactó negativamente en el nivel de actividad económica y en particular en el mercado de trabajo.

En este informe analizamos lo ocurrido con algunos aspectos de las relaciones laborales: la conflictividad, la presentación de las pautas para la negociación en el sector privado y algunos temas pendientes para resolver a lo largo del año.

### **Contexto económico**

Sobre fines del año 2020 se agravó la situación sanitaria y comenzaron a aumentar los contagios y los fallecimientos a causa del Covid-19. A mediados de diciembre se redujo la movilidad, las oficinas públicas pasaron a teletrabajo, se cerró la frontera, se establecieron aforos en ómnibus y clubes y horarios restringidos en restaurantes y bares y así comenzó el 2021.

Recién en junio de este año las cifras de contagios y fallecimientos comenzaron a descender y al 10 de julio casi todo el país salió de la zona roja.

Esto impactó negativamente en la actividad económica y en el mercado de trabajo. El PIB cerró el 2020 con una caída del 5.9%, si bien hubo diferencias entre sectores: la construcción debido a la obra de la segunda planta de UPM fue la única rama que creció (1.8%) y las más afectadas fueron comercio, suministros de comidas, alojamientos y salud, educación, inmobiliarias y otros servicios. Por su parte en el primer trimestre del 2021 el PIB cayó un 2.8% en relación a igual período del año anterior, con mejores resultados en el sector agropecuario, la construcción y la administración pública (10.4%, 3.3% y 2.5% respectivamente), un mantenimiento del nivel de actividad en la industria manufacturera y caída en el resto (-7% en actividades profesionales y arrendamiento, -6.9% en educación, salud y otros servicios, -6% en comercio, suministro de comidas y alojamiento).

Los analistas económicos estiman una mejora de la situación para el segundo semestre y un cierre del año con un crecimiento en el entorno del 2.8% según la encuesta de expectativas del BCU de junio. Si se observa el Índice de Confianza del Consumidor, elaborado por UCU y Equipos, se aprecia una mejora en el correr de este año y en mayo el índice se situó en el mayor nivel desde marzo de 2020.

Pero estas mejoras moderadas tardarán en impactar en el mercado de trabajo, que por otra parte se deterioró en los últimos meses debido a la situación sanitaria reseñada al comienzo. En mayo la tasa de empleo se situó en 54.5% disminuyendo un 0.5% en relación al mes anterior. Según datos de la consultora Exante esto representa entre 35.000 y 40.000 puestos de trabajo menos que antes de la pandemia. A su vez coherente con este dato el número de trabajadores en seguro de paro aumentó por segundo mes consecutivo llegando a 80.000 en mayo (unos 35.000 más que antes de la pandemia).

En el primer semestre de 2021 se tomaron nuevamente una serie de medidas de apoyo a la actividad económica y también al empleo, las que se reseñan en este punto y en el siguiente. Entre las primeras se destacan un conjunto de exoneraciones tributarias a empresas plasmadas en leyes y decretos reglamentarios como la exoneración del 50% de los aportes patronales comprendidos en régimen de Industria y Comercio, a entidades que hayan tenido en promedio en el año civil 2020 hasta 19 empleados dependientes e ingresos menores a 10.000.000 UI y el 100% de los aportes patronales a las empresas de concesionarias de los aeropuertos internacionales de Carrasco y Laguna del Sauce y empresas de transporte aéreo de pasajeros; de transporte escolar, cantinas escolares y servicios de catering artesanal; organización y realización de fiestas y eventos y de congresos o ferias nacionales e internacionales; agencias de viajes; transporte terrestre de grupos turísticos y excursiones, remises, taxímetros, choferes de aplicaciones, y arrendamiento de



vehículos sin chofer y radio operadoras; salas de cine, distribución cinematográfica y teatros; alojamiento y alimentación; free shops y educación deportiva y recreativa y actividades de clubes deportivos.

También se otorgaron facilidades para pagar algún tipo de deudas en BPS (tributos personales por empleados dependientes y tributos patronales, incluyendo aportes FONASA) y DGI (exoneraciones tributarias y regímenes de facilidades a contribuyentes de IRAE hasta un tope de ingresos y para obligaciones vencidas).

Específicamente para el empleo se creó el programa “Oportunidades Laborales” que genera 15.000 cupos de trabajo transitorio para para personas desocupadas que no reciben ningún subsidio por desempleo, enfermedad, jubilación u otro, que tengan entre 18 y 65 años. Las mismas trabajarán entre junio y noviembre recibiendo un monto de \$12.500 por doce jornales trabajados.

En junio se envió al parlamento un proyecto de ley para promover el empleo, focalizando en algunos colectivos más afectados por la situación: los jóvenes, las personas mayores de 45 años y las personas con discapacidad, con incentivos para el caso de trabajadoras mujeres, que determina un subsidio de 12 meses para dichas contrataciones.

### **Contexto jurídico**

Si bien acaban de mencionarse medidas que se plasmaron en leyes y tienen relación con el mundo del trabajo, en este punto se reseñan las medidas vinculadas específicamente al seguro de desempleo y la salud, entre las que se destacaron las siguientes:

- Por varias resoluciones del MTSS (13, 14, 33, 67 de 2021) se amplía el régimen especial de subsidio de desempleo por suspensión parcial por reducción de los días de trabajo mensual o por reducción de horas de trabajo de su horario habitual, que fuera creado en marzo del 2020 y se extiende hasta el 30/9/21.
- También por resolución del MTSS (21 de 19/2/21) se fija un régimen especial de subsidio por desempleo para los trabajadores de la industria frigorífica, tanto por causal de suspensión parcial por reducción del número de días de trabajo mensual, como por reducción de jornales en el caso de remuneración por día o por hora numeral.
- Por decreto (151/021 de 26/5/21) se crea un subsidio mensual de \$ 7.305.- para sector artístico, organización de fiestas y eventos, entrenadores y profesores de gimnasia, guías turísticos y promotores del turismo aventura, desde el 1/4/21 hasta el 30/6/21.
- Por decreto (197/021 de 24/6/21) se aumenta transitoriamente el monto mínimo previsto del subsidio por desempleo a 1,5 BPC, y crea un subsidio por 4 meses equivalente a la diferencia entre 1,5 BPC y el monto menor de subsidio de desempleo percibido o a percibir.
- Por decreto (12/021 de 11/1/21) se autoriza a que las empresas envíen a su hogar a los trabajadores mayores de 65 años, quedando los mismos amparados al subsidio por enfermedad, con exclusión de trabajadores que realicen sus tareas habituales desde su domicilio.
- Por decreto (45/021 de 26/1/21) se otorga un subsidio por incapacidad temporal a los profesionales de la salud que estando en el desempeño de tareas hayan contraído COVID 19.
- Por decreto (93/021 de 23/3/21), los trabajadores dependientes de instituciones privadas de asistencia médica, de asistencia médica móvil de emergencia, de empresas de servicios de acompañantes, y de casas de salud y residenciales de ancianos, tendrán derecho a percibir subsidio de enfermedad, a partir del primer día de cuarentena indicada como consecuencia de haber estado expuestos al riesgo de contagio de la enfermedad COVID-19.

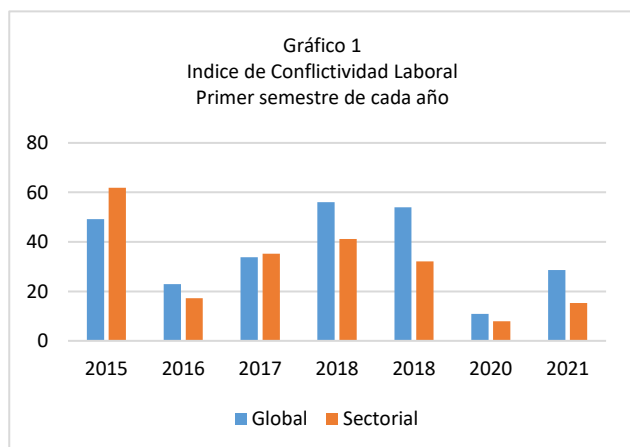
- Por decreto (203/2021 de 25/6/21), se establece que las trabajadoras con certificación médica de embarazo, podrán permanecer en sus respectivos domicilios sin concurrir al o a los lugares de trabajo durante la vigencia del presente decreto, quedando amparadas por el subsidio por enfermedad.

Por otra parte, hubo un conjunto de medidas para impulsar la vacunación y la donación de plasma, luego de una resolución de abril de 2021 del MTSS y el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo -organismo de carácter tripartito presidido por el MTSS e integrado además por el ministerio de Salud Pública (MSP), el Banco de Seguros del Estado (BSE), el Banco de Previsión Social (BPS), representantes de las cámaras de Industria y Comercio y del PIT-CNT- que exhortaba a vacunarse y cumplir estrictamente con los protocolos. Se otorgan horas pagas para vacunarse y un día para quienes donen plasma debiendo avisar previamente al empleador.

En este contexto económico adverso, con la adopción de las medidas reseñadas y en medio de una campaña de recolección de firmas para derogar la Ley de Urgente Consideración liderada, entre otras organizaciones, por el PIT-CNT, se desarrolló la conflictividad del semestre con varios temas pendientes, entre los que se destaca la novena ronda de negociación.

### La conflictividad laboral

En el primer semestre del 2021 la conflictividad laboral aumentó en relación al año anterior, pero presenta niveles muy bajos en relación a las cifras pre pandemia.



Recordemos que en el primer semestre de 2020 se registraron las cifras más bajas desde 1995, -junto con 2005- momento en que la Universidad Católica del Uruguay comenzó a elaborar el Índice de Conflictividad Laboral. En la explicación de este guarismo se combinaban el aislamiento y el cese de varias actividades luego de que en marzo se declarara una pandemia junto a un compás de espera de los actores sociales ante el cambio de gobierno que había asumido el 1 de marzo.

Un año después la situación de aislamiento, la realización de teletrabajo y la reducción de

actividades en varios sectores se mantuvo -recién en el momento en que se escribe este informe la situación comenzó a revertirse-. Sin embargo, si se compara el primer semestre de 2021 con el de 2020 se observa un aumento del 164% en la conflictividad global y del 94% en la sectorial, aunque en relación a los años previos el nivel sigue siendo muy bajo (Gráfico 1).

Entre enero y junio de este año hubo 27 conflictos con interrupción de actividades por los que se perdieron 300.335 jornadas laborales. Uno de estos fue el paro general realizado el 17 de junio mientras que en el semestre no se registraron ocupaciones.

Si se comparan estas estadísticas con años anteriores se observa que la caída que registró el índice también se da en el número de conflictos y en la realización de paros generales.

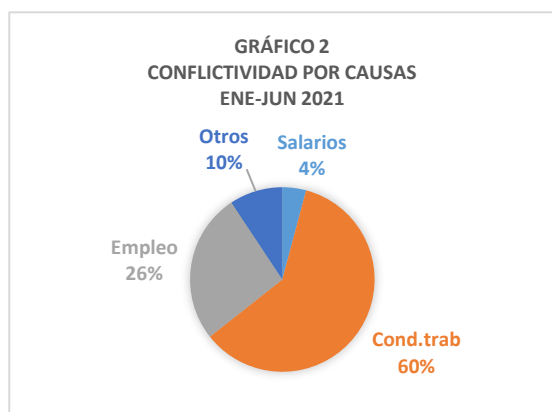
Estadísticas primer semestre de cada año				
	Conflictos totales	Ocupaciones	Paros generales	Jornadas perdidas
2019	57	10	2	538.838
2020	19	0	1	108.332
2021	27	0	1	300.335

La pandemia y sus consecuencias seguramente impactaron en estos resultados, dado que se modificaron las formas de movilización y las reivindicaciones.

### Mejores condiciones de trabajo y empleo fueron las principales reivindicaciones del semestre

Si se excluye el paro general y se analiza la conflictividad sectorial, es decir la que incluye los paros realizados a nivel de empresas o ramas de actividad, se observa que las reivindicaciones salariales representaron solamente el 4% del total. Si se considera además que el 30 de junio entró la Rendición de Cuentas sin incluir ningún artículo sobre la recuperación salarial de los trabajadores públicos, dado que no se llegó a acuerdo, y que también vencieron 140 convenios salariales del sector privado, se reafirma que la coyuntura modificó el eje de las reivindicaciones en comparación con años anteriores.

El 60% de los conflictos se incluyeron en la causa mejores condiciones de trabajo. Debe recordarse que en este semestre hubo dos paros en la construcción por fallecimientos en accidentes de trabajo y otro cuando se procesó a un empresario por responsabilidad en un accidente laboral. Por decisión de asamblea ante cada fallecimiento se realiza un paro parcial en reclamo de mayores medidas de seguridad y estos tienen alto impacto en las cifras.



Pero además en dicha causa se sumó el paro que comenzó el 24 de junio en la planta de UPM en que el sindicato denuncia acoso laboral de un capataz a una trabajadora, que luego incluyó el reclamo de reintegro de dos despidos. Este conflicto destaca por su duración dado que hasta el momento no se ha solucionado.

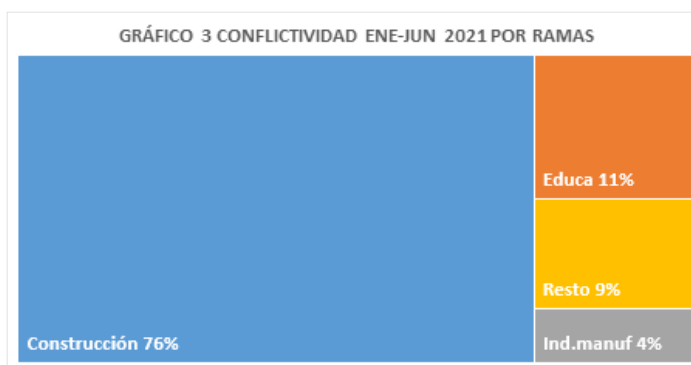
En segundo lugar, explicando el 26% de la conflictividad sectorial, se ubicaron los conflictos por empleo. Allí se destacaron un paro parcial de los trabajadores de la construcción en reclamo de trabajo e inversión, un paro en secundaria en rechazo a la reducción de horarios y grupos,

paros en organismos públicos en reclamo de llenado de vacantes e ingresos (Banco República, OSE, ANCAP, etc.) y algunos paros puntuales como los de los peajes, lo realizados por el cierre de ALUR o el de la industria del medicamento por un despido, entre otros.

### La construcción fue la rama con mayor conflictividad del semestre

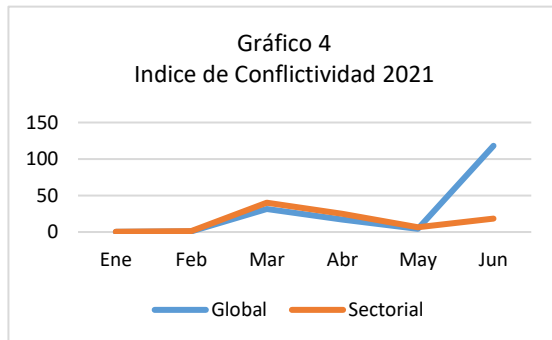
Más de las tres cuartas partes de la conflictividad sectorial se explicaron por los paros de la construcción (los de accidentes, el paro general parcial de la rama por empleo e inversión y el conflicto en UPM2). Muy por debajo (11%) se ubicó la educación donde destacaron un paro en secundaria en marzo por reducción de grupos y un paro en UTU en mayo en reclamo de negociación colectiva.

En la industria manufacturera se sumaron un paro en el frigorífico Canelones por mejores condiciones de higiene por la pandemia, uno en la industria del medicamento por un despido y una asamblea con paro en Conaprole.



### En la dinámica mensual destacó la conflictividad de junio

El primer paro general del año, realizado el 17 de junio con cobertura nacional y de 24 horas, determinó un salto en la conflictividad (Gráfico 4). El mismo fue convocado por el PIT-CNT “contra el hambre y la desigualdad por trabajo y salario”.



Si bien la conflictividad sectorial también aumentó en relación a mayo, representó un nivel medio. En junio además del paro general se registraron solamente cuatro conflictos: dos de rama (transporte interdepartamental y peajes) y dos de empresa (OSE y UPM2 que fue cuantitativamente el más importante principalmente por la duración).

### La negociación: una novena ronda con particularidades

En este complejo contexto está por comenzar la novena ronda de negociación salarial del sector privado y no se ha llegado a acuerdo con los trabajadores públicos.

Recordemos que en la ronda anterior en el sector privado se establecieron convenios puente con ajustes de salarios menores a la inflación dada la situación, y lo mismo ocurrió en el sector público, por lo que se acordó que la pérdida de poder de compra registrada se recuperaría en posteriores negociaciones comenzando en enero de 2022 si la evolución del PBI del año 2021 indicaba crecimiento. Y en la ley de Presupuesto se incluyó un artículo que, sin establecer fórmulas, indica que habrá recuperación de forma que al finalizar el período de gobierno el salario real no haya sufrido deterioro.

Si se considera que desde el 1 de julio de 2020 hasta el 31 de junio de 2021 el ajuste de salarios nominal acordado fue del 3% y la inflación del mismo período fue 7.33% en una comparación punta a punta se registró una pérdida del 4% en el poder de compra del salario, cifra reconocida por las autoridades de gobierno al momento de presentar las pautas.

Luego de algunas semanas de diálogo entre los actores sociales y de declaraciones distanciadas en las expectativas entre los trabajadores y empleadores, se presentan los lineamientos salariales de la novena ronda. Dado que como consecuencia del escenario ya narrado hay diferencias muy grandes entre distintos sectores de la economía, se propone diferenciar los lineamientos en sectores muy afectados y sectores menos o poco afectados por la pandemia. El criterio para clasificarlos se vincula a las exoneraciones otorgadas siendo los primeros los que fueron exonerados del pago de los aportes patronales según el segundo artículo de la Ley 19.942, de marzo de 2021, que fue aprobada para mitigar el impacto económico de la pandemia. Ellos son: transporte de escolares, cantinas escolares y servicios de catering artesanal, organización y realización de fiestas y eventos, con o sin locales, agencias de viaje, salas de cine, distribución cinematográfica y teatros, alojamiento y alimentación, artistas y actividades conexas no publicitarias, y clubes deportivos, entre otros.

1) Para los sectores **menos afectados** los lineamientos planteados proponen:

- Un convenio con plazo de dos años y un criterio de ajuste salarial que se registrará “por el indicador de inflación esperada” más un componente de recuperación, diferenciando por tamaño de empresas según cantidad de trabajadores.

- **para las microempresas** (que tienen menos de cinco trabajadores y facturan hasta dos millones de unidades indexadas al año) se propone un ajuste de 2,5% en julio de 2021 (0,7% de recuperación si se cumplen las estimaciones del gobierno); 3,2% en enero de 2022 (-0,5% de recuperación); 2,8% en julio de 2022 (0,8% de recuperación) y 3% en enero de 2023 (0 de recuperación).
- **para las demás empresas** se pauta una recuperación de 1,6% del salario real durante el período de dos años: 2,5% en julio de 2021 (0,7% de recuperación si se cumplen las estimaciones del gobierno); 3,5% en enero de 2022 (-0,2% de recuperación); 3,1% en julio de 2022 (1,1% de recuperación); 3% en enero de 2023 (0 de recuperación).
- Además, al final del convenio habrá un **ajuste final** que equivaldrá a la eventual diferencia que se verifique entre la inflación esperada y la efectivamente ocurrida desde el 1° de julio de 2021 al 30 de junio de 2023.
  - para los trabajadores de aquellos sectores de actividad que registren más del 98% de cotizantes en BPS en junio de 2023 con respecto a junio de 2019 se aplicará el ajuste final del 100% a partir del 1° de julio.
  - para los trabajadores de aquellos sectores de actividad que registren entre 96 y 98% de cotizantes en BPS en junio de 2023 con respecto a junio de 2019 se aplicará el 80% del ajuste final a partir del 1° de julio.
  - para los trabajadores de aquellos sectores de actividad que registren menos del 96% de cotizantes en BPS en junio de 2023 con respecto a junio de 2019 se aplicará el 60% del ajuste final a partir del 1° de julio.
- En todos los casos, el monto restante que no se otorgue con respecto al total del ajuste final, se registrará y se diferirá para la siguiente ronda salarial.
- Se marca una excepción: aquellos salarios que estén por encima de los \$110.000 nominales serán objeto de ajuste final únicamente por la proporción del salario menor a \$110.000

2) En tanto, para los sectores **muy afectados** por la pandemia habrá un convenio con plazo de un año, con pauta única para todas las empresas, que no tendrá ajuste en este semestre sino recién en enero de 2022, siendo el mismo del 3%.

El ministro de Trabajo y Seguridad Social, Pablo Mieres, declaró luego de la presentación de dichos lineamientos que el compromiso del gobierno es llegar al final del período con un nivel de salario real “similar” al que existía antes de la pandemia. Asimismo, recalcó “los sectores más afectados, lamentablemente, no están en condiciones de asumir compromisos de recuperación salarial, ni siquiera de absorber aumentos. Por lo tanto, vamos a un nuevo puente de un año, con el objetivo de esperar a que dentro de un año la cosa esté mejor; entonces, va a ser sólo un aumento nominal el 1° de enero de 2022. Obviamente, esos sectores van a tener una pérdida salarial, que ya tienen y que se puede agudizar. Pero no hay más remedio, porque lo otro es una situación de empresas que están muy caídas” (La Diaria, 8 de julio de 2021).

Por otra parte, Marcelo Abdala, secretario general del PIT-CNT, se refirió a este nuevo puente de un año para los sectores más afectados afirmando que “ahonda aún más la rebaja salarial” y mostrando disconformidad con que se discrimine una negociación que en los Consejos de Salarios “está concebida para que sea por rama de actividad”, descomponiéndola “al separar la situación de las microempresas del resto del conjunto de las empresas” (La Diaria, 8 de julio de 2021).

Los empresarios han mostrado cautela ante la nueva ronda, advirtiendo las dificultades de las empresas en el último año. El presidente de la Cámara de Industrias, Alfredo Antía, declaraba días antes de la primera reunión en el Consejo Superior Tripartito refiriéndose a la recuperación del salario real que la “pérdida que

se verifique se iba a recuperar una vez que las condiciones de crecimiento del país lo permitan y ese escenario no está dado”. Por su parte, el ex presidente de la Cámara de Comercio y Servicios, Julio César Lestido, sostuvo que, “en una situación como la que estamos viviendo hoy, cualquier propuesta que se presente sobre la mesa hay que estudiarla”, por lo que el período puente es una herramienta que no descarta “para nada” (La Diaria, 7 de junio de 2021).

### **Otros temas en agenda**

En el escenario presente del sistema de relaciones laborales en Uruguay, además de la negociación, queda por resolver a nivel nacional un conjunto de observaciones que formuló la OIT, a través de sus órganos de control competentes.

En efecto, en relación a la Ley N° 18.566 sobre negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical, entre otros aspectos, señaló que todas las partes de una negociación (gocen o no de personería jurídica), deben ser responsables ante eventuales violaciones del derecho de reserva de las informaciones que reciban en el marco de la negociación colectiva.

Ello derivó en que, el MTSS, en el año 2017, efectuara una propuesta de modificación normativa, enviada a las organizaciones profesionales más representativas de los sectores empleador y trabajador. A la postre, la Comisión de Expertos de la OIT consideró que varias modificaciones a la Ley N° 18.566 planteadas por el Gobierno y dirigidas a atender los comentarios de los órganos de control de la OIT, eran acordes con la obligación que se desprende del artículo 4 del Convenio Internacional del Trabajo N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), de promover la negociación colectiva libre y voluntaria, entre ellas, la de incluir una frase final al artículo 4 de la Ley N° 18.566, exigiendo personería jurídica a los sindicatos para que puedan recibir informaciones por parte de las empresas en el marco del proceso de negociación colectiva, con miras a que se facilite la posibilidad de entablar acciones de responsabilidad en caso de violación del deber de confidencialidad.

Más actualmente, en el primer semestre de 2021, los interlocutores sociales han venido discutiendo un nuevo proyecto de ley a propuesta del Gobierno, que exclusivamente se limita a regular el tema de la personería jurídica de los sindicatos.

En concreto, se pretende crear un “Registro de Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores” en el MTSS y que la obtención de la personería jurídica sea facultativa. Para inscribirse en dicho registro sería necesario presentar los estatutos de la organización, exigiéndose que los mismos respeten la legalidad y hayan sido adoptados por asamblea de los integrantes de la respectiva organización. Asimismo, se proponen requisitos de información y documentación necesarios para realizar la solicitud de la personería jurídica, limitándolos a información básica sobre la constitución y funcionamiento de la organización, su domicilio y representantes.

En cuanto a los efectos de la personería jurídica, se propone que sean solamente de carácter civil. Sin perjuicio, se establece un efecto que, en relación a la personería jurídica de las organizaciones de trabajadores, procura garantías tanto para el gremio como para los empleadores. Así, se vincula la obligación del empleador de retener la cuota sindical que pagan los afiliados, exclusivamente a los casos en que el sindicato cuente con personería jurídica y representantes registrados, proponiéndose en ese sentido una modificación de la Ley N° 17.940, del año 2006.

Si bien el tema no está resuelto, en febrero de este año Fernando Pereyra, presidente del PIT-CNT opinaba que el proyecto presentado por el MTSS es una iniciativa positiva, y que más allá de las sugerencias o cambios



que se hagan por parte del movimiento sindical y las cámaras empresariales, considera acertada la iniciativa “favorable para los sindicatos sobre todo en la actual época” (La Diaria 14 de febrero de 2021).

## **Perspectivas**

Hay varios temas pendientes para el segundo semestre del año. Por un lado, esta discusión sobre la personería jurídica de los sindicatos. Más allá de la opinión general, el PIT- CNT discrepa con el artículo que propone que para que el empleador retenga la cuota sindical el sindicato debe tener personería jurídica y aspiran a que se quite. Por otro el 8 de junio la comisión pro-referéndum para derogar 135 artículos de la LUC, entregó las firmas que en principio habilitarían al mismo. Esta comisión está integrada por varias organizaciones siendo el PIT-CNT una de las principales. Más allá de que la Corte Electoral dispone de 150 días hábiles para estudiar las firmas, es probable que la central sindical comience a trabajar sobre este tema.

Pero sin duda uno de los temas centrales de las relaciones laborales del semestre será la negociación salarial.

Luego de tener las pautas sobre la mesa el movimiento sindical cuestiona cual será el futuro de la negociación colectiva considerando una mirada que distingue situaciones distintas en la negociación por rama de actividad.

En este sentido, parece oportuno recordar que la ley de negociación colectiva (n° 18.566) no impide que un convenio de rama pueda establecer diferencias geográficas en el ámbito de aplicación (por ejemplo, distinguiendo Montevideo y el interior de país) o por tamaño de las empresas (según ingresos o cantidad de afiliados, etc.), entre otras características. Esto también era posible antes de dicha ley y de hecho existieron convenios de rama con ajustes diferenciales por zona (por ejemplo, convenios de cines o televisión que tenían ajustes diferentes por zonas) o por tamaño (por ejemplo, hubo convenios de “diarios” que fijaban ajustes diferentes según tiraje).

Asimismo, si recordamos la ronda del año 2010, los lineamientos incorporaron que el crecimiento del salario fuera según la productividad sectorial y productividad de la economía en su conjunto (indicadores macro y sectoriales). Por primera vez en dicha oportunidad al ajuste básico por inflación se sumaron valores inciertos de aumento en función del comportamiento de la economía y del sector. Vale destacar que en esa oportunidad la amplia mayoría de los acuerdos (89,20%) no recogió la propuesta e incluyó crecimientos fijos desatados de indicador, lo cual confirma la dificultad en concretar acuerdos diferentes a los tradicionales, aun en contexto de crecimiento económico. En la ronda siguiente, 2012-2014, se simplificaron los indicadores y comenzaron desde allí a proponerse aumentos diferenciales según el sector estuviera bien, regular o mal.

Es decir que no es la primera vez que en los Consejos de Salarios se marcan diferencias según la situación del sector y que incluso en rondas pasadas se han marcado diferencias dentro de un mismo sector.

La distinto es que en las pautas de 2010 a 2018 se planteaban diferencias según sector para los aumentos de salario real, todas partían de un piso de al menos mantenimiento y según les fuera bien, regular o mal, aumentaban o no el salario real. Y en este caso hay un grupo de sectores que, dada la propuesta, verán reducido su salario real.

Si bien los actores reconocen el contexto adverso, las opiniones sobre la negociación son muy diferentes. Mientras que varios empresarios consideran que no están dadas las condiciones para la recuperación del salario real, el PIT-CNT se mostró desconforme con la diferenciación establecida en las pautas y con la pérdida de salario real que se registrará en los grupos con problemas.

Con este punto de partida la negociación que se desarrollará en el segundo semestre del año será difícil y seguramente determine “picos” de conflictividad. Esto se verá reforzado por la discusión de la Rendición de Cuentas que acaba de comenzar, que todos los años genera aumento de los conflictos en el sector público. A su vez de continuar la situación sanitaria favorable, se irá aumentando la presencialidad con lo que se volverá a una forma de movilización más tradicional lo cual hace prever un semestre con mayor conflictividad laboral.