

Las Relaciones Laborales 2013

Síntesis Ejecutiva

1. **En desfavorable contexto internacional hubo crecimiento moderado.** El contexto internacional de este año fue claramente desfavorable. La economía mundial se contrajo y los países desarrollados como EEUU y los europeos no retomaron su crecimiento. Por su parte los países latinoamericanos vecinos también enlentecieron su crecimiento y tomaron medidas proteccionistas que en algunos casos trabaron nuestras exportaciones. A pesar de este desfavorable contexto, la economía uruguaya mantuvo su crecimiento aunque en cifras inferiores a los años anteriores, el PIB acumulado en los tres primeros trimestres del año fue de 3,3% (se estima que será algo mayor al fin del año), hubo un aumento de las exportaciones y de las ventas al mercado interno. Sin embargo hubo un decrecimiento en la formación bruta de capital que indica una reducción de las inversiones. En el mercado de trabajo el desempleo se mantuvo en una cifra baja (6,4%) aunque algo superior a la del mes anterior, provocada por una reducción en la creación de puestos de trabajo que no absorbió el crecimiento de la tasa de actividad. Los sectores sociales con mayores dificultades siguieron siendo las mujeres y los jóvenes.
2. **Marco jurídico con pocos cambios.** El contexto jurídico en materia de derecho colectivo del trabajo permaneció incambiado, ya que el proyecto de ley que el Poder Ejecutivo envió al Parlamento para introducir modificaciones a la ley de negociación colectiva, siguiendo las sugerencias realizadas por los órganos de control de OIT, no ha prosperado. Sin embargo hubo una profusa legislación en materia de derecho individual encaminada a proteger el empleo, la igualdad de género y la seguridad de los trabajadores, siendo la más destacable la ley de Empleo Juvenil.
3. **Conflictividad laboral muy elevada.** La conflictividad laboral, aumentó 82% a nivel global y la conflictividad sectorial 67%, en ambos casos con respecto a igual período de 2012. Ello determinó que fuera de la conflictividad anual más alta de esta Administración y también considerando los cinco años previos. Esto se explica porque este año los paros generales se duplicaron, hubo más fallecimientos de trabajadores en accidentes de trabajo en la construcción (donde se realiza un paro de 4 hs. en forma automática) pero sobre todo hubo una elevada conflictividad en el sector público y en las rondas de negociación en Consejos de Salarios en ambos casos por mejoras salariales.
4. **Algunos sindicatos desarrollaron medidas atípicas.** Dentro de la conflictividad se destacaron medidas de características diferentes como ocupaciones de varias empresas en forma conjunta, piquetes de supermercados llevados a cabo por FUECYS, y asambleas permanentes emprendidas por la UNMTRA, que dificultaron el funcionamiento normal de las empresas involucradas.
5. **La construcción y la educación explican los dos tercios de la conflictividad.** La construcción y la educación fueron las ramas de mayor conflictividad y explicaron las dos terceras partes del total (el 38 y el 28% respectivamente). Sin embargo si se eliminan los paros por accidentes en los dos últimos años la variación de la

conflictividad no cambió. En la construcción las causas centrales de los conflictos fueron mejores condiciones de trabajo y mejoras salariales. En la educación al comienzo fue por problemas locativos y luego por mejoras salariales en la Rendición de Cuentas, donde se destacó que por primera vez en la historia se realizaron ocupaciones de escuelas. El área de comercio y servicios sin ser el de mayor conflictividad, también influyó porque, aunque sin perder un importante número de jornadas de trabajo, éste era un sector donde tradicionalmente no habían movilizaciones o de haberlas eran de muy baja adhesión, cosa que cambió este año.

6. **En el sector privado hubo dos rondas de negociación totalizando 144 subgrupos.** En el año 2013 la negociación colectiva se dio de dos partes, una ronda chica en el primer semestre y una mayor en el segundo. En la primera parte solo renegociaron 21 subgrupos en los que se obtuvo 86% de convenios y 14% de acuerdos por votación sin ser necesario dictar decretos. En la segunda parte vencieron 123 subgrupos, aunque los números no son precisos ya que algunos optaron por negociar en forma conjunta y otros optaron por crear nuevas unidades de negociación. Los resultados muestran que la ronda fue larga y dificultosa ya que al 15 de diciembre solamente el 61% de los ámbitos instalados tenían acuerdo publicado en la web del MTSS, aunque las versiones oficiales indicaban que más del 90% de las negociaciones estaban finalizadas.
7. **Muy elevado porcentaje de consensos.** La ronda mantuvo elevado grado de consensos con dos hechos inéditos. Por un lado se produjo el acuerdo entre trabajadores y empleadores con la abstención del Poder Ejecutivo en la instancia de votación, en la primera ronda- en el sector de Forestación- y en la segunda en Hoteles de Alta Rotatividad por tratarse de acuerdos que si bien globalmente podían considerarse favorable para las partes, analizado su articulado en forma aislada algún artículo podía ser objeto de cuestionamientos jurídicos por lo que el Poder Ejecutivo decidió abstenerse. Por otro lado, hubo dos sectores-uno en el mes de enero de 2013 y otros en el mes de julio- que desarrollaron la negociación de rama en forma bipartita y que luego la presentaron al Consejo de Salarios y obtuvieron efecto extensivo a todas las empresas y trabajadores del sector a pesar de no ajustarse a los lineamientos del Poder Ejecutivo.
8. **Resultados económicos: aumentos sin indicadores, muy superiores para los salarios menores.** El gobierno propuso incrementos salariales moderados por la incertidumbre económica internacional y dos alternativas para los convenios, una similar a los de las rondas anteriores y otra nueva basada en una grilla de aumentos referidos a la situación de la economía y el sector (aunque sin indicadores). La amplia mayoría de los convenios no relacionó los aumentos a indicadores sino que estableció números fijos, como fue tradicional. El 32% de los convenios fijó aumentos únicos para todas las categorías y el resto estableció dos o más franjas, con aumentos mayores a los salarios menores (laudos). Cuando hay franjas el 67% de los laudos tuvo aumentos reales (en todo el convenio) de entre 9 y 22%. En contrapartida el 86% de los sobre laudos tendrán aumentos inferiores al 9%. Esto indica claramente que los salarios menores son los que tendrán mayores aumentos.
9. **Elevado predominio de acuerdos a 3 años.** Los acuerdos fueron de larga duración predominando los de 3 años o más que representaron el 88% de los ámbitos instalados. Esto indica que las principales negociaciones salariales futuras serán en el 2015 para el sector público y en el 2016 para el privado. Lo extenso de los plazos determinó que el 88% de los acuerdos negociados tuvieran cláusula de salvaguarda, previendo situaciones ajenas a la voluntad de las partes que pudieran hacer peligrar la

situación del sector.

10. **Los acuerdos incluyeron beneficios, cláusulas de género, seguridad y capacitación.** Los acuerdos se acompañaron con la negociación de beneficios, los que siendo cuantificables económicamente mejoraron los ajustes directos recibidos por los trabajadores.
En más del 70% de los acuerdos se impusieron definitivamente las cláusulas de género, ya sea confirmando normas ya existentes, dando licencias especiales para los cuidados de la salud del trabajador, para atender situaciones de emergencia vinculadas a cargas familiares o para regular aspectos vinculados a la maternidad y la lactancia. El 60% de los convenios incluyó temas de salud y seguridad y el 20% la capacitación.
11. **Estrategias de los tres actores: gobierno, empresarios y sindicatos.** Los tres actores de la negociación desarrollaron estrategias particulares. El gobierno tanto para la ronda del sector privado, como para la elaboración del proyecto de Rendición de Cuentas propuso aumentos moderados por los riesgos derivados de la incertidumbre de la situación internacional. Los empresarios coincidieron con esta postura en el tema salarial pero mantuvieron diferencias tanto por las relaciones laborales y como con la política económica en su conjunto. En las relaciones laborales ampliaron en OIT la demanda a Uruguay por no modificar la ley de negociación colectiva de 2009 y presentaron nuevos documentos cuestionando la actitud del gobierno y del Parlamento. En cuanto a la política económica cuestionaron la pérdida de competitividad del país básicamente por el gasto público, el tipo de cambio, las relaciones laborales, la ciencia, la tecnología la inserción internacional, la seguridad y la educación.
12. **El movimiento sindical tuvo fuertes debates internos.** El movimiento sindical exigió aumentos mayores a los propuestos por el gobierno y los que aceptaban las cámaras empresariales y desarrollaron una intensa movilización cuyo principal objetivo fue lograr mejoras salariales, lo que tuvo un resultado positivo pues los aumentos fueron superiores a los propuestos. En este proceso las distintas corrientes desarrollaron estrategias diferentes, lo que dio lugar a una fuerte polémica interna. Un eje central de las diferencias fue la táctica a desarrollar frente al gobierno y la propia valoración de éste. Algunos sindicatos adoptaron medidas extremas sin haber agotado medidas menos importantes, otros sindicatos hicieron movilizaciones por temas sobre los que tenían convenios vigentes. Esto fue cuestionado por otros dirigentes quienes en algunos casos no respaldaron estos conflictos.
13. **Se creó una nueva corriente sindical.** Una de las conclusiones de estas distintas visiones, tácticas y de las discusiones en general fue la creación en noviembre de una nueva corriente sindical, que no se plantea crear una nueva central sino desarrollar un debate interno. Sus fundadores la consideran un nuevo espacio de reflexión dentro del movimiento sindical. Pese a su corta existencia ya desarrolló un fuerte enfrentamiento con otras corrientes como el cuestionamiento al plan de viviendas sindical y el carácter de los coordinadores del PIT CNT. Estos temas, algunos novedosos en el Uruguay, se seguirán tratando en el año siguiente.
14. **Todo indica que habrá una conflictividad muy reducida en el 2014.** Concluida la negociación pública y privada de los salarios, todo indica que en el 2014, año electoral la conflictividad tendrá un muy importante descenso, tal como ha ocurrido en años de estas características en el pasado.

Las relaciones laborales en 2013

1. Marco económico

La economía mundial, fuertemente influida por la crisis de los países desarrollados, no logra recuperar su dinamismo. Las tasas de crecimiento en 2012 y lo que va de 2013, tanto de Estados Unidos como de los países europeos se ubican en niveles muy bajos, cuando no son negativas. El comercio mundial se ha desacelerado fuertemente al igual que las corrientes de inversión. Los países emergentes, cuyos niveles de crecimiento son superiores, están impactados por esta situación y reducen sus niveles de crecimiento. Un caso paradigmático es China que luego de décadas de crecimientos de dos dígitos se estima que este año crecerá entre 7 y 8%. También los países vecinos atraviesan dificultades importantes. Brasil está casi estancado y Argentina, luego de sus desequilibrios en su comercio exterior, ha puesto trabas a las importaciones que han tenido importante impacto en toda la región incluido nuestro país.

En este desfavorable contexto externo, la economía uruguaya mantuvo su dinamismo durante el año 2013 aunque a cifras inferiores a las de los años anteriores. De acuerdo a las últimas cifras disponibles el crecimiento del Producto Bruto Interno acumulado en los tres primeros trimestres del año es del 3,3% con respecto al mismo período del año anterior. En el tercer trimestre, sin embargo, hubo una caída del 0,7% con respecto al trimestre anterior, lo que no ocurría hace varios años. Se ha señalado que en este hecho influyeron elementos puntuales como la reducción de las lluvias que se expresó en la contracción del sector electricidad gas y agua o la terminación de las obras de Montes del Plata que explican la caída de la construcción.

Sin embargo existe acuerdo de que en este año habrá un crecimiento del Producto, que el Ministerio de Economía estima en 4% y las consultoras privadas entre 3,5 y 4%. Si consideramos que el crecimiento del Producto tuvo un promedio anual de 5,8% entre 2004 y 2012, queda claro que el crecimiento de este año será menor, lo que permite hablar de crecimiento con desaceleración. (Igual será superior al crecimiento promedio anual de los 50 años previos que fue del 1,4%).

En cuanto al destino de la producción, hubo un aumento de las exportaciones y de las ventas en el país. De acuerdo a Uruguay XXI¹ las exportaciones acumuladas a noviembre fueron 4,2% superiores a la del mismo período del año anterior. Por su parte según el Banco Central hasta el tercer trimestre del año el mercado interno creció 5,2%². Esto está indicando que hay un dinamismo tanto del mercado interno como de las exportaciones. El factor quizá más preocupante es que hasta setiembre hay un decrecimiento de la formación bruta de capital de -1,3%, lo que está indicando una reducción de las inversiones.

En cuanto al mercado de trabajo, los datos a octubre indican que la tasa de desempleo alcanzó ese mes al 6,4 %, cifra históricamente muy baja, aunque es 3 décimas superior a la del mes anterior. Este mayor desempleo se produjo a pesar de que la tasa de empleo aumentó un punto porcentual con respecto al mes anterior (lo que significa unos 36.000 nuevos empleos). Analizando las cifras del último año la tasa de empleo se ha reducido, según los meses, entre medio y un punto porcentual con respecto a un año atrás. Esto indica que más allá de lo ocurrido en octubre, hubo una reducción en la creación de puestos de trabajo.

¹ Uruguay XXI, Informe de Comercio Exterior del Uruguay enero-noviembre 2013.

² BCU, Informe de Cuentas Nacionales enero – setiembre 2013

El aumento del desempleo coincidente con la creación de puestos de trabajo se explica por el crecimiento de la tasa de actividad, o sea el número de personas trabajan o buscan trabajo, que fue del 64,5 % frente al 63,2 % del mes de setiembre.

La tasa de desempleo siguió siendo muy diferencial según diversas variables. Alcanzó al 3,9 % entre los mayores de 25 años (2,7 para los hombres y 5,3 % para las mujeres). Las mayores tasas de desempleo específico se encontraron entre los jóvenes y las mujeres. Por otra parte siguió reduciéndose el tiempo medio del desempleo que en este año se ubicó en 6,7 semanas, lo que indica una gran caída frente por ejemplo al 2006 cuando eran 11,7 semanas.

Este conjunto de indicadores está mostrando que el enlentecimiento del crecimiento de la economía, claramente vinculado a la situación internacional y regional, se expresó en el mercado de trabajo donde en particular la reducción en la creación de puestos de trabajo dificultó absorber la cantidad de personas que se integran al mercado, medido por la tasa de actividad, particularmente cuando ésta alcanza cifras tan elevadas como en octubre que está entre las mayores de los últimos años.

2. Contexto jurídico institucional

En materia de derecho colectivo en el año 2013 prácticamente no se ha dictado nueva normativa. La única excepción fue la ley 19.051 de 4 de enero de 2013, que establece que la prima por presentismo no puede perderse en caso de ausencias motivadas por el ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades, admitiendo exclusivamente que dicha ausencia se descuenta del presentismo en forma proporcional al tiempo no trabajado.

En cambio, en materia de derecho individual, se aprobaron varias normas con distintos objetivos.

- Unas se encaminaron a proteger el **empleo** de los trabajadores en general, ya sea extendiendo los seguros de paro más allá de lo genéricamente establecido, o creando subsidios por desempleo específicos para atenuar los impactos sociales que factores climáticos produjeron en la hortifruticultura, viticultura, avicultura y viveros. A esos efectos, por Decreto de 18 de marzo de 2013, se creó un régimen especial de subsidio por desempleo parcial por el término de doce meses, para cubrir a los trabajadores que por los factores climáticos vieron reducida la cantidad de jornadas de labor en 4 días al mes como mínimo u 8 como máximo. Con el decreto se flexibilizaron los requisitos generales exigidos por la ley 15.180 y sus modificativas y concordantes, por ejemplo en lo relativo a: a) la extensión a un año de la cobertura del seguro de paro por la causal suspensión parcial; b) la posibilidad de acceder al beneficio aun cuando ya se hubiera agotado el máximo legal previsto; c) la extensión del plazo para adquirir el beneficio que pasa a considerar la aportación de los últimos 30 meses continuos o discontinuos; d) la posibilidad de percibir el beneficio desde la configuración de la causal si se presenta la solicitud dentro de los 30 días de aprobado el decreto; y e) la modificación del monto cotizado que pasa a ser de 9 meses (mensuales), 225 jornales (jornaleros) o 9 bases de prestaciones (remuneración variable) entre otras.

La ley 19.133 de 11 de setiembre de 2013 también consideró el tema empleo pero en este caso focalizado hacia los jóvenes. La ley apunta a estimular a las empresas privadas la contratación de jóvenes, con el objetivo de regular instrumentos que generen oportunidades para acceder al mundo del trabajo. A esos efectos fija como requisitos para los empleadores estar al día con las aportaciones, no tener en seguro de paro trabajadores de similares tareas y que los contratados no excedan el 20% de la planilla de trabajo. La ley prevé distintas modalidades de contratación: a) la primer experiencia laboral para jóvenes entre 15 y 24 años sin experiencias anteriores de trabajo; b) la práctica laboral para egresados de hasta 29

años que buscan su primer empleo vinculado a un título adquirido, c) el trabajo protegido del joven vinculado a programas específicos para menores de 30 años sin trabajo y en condiciones vulnerables económica y d) la práctica formativa vinculada a entidades educativas que acuerdan con empresas para que sus alumnos concreten en la práctica sus conocimientos. Usando estas modalidades las empresas tendrán beneficios tributarios, en especial vinculados con la aportación de contribuciones de seguridad social. Además la ley estimula emprendimientos juveniles independientes, con apoyos crediticios, plazos e intereses preferenciales.

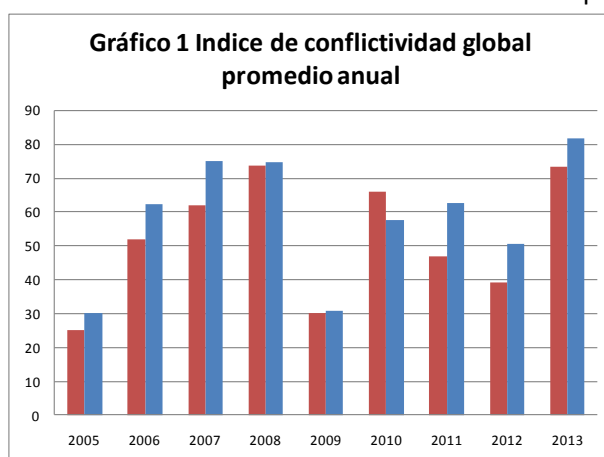
- Otra norma, la ley 19.161 de 24 de octubre de 2013, se vinculó **al género** recogiendo una demanda de muchos años, de las mujeres trabajadoras del sector privado para lograr compatibilizar sus necesidades de trabajar con sus deseos de realización personal formando una familia con hijos. La ley a) extiende de las actuales 12 semanas a 14 semanas el período de licencia maternal paga luego de dar a luz un hijo; b) pasa de 3 a 10 días a la licencia paternal cosa que se hará en forma gradual 7 días desde enero de 2015 y 10 desde enero de 2016; c) establece medio horario desde el fin de la licencia maternal hasta que el recién nacido cumpla 6 meses, los que podrán ser usados tanto por el padre como por la madre, en forma fraccionada, alternándose entre ambos progenitores, en este caso también la modificación será gradual comenzando en el 2014 con un mes y así sucesivamente los años siguientes.

- Encaminada a proteger **la seguridad en el trabajo**, sólo con media sanción, aprobada por Diputados y actualmente en el Senado, merece destacarse el proyecto de ley que introduce la responsabilidad penal del empleador que incumpla con normas de seguridad generando un peligro grave a la vida, la salud o la integridad física del trabajador. Este proyecto dio mérito a un amplio debate jurídico, que aún no ha concluido, pero sin duda es demostrativo de la preocupación generalizada por mejorar la seguridad laboral.

3. La conflictividad laboral³

3.1 Características generales: aumento de la conflictividad

En 2013 se revirtió la tendencia descendente que había presentado la conflictividad laboral



desde el primer año de este gobierno y la misma aumentó en forma importante. En relación a 2012 la conflictividad global (que incluye todos los paros realizados durante el año, incluidos los generales) creció un 82% y la sectorial (que incluye solo los paros realizados en empresas o rama) un 67% (Gráfico 1).

Si se analiza en perspectiva se observa que no sólo fue el índice más alto de esta gestión sino que también fue alto en relación a lo ocurrido en el quinquenio

anterior, en particular la conflictividad sectorial tal como se observa en el gráfico 1. Parte del aumento se explica porque mientras en 2012 hubo dos paros generales en 2013 se realizaron cuatro, y parte porque en la construcción se registraron varios fallecimientos en accidentes de trabajo, reclamos por aprobación de la ley de responsabilidad penal empresarial y paros por la

³ Las cifras de conflictividad corresponden al período 1 de enero 15 de diciembre de 2013

negociación del nuevo convenio y una movilización importante en la educación pública por mejoras en la Rendición de Cuentas todo lo cual provocó un aumento importante de la conflictividad sectorial.

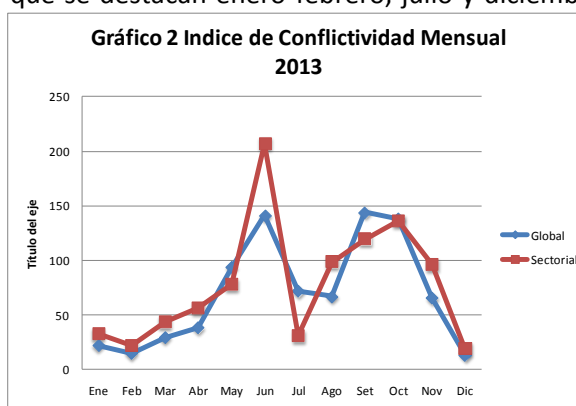
Los paros por fallecimientos en accidentes laborales no están vinculados a la conflictividad en el sentido estricto, o sea discrepancias entre las partes, sino a una decisión de asamblea de largos años atrás donde se resolvió parar cada vez que ocurra un hecho de este tipo. Si se restan los paros por fallecimiento en la construcción tanto en 2013 como en 2012 la tendencia al aumento de este año no se modifica. De hecho restando este tipo de paros en los dos años la conflictividad global aumenta más (un 92% en lugar del 83%). Esto se explica porque en 2012 también hubo varios paros de este tipo (seis) pero en una conflictividad total que fue menor, es decir que los paros por fallecimiento “pesaron” más. En 2013 si bien hubo más paros por accidentes, el total de jornadas perdidas fue muy superior y por lo tanto la resta de los mismos no afecta tanto el número total de jornadas perdidas.

Cuadro 1. Paros generales 2013

23/5	Parcial de 9 a 13 hs.	Por mejoras en la Rendición de Cuentas y en los consejos de salarios. Hacia una nueva etapa de cara al pueblo.
25/7	Parcial de 9 a 13 hs.	Por mejoras salariales para maestros y docentes, mayor salario mínimo nacional, mejoras en las pautas salariales para la ronda de negociación privada y también el reclamo por la desafiliación de las AFAPs.
25/9	Paro parcial de 11 al fin de la jornada	Por mejoras en la negociación salarial. “Si a los trabajadores nos va bien, le va bien al pueblo”
29/10	Parcial de 9 a 13 hs.	Necesidad de alcanzar acuerdos en los consejos de salarios

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

Si se analiza la dinámica durante el año se observan dos puntos altos: junio y setiembre-octubre y varios puntos bajos dentro de los que se destacan enero-febrero, julio y diciembre (Gráfico 2). Los momentos de alta conflictividad coinciden con la realización de paros generales y en particular en junio, cuando se registró la más alta conflictividad sectorial del año, hubo una serie de paros cuantitativamente muy importantes en la Educación Pública.



Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

En 2013 se registraron 120 conflictos por los que se perdieron 1.469.710 jornadas laborables y en los que se involucraron 1.561.820 trabajadores.

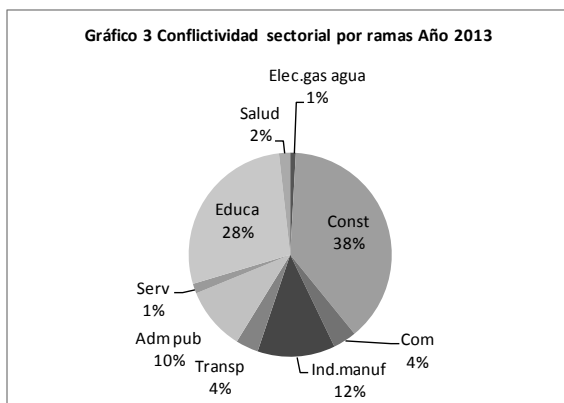
3.2 Se adoptaron medidas con características diferentes

En todo el año se registraron quince conflictos con ocupaciones donde, como en años anteriores, se destacó la ocupación de varias estaciones de servicio al mismo tiempo durante un mismo conflicto. A esto se agregaron ocupaciones en empresas puntuales (por ejemplo ALUR, diario El Heraldo de Florida, Equital, Montes del Plata, etc.) en liceos específicos (IAVA, liceo N°1) pero el hecho novedoso en cuanto a la adopción de esta medida fue que por primera vez se ocuparon escuelas cuando se reclamaban mejoras en la Rendición de Cuentas.

A su vez se destacaron los piquetes que se realizaron en varios supermercados durante los cuales se dejaban ingresar a los trabajadores que lo desearan pero no a los proveedores y clientes y la modalidad de “asamblea permanente” que adoptó la UNTMRA que comienza a las 23 hs de un día y culmina 24 horas después sin afectar el control del edificio.

Por último otro conflicto en que se adoptó una medida poco frecuente fue cuando la Asociación Nacional de Productos Lácteos paralizó la distribución de leche en toda el área metropolitana en solidaridad con una empresa en la que el sindicato realizó paros en reclamo del pago de horas extras adeudadas. La gremial consideró esto un abuso sindical y por ello no distribuyeron productos un día en setiembre y otro en octubre.

3.3 Construcción y educación fueron las ramas con mayor conflictividad



En la construcción (38% de la conflictividad sectorial) hubo principalmente dos causas: mejores condiciones de trabajo y mejoras salariales. En el primer caso hubo ocho paros por fallecimientos, paros en reclamo de la rápida aprobación de la ley de responsabilidad penal y un paro cuando la misma fue discutida en diputados. Dentro de la segunda causa paros en reclamo de mejoras salariales y paros por asamblea, con una muy importante adhesión, para discutir y analizar las propuestas que se iban manejando durante la negociación

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

En la educación (28%) hubo paros de maestros que comenzaron no bien se iniciaron las clases en marzo, por mejoras salariales y edilicias, hecho que luego se fue repitiendo en Secundaria donde se ocuparon algunos liceos. Pero sin duda la mayor intensidad del conflicto se produjo en el mes de junio ante la discusión de la Rendición de Cuentas con paros en todas las ramas de la enseñanza pública.

Le siguieron, pero con un porcentaje muy menor, la industria manufacturera (12%) y la Administración Pública (10%). En la industria los más importantes fueron los paros en la metalúrgica, algunos coordinados con la construcción, por mejoras en los Consejos de Salarios y en la Administración Pública hubo varias movilizaciones donde las más importantes fueron las que reclamaban mejoras en la Rendición de Cuentas.

3.4 Reivindicaciones salariales fueron la causa principal de la conflictividad 2013

Como se puede deducir de los puntos anteriores los conflictos por mejoras salariales representaron las tres cuartas partes de la conflictividad global ya que todos los paros



generales, varios paros de la construcción y la industria metalúrgica, los paros en la educación y varios de la Administración Pública tuvieron como eje dicha causa (Gráfico 4).

Básicamente los paros por mayores medidas de seguridad en las obras de la construcción y el reclamo inmediato de la aprobación de la ley de responsabilidad penal, que prevé sanciones -incluida la prisión- para empresarios que no cumplan con las condiciones de seguridad requeridas para desempeñar el trabajo, explican que

“condiciones de trabajo” fuera la segunda causa en importancia.

3.5 Conflictos destacados

En este punto se señalan algunos conflictos que se destacaron por su impacto cuantitativo o por las medidas que adoptaron

3.5.1 El conflicto de la Educación Pública

Los paros en la educación no son nuevos y cada año ante la discusión de la Rendición de Cuentas se toman medidas en todas las ramas en reclamo de más recursos y en particular mejores salarios. Sin embargo durante 2013 hubo algunos hechos novedosos.

No bien se iniciaron las clases en marzo los maestros comenzaron a parar por mejoras salariales y edilicias, hecho que luego se fue repitiendo en Secundaria donde se ocuparon algunos liceos. Pero a medida que se acercaba la discusión de la ley de Rendición de Cuentas el conflicto se intensificó y entre junio y agosto se registraron numerosos paros en todas las ramas de la enseñanza. El reclamo principal era un aumento del salario mínimo de ingreso de casi el 100%, equivalente a media canasta básica, pese a que existía un convenio vigente firmado entre ANEP y CSEU donde se acordaban los aumentos salariales del 2011 al 2015. Esta es una característica de este conflicto ya que el hecho de que un sindicato realice un paro reclamando mejoras en un convenio firmado y vigente no es común.

Otras dos características particulares se registraron en el mes de junio. El conflicto incluyó paros rotativos al inicio del mes y luego huelga con ocupaciones, incluida la del Ministerio de Economía durante una movilización con fuertes insultos al ministro y por primera vez en la historia, se ocuparon escuelas. Si bien fueron solo algunas, en el marco de paros rotativos, fue un hecho absolutamente novedoso que no se había registrado antes en la historia del país.

La otra característica destacable fue que durante el mes de junio el sindicato del magisterio desafilió a cinco personas que hoy ocupan cargos en el gobierno: los Consejeros Héctor Florit, Irupé Buzzetti y Mirta Frondoy, el Sub Secretario de Educación Oscar Gómez y el Director de Educación Luis Garibaldi y cuestionaron la participación de Fernando Pereyra en la dirección del PIT-CNT. El secretariado de la Central se distanció de esta decisión aunque varios gremialistas la apoyaron a título personal argumentando que cada sindicato era autónomo para tomar sus decisiones.

En julio y agosto continuaron los paros y en los días en que se votaba la ley de Rendición de Cuentas los sindicatos de la enseñanza aumentaron las movilizaciones y se registraron paros nacionales rotativos tanto a nivel de secundaria como de UTU junto a paros de 24 horas en todas las ramas.

Finalmente en agosto se aprobó la Rendición de Cuentas con un aumento de sueldos del 3% tanto para docentes como no docentes y días después se levantó la huelga, que luego de tantos meses venía teniendo un apoyo irregular. Por su parte la autoridades del CODICEN resolvieron suspender las vacaciones de setiembre como forma de compensar las clases perdidas por los paros.

3.5.2 El conflicto de los supermercados

Entre junio y octubre se realizaron varios paros y movilizaciones en los Supermercados cuyo reclamo central era el aumento del salario mínimo. Este conflicto se destacó porque la organización del sector es relativamente reciente y el hecho de que los trabajadores de supermercados, al menos algunos, interrumpieran sus actividades es nuevo. Históricamente el sector comercio tenía una muy baja adhesión a los paros. De acuerdo a declaraciones de prensa el sindicato de trabajadores de comercio y servicio (Federación uruguaya de empleados

de comercio y servicios, FUECYS) pasó de tener 4.000 afiliados en el 2004 a 26.000 hoy, siendo 7.000 los afiliados en el rubro supermercados (eran 12 en 2004).

La plataforma central del gremio se componía de aumentar el salario mínimo de \$10.498 a \$15.000, un aumento del quebranto de caja a \$1.000 y el pago de la nocturnidad. Adicionalmente, se reclamaba el Día del Trabajador del Comercio para todo el sector y la instalación de las tripartitas de salud e higiene laboral, capacitación y antigüedad.

Si bien las medidas relativas a la reivindicación salarial incluyeron interrupción de actividades, e incluso la realización de algún paro de todo el sector en apoyo al conflicto, al comienzo del mismo hubo ocupaciones puntuales en algún supermercado específico, medida que más adelante se convirtió en piquete (ver medidas en 1.2). A su vez hubo algunas movilizaciones con puesta en escena, como un desfile de modelos realizado en el shopping Tres Cruces, y un piquete realizado en las puertas del Geant el día que inauguraban el shopping Nuevo Centro.

En algunos casos, comenzaron a haber conversaciones positivas con algunas cadenas, con lo cual, Ismael Fuentes, presidente del sindicato, anunció que se seleccionarían los centros comerciales en los que se realizarían medidas en base al avance de las negociaciones *“contemplando a quienes no se sientan a negociar y nos reprimen”*.

Los trabajadores consideraron que la movilización fue efectiva, ya que se cumplió con uno de los objetivos principales que era sensibilizar a la población de los bajos salarios del sector a la misma vez que afectar a los patrones con la baja de las ventas: *“les tocamos el bolsillo”*.

En la primera etapa de la negociación los empresarios ofrecieron los \$15.000 de salario mínimo pero a mediados de 2016. Además, apuntaron a que el incremento estuviera basado en el presentismo, lo cual fue rechazado por la parte trabajadora: *“No hubo avance en materia de salarios reales. Ellos solo suben el presentismo que no es un salario real. Nosotros hicimos una contrapropuesta: en vez de hacer subir el presentismo que hagan una partida fija al salario real de los trabajadores y a partir de ahí ver los números cómo los hacemos...”*. *“Resulta que ahora hay plata para triplicar el presentismo. ¿Por qué no volcamos parte de ese incremento a los salarios directamente?”*.

Desde el PIT CNT existió apoyo y en el transcurso de las negociaciones se comunicó que otros sectores “amigos” podrían sumarse a las movilizaciones; comenzaron sumándose los sindicatos de la bebida y el bancario. La idea era que si se llegaba al punto de tener que ocupar todos los supermercados, se haría con miles de trabajadores.

Luego de meses de negociación, se llegó a un acuerdo salarial por el cual se mejoró la prima por presentismo que pasó de \$900 a \$2.400 y se flexibilizaron algunas condiciones para obtenerla, en particular la enfermedad de algún hijo o situaciones de violencia doméstica en un sector que tiene una alta presencia de mujeres jóvenes, y el salario mínimo pasó a \$11.551 lo que implicó aumentos importantes en las tres franjas más bajas. Si dicho trabajador cobra el presentismo logra alcanzar los \$14.000. Se incluyó a las categorías de jefe y subjefe, que no estaban hasta ahora. Finalmente, en la fórmula final se sacó el tope de antigüedad, que era uno de los aspectos más controversiales y se incrementó en \$20 más por año.

3.5.3 La esencialidad en ANCAP

En setiembre comenzó un conflicto de los transportistas de combustible. Estos habían reclamado una suba salarial del orden del 20% y la habían acordado con ANCAP, pero una parte del sector empleador resolvió a último momento no firmar dicho incremento, que era retroactivo al 1 de julio.

El sector transportista de carga tiene convenio vigente hasta junio del 2015, el cual incluye cláusula de paz. De hecho, el comunicado del Sindicato Único de Transporte de Carga y Ramas Afines, SUTCRA, sostuvo que *“no se niegan negociaciones que mejoren el nivel salarial de los trabajadores, pero que el convenio que se pretende homologar violenta el convenio colectivo del grupo 13, subgrupo 7, categorías A5 y A6 con fecha 22 de Julio del 2013”*

Pero existe una particularidad y es que hay además una Unión de Transportistas de Combustible (UTC) que no está afiliada al PIT CNT que negocia su acuerdo salarial directamente con las empresas –no interviene el MTSS-. Por ello cuando se inició el conflicto el SUTCRA emitió un comunicado avisando que se desmarcaba del conflicto por no sentirse parte.

El hecho de que algunas empresas no firmaran el acuerdo desencadenó un conflicto y como consecuencia se tomaron medidas de fuerza en las plantas de distribución, donde los choferes impidieron ingresar combustible a las empresas que no firmaran el nuevo convenio: *“Esto que los empleados están exigiendo se acordó entre ANCAP, AFLECOM y la Unión de Transportistas de Combustible. El problema es que cada uno tenía que ratificarlo en sus respectivas asambleas. Cuando AFLECOM lo llevó, varios de los patrones dijeron que ellos no eran representativos y por lo tanto no lo iban a firmar. Hay empresas que desautorizaron a AFLECOM, que era con la que veníamos negociando nosotros...”*. Por su parte los empresarios argumentaron que no se llegó a ningún acuerdo porque ANCAP había comprometido recursos “de palabra” pero no iban a firmar si no había certezas de lo que ocurriría con los recursos para mantener los aumentos en el tiempo.

En un momento la UTC, habilitó la carga de medio millón de litros de combustible únicamente destinado para las 30 empresas que accedieron a firmar el convenio salarial realizando un sólo viaje en lugar de los dos o tres habituales. El 30 de Setiembre a las seis de la mañana, los choferes que transportan combustible realizaron una asamblea para analizar el escenario de negociación y fijar acciones a partir del éxito o fracaso de la instancia de negociación en el Ministerio horas después. Mientras, las medidas de fuerza en las plantas de abastecimiento de ANCAP continuaban y no podían cargar aquellas empresas que no suscribieran el convenio.

Simultáneamente, las estaciones de servicio de Montevideo y del interior del país estaban quedándose sin combustible, y quienes tenían producto para vender, limitaron la cantidad de litros a vender. Se sumaba a este hecho que la población, dada la incertidumbre que generaba la situación, tendía a cargar más que lo habitual.

Finalmente se realizó en el MTSS la reunión tripartita entre la Asociación de Fleteros de Combustibles (AFLECOM), representantes de ANCAP, la Unión de Transportistas de Combustible (UTC) y la Intergremial de Transportistas de Carga (ITC) con ánimo de llegar a un acuerdo y que se volviera al abastecimiento normal de combustible. Ese mismo día se comunicó que ANCAP, desde el viernes, había solicitado la esencialidad para transporte de combustible en el caso de que dicha reunión no tuviera éxito: *“Sólo se va a aplicar si se configura una situación de desabastecimiento”*.

Dado que el sindicato no está reconocido formalmente como tal, el MTSS se amparó en el convenio vigente de la rama del transporte para aplicar la esencialidad. Quedó claro que el mismo no tiene representatividad como para solicitar una modificación del convenio o firmar un convenio colectivo distinto al establecido para todos los trabajadores del transporte de carga. Se le solicitó a UTC el levantamiento de las medidas y se mencionó la posibilidad de negociación por empresa. Mientras la UTC dejó sobre la mesa la idea de crear un nuevo

capítulo en el grupo de negociación colectiva, el Ministro de Trabajo contestó que podría ser tenida en cuenta cuando perdiera vigencia el convenio actual (2015).

La esencialidad en el transporte de combustible comenzó a regir el lunes 30 a las 17 hs. momento en que ANCAP decidió que la planta de La Tablada se abriría como un día normal. La aplicación de la esencialidad implica, entre otras cosas, que los empleados que se nieguen a acatarla pueden ser cesados sin indemnización y que el Estado puede utilizar los bienes de los privados. Ese día los trabajadores decidieron que acatarían la medida, argumentando que no querían poner a ningún trabajador en ninguna situación incómoda, pero que seguirían evaluando la situación. Fue así que optaron por realizar trabajo a reglamento, trabajando 8 horas en lugar de 13 o 14. Finalmente, la medida se fue diluyendo por pérdida en la capacidad de negociación.

3.5.4 La esencialidad en Salud Pública

En el marco de la discusión de la Rendición de Cuentas, a partir del mes de junio se realizaron paros de 24 y 48 horas y se atendieron únicamente urgencias y emergencias en los hospitales públicos. El 12 de junio la Federación de Funcionarios de Salud Pública ocupó el hall de la entrada del Ministerio de Economía de forma simbólica en medio de un paro de 24 horas reivindicando mayor presupuesto para la salud e incremento salarial. Se ocupó también el Consejo Directivo Central de la Universidad de la República por parte de trabajadores del Hospital de Clínicas en reclamo de aumentar el presupuesto del mismo.

En cuanto al salario el gremio reclamó 10 Bases de Prestaciones Contributivas -\$25,980 por 30 horas semanales-. Hoy el salario inicial está alrededor de los \$13.000 por lo cual la brecha era grande, pero se argumentaba que este hecho provocaba que los funcionarios migraran a la salud privada. En una asamblea de la Federación de Funcionarios de Salud Pública surgió la propuesta de que se creara un fideicomiso con fondos del FONASA, dinero con el que se financiarían los aumentos. Dicha iniciativa no fue considerada por el gobierno.

Asimismo, se reclamaron más recursos humanos para las policlínicas barriales, mejores condiciones laborales, más seguridad en las policlínicas periféricas y la eliminación de trabajadores tercerizados. Además, siguió en pie la solicitud de contratación de mayor personal argumentando que si no se reforzaba este año, no habría nuevos ingresos hasta 2016 lo cual traería consecuencias muy negativas en el servicio de salud pública. Otras reivindicaciones eran el pago de la nocturnidad y más recursos para el área de infraestructura.

El gremio generó un cronograma para llevar adelante las distintas marchas y movilizaciones en caso que no avanzaran las negociaciones tanto en Montevideo como en el interior del país. Por otra parte, se definió como “persona no grata” a Alicia Ferreira, gerenta general de ASSE, quien había tratado de “terroristas” a los trabajadores por las medidas tomadas.

Comenzaron ocupando el Hospital Vilardebó y luego se fueron sumando medidas. El 20 de agosto, luego de un intento de suicidio por parte de una paciente de dicho hospital, ocupado hacía ya dos semanas, el gobierno decretó la esencialidad de los servicios de salud. Los trabajadores incumplieron el decreto y continuaron ocupando lo que provocó la intimación para que desocuparan y se presentaran a trabajar con normalidad. Si esto no ocurría serían castigados con cinco días de suspensión sin goce de sueldo por un día no trabajado, al segundo día no trabajado se le darían siete días más de suspensión, a la tercera jornada se le sumarían ocho días más y al cuarto día el trabajador sería objeto de un sumario administrativo.

Luego de 17 días de ocupación del Hospital Vilardebó y 7 días del centro de salud Ciudad del Plata, desocupan. El gremio analizó una propuesta presentada por el gobierno de redistribuir

un fondo de dinero que ya estaba asignado al presupuesto de ASSE para aumentar los sueldos en base a una meta por presentismo, pero esto estaba lejos de la demanda de los trabajadores y fue considerado como simbólico.

El gremio pidió que el gobierno levantara la esencialidad para avanzar en las negociaciones pero en vista que esto no ocurría los trabajadores deciden salir nuevamente a la calle a manifestarse, sin activar la huelga programada dada la esencialidad vigente. Luego de un mes de vigencia del decreto, el Ministerio de Trabajo levantó la esencialidad, después de un pedido del directorio de ASSE tras largas negociaciones. No se acordó el salario mínimo solicitado por los trabajadores pero se mejoraron los salarios más bajos, el presentismo y la carrera funcional.

4. La negociación colectiva

El año 2013 tuvo dos instancias de negociación en Consejos de Salarios, la primera correspondiente a los convenios con vencimiento el 31 de diciembre de 2012 que se empezaron a negociar a partir del 1ero de enero de 2013, y la segunda para los convenios que vencieron el 30 de junio de 2013 y comenzaron a negociarse a partir del 1ero de julio.

En la primera parte, el 31 de diciembre de 2012 habían vencido 24 convenios, tres de los cuales preveían la posibilidad de prórroga de la que las partes hicieron uso, por lo que no fue necesaria su renegociación. Se abrieron entonces 21 subgrupos, cuyos resultados en términos generales mantuvieron características similares a las rondas anteriores: alto porcentaje de consensos (86% de convenios y 14% acuerdos por votación); preferencia por la celebración de convenios de larga duración (3 años) que representaron el 92%, y crecimientos fijos es decir sin vinculación a indicadores macro o sectoriales presentes en el 77% de los acuerdos.

En la segunda parte, el 30 de junio de 2013 vencieron 123 convenios, que representaron la apertura de 117 mesas de negociación ya que algunos subgrupos optaron por negociar en forma conjunta⁴. Sin embargo, los ámbitos instalados efectivamente fueron más ya que a diferencia de lo sucedido en la ronda del mes de enero, se instalaron nuevos sub grupos. La información disponible ya muestra la creación de dos nuevos subgrupos⁵ que han llegado a acuerdos, y se conoce que existen algunos más de los que aún no hay información de sus resultados.⁶

La negociación fue larga, por lo que al 15 de diciembre de 2013 según los datos publicados en la web del Ministerio de Trabajo finalizaron el 61% de los ámbitos instalados, a pesar de que los anuncios de prensa indican que prácticamente el 90% de las negociaciones ya han culminado.

⁴ En el Grupo 1 negociaron conjuntamente los subgrupos “Dulces, chocolates y golosinas” y “Panificadoras”. En el Grupo 20 negociaron conjuntamente los subgrupos “Entidades Gremiales” y “Entidades Sociales” y en el Grupo 23 de los 4 subgrupos se negoció un convenio general que excluyó únicamente al sector citrícola quien mantiene negociación autónoma.

⁵⁵ En el Grupo 18 el subgrupo “Atracciones mecánicas” y en el Grupo 19 el subgrupo “Prestación de servicios audiovisuales”.

⁶⁶⁶ Informes de prensa muestran que entre las resoluciones adoptadas por el Consejo Superior tripartito estuvo la creación dentro del Grupo 19 de dos nuevos subgrupos “Balanzas y Puestos de pesaje móvil” y “Entidades Paraestatales no incluidas en otros grupos”

Al igual que lo sucedido en el primer semestre del año la negociación mantuvo sus características aunque con algunos elementos novedosos. El análisis se hará en 2 partes; primero los aspectos no directamente vinculados con los salarios y sus mecanismos de ajuste y luego los resultados económicos de la negociación.

4.1 Características generales

4.1.1 Hubo elevado grado de consensos, con dos hechos inéditos. Con los datos actualmente disponibles el 97% de las negociaciones culminaron con acuerdo de partes. Solamente en dos casos fue necesario votar; en uno el sindicato acompañó la propuesta del Poder Ejecutivo y en el otro votaron favorablemente empresarios y trabajadores con la abstención del Poder Ejecutivo.

Esta última votación repitió una situación que había sido desconocida en el país hasta enero de 2013, cuando en el Consejo de Forestación también el Poder Ejecutivo se abstuvo de acompañar el acuerdo alcanzado por empresarios y trabajadores, por tratarse de un acuerdo, que si bien globalmente podía considerarse favorable para las partes, analizando su articulado en forma aislada podía ser objeto de cuestionamientos jurídicos en los que el Poder Ejecutivo no quería involucrarse. En la ronda de julio de 2013 las partes acordaron en el Consejo de “Hoteles de Alta Rotatividad” una fórmula salarial que fue considerada como fuera de los lineamientos oficiales y varios temas no salariales. Las partes ratificaron su acuerdo y lo presentaron como su propuesta de votación, la que los delegados del Poder Ejecutivo no acompañaron absteniéndose de votar, aunque presenciando el acto, lo que hizo viable el acuerdo por mayoría.

Otra situación nueva, que desde 2005 sólo se había dado en un subgrupo del sector Gráfico en el primer semestre de este año, fue en la Industria Metalúrgica donde la negociación de rama se desarrolló en forma bipartita fuera del ámbito de los Consejos y luego fue presentada y registrada, teniendo igualmente el valor de laudo es decir efecto extensivo a todas las empresas y todos los trabajadores del sector. La importancia de este hecho está dada porque analizando el convenio, usó como indicador una inflación distinta de la proyectada por el Banco Central, elemento sobre el que había instrucciones de inflexibilidad en estas negociaciones. Algo similar había sucedido en la ronda de enero de 2013 en el sector de la Bebida, pero a diferencia de la Metalúrgica, su negociación fue en Consejos de Salarios y tras un duro conflicto, se ajustó el indicador al de los lineamientos, aunque compensado con otras partidas especiales.

4.1.2 Los acuerdos fueron de larga duración. El amplio predominio fue para los acuerdos de 3 años o más, que representaron el 88% de los analizados. Dentro de ellos el convenio de mayor duración fue el de Empresas de Limpieza que se negoció por 5 años, seguido por los convenios de Empresas de Seguridad Física y Empresas de Seguridad Electrónica negociados por 42 meses. En el otro extremo los convenios de menor duración fueron por dos años representando el 11% de los acuerdos de los que actualmente hay información disponible.

Lo extenso de los plazos, determinó que el 88% de los acuerdos negociara la cláusula de salvaguarda, previendo que se produjeran situaciones ajenas a la voluntad de las partes que pudieran hacer peligrar la estabilidad del sector. La cláusula de salvaguarda que se había usado en negociaciones anteriores fue modificada desde enero de 2013. La generalidad de la cláusula anterior que hacía referencia a cualquier situación externa, fue sustituida por indicadores objetivos tales como la caída de PBI, el alza del IPC o el crecimiento del desempleo. El análisis de la situación, en la mayoría de los casos se transfirió del Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo, como se disponía en las cláusulas antes negociadas, al propio Consejo

de Salarios y es éste el que debe renegociar acorde al nuevo contexto, permaneciendo el convenio vigente hasta no ser sustituido.

4.1.3 Los acuerdos se acompañaron con la negociación de beneficios, los que siendo cuantificables económicamente, mejoraron los porcentajes de ajuste directos recibidos por los trabajadores. Con los datos disponibles, el 40% de los acuerdos negoció prima por antigüedad, en unos casos creando el beneficio y en otros mejorándolo; el 35% negoció ropa de trabajo y el 16% prima por presentismo. Sin embargo el porcentaje mayor de beneficios negociados correspondió a dos situaciones distintas: por un lado a la paga de partidas, en dinero o en especie, de las que merecen mención las partidas en dinero que en algunos convenios tuvieron periodicidad mensual, en otros menor frecuencia pero en la mayoría de los casos serán incorporables al salario en el próximo convenio; y por otro a la negociación de licencias especiales encaminadas a la protección de la salud del trabajador y a permitir la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, preocupación que integra las cláusulas de género.

4.1.4 Se impusieron definitivamente las cláusulas de género. Más del 70% de los acuerdos las incluyeron, en unos casos confirmando las normas ya existentes promotoras de equidad de género y no discriminación; en otros dando licencias especiales para cuidados de salud del trabajador, en otros dando licencias especiales para atender situaciones de emergencia vinculadas a cargas familiares y en otros regulando lo relacionado con la maternidad y la lactancia.

4.1.5 Adquieren mayor relevancia otros temas, como la preocupación por la seguridad y la salud ocupacional presente en más del 60% de los acuerdos relevados y el tema de capacitación presente en el 20%.

4.1.6 Las partes se siguen autoregulando el 85% de los acuerdos negoció cláusula de paz; el 60% mecanismos de prevención de conflictos tanto de derecho como de interés; el 40% consideró la licencia sindical en unos casos para confirmar la ya existente y en otros para mejorarla y en el 10% de los acuerdos se autorizó la realización de asambleas en el lugar de trabajo.

4.2 Resultados económicos

En la presentación de las pautas salariales para la negociación de 2013 el gobierno advirtió que se preveía una desaceleración de la actividad económica y por lo tanto un mercado de trabajo menos dinámico, por lo que los salarios deberían crecer a un ritmo menor que el registrado en los últimos años.

4.2.1 Las pautas propuestas

En términos de ajustes salariales se sugirieron dos alternativas y en ambas se consideraría la situación de la economía y del sector. En la primera alternativa (A) se proponen aumentos por la inflación esperada y un aumento real adicional basado en la situación de la economía y del sector, según la siguiente tabla:

PIB	<2%	2-4%	>4%
SECTOR			
Bien	1%	2,25%	3%
Regular	0,50%	1,25%	2%
Mal	0%	0,25%	0,50%

Se observa que en este caso ni siquiera se sugiere indicador sectorial, solamente se señala que deberán elegirse con cuidado para definir si el sector está mal, regular o bien, y como indicador macro utiliza solamente el PIB.

Para los salarios menores a 10.000\$ la tabla es idéntica pero suma un 2% en cada celda (ajustes entre 2 y 5%). Es decir que se retoma la política de establecer una pauta diferencial para los salarios sumergidos de forma de aumentarlos.

Se incluirían cláusulas de salvaguarda cuando caiga el PIB, cuando la inflación anual supere el 15% o cuando se registren cambios sustanciales en la situación del sector.

En el caso de la alternativa B el ajuste es solo un número sin discriminar inflación de recuperación que surge de la tabla siguiente:

	Primer ajuste			Segundo ajuste			Tercer ajuste		
PIB	<2%	2-4%	>4%	<2%	2-4%	>4%	<2%	2-4%	>4%
SECTOR									
Bien	7,00%	8,25%	9,00%	9,00%	10,00%	11,00%	8,50%	9,50%	10,50%
Regular	6,00%	6,75%	6,75%	8,00%	8,75%	9,50%	7,50%	8,25%	9,00%
Mal	5,00%	5,50%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	6,50%	7,00%	7,50%

Igual que en la alternativa A para salarios menores a \$10.000 se presenta una tabla idéntica que suma 3% en cada celda.

A su vez fijan pisos mínimos de aumento de salario real anual situados entre 0 y 2% y cláusulas de salvaguarda igual que en el caso anterior, solo que en el caso de la inflación se activará cuando superen el 12%

4.2.2 Los resultados obtenidos

En cuanto a los contenidos salariales los convenios firmados se pueden clasificar en tres grandes grupos: los que utilizaron algún tipo de indicadores para aumentar el salario real, los que fijaron como aumento números concretos que incluyen inflación correctivo y crecimiento real, tipo pauta B y los “tradicional” que incluyen crecimientos fijos, porcentajes acordados para cada ajuste del convenio.

Cuadro Nº 2 Convenios según fórmulas de ajuste	Cantidad	Porcentaje
Convenios con crecimiento basado en indicadores	8	11,3
Convenios con crecimiento fijo (tradicional)	57	80,3
Convenios con ajuste único (incluye el crecimiento tipo B)	6	8,5
Total	71	100,0

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

Se observa que la mayoría de los convenios (80.3%) se ajustaron a un criterio “tradicional” donde se fijaron ajustes salariales en función de la inflación y correctivos y aumentos reales basados en porcentajes fijos. En estos convenios se acuerda una cifra de crecimiento para los próximos años sin tener en cuenta, al menos sin especificar, cómo se considera la evolución de la economía o sector, la que sin duda se supone positiva ya que fijan crecimientos en todos los casos.

El 11.3% de los convenios incluyeron **crecimientos basados en indicadores**, algunos incluyendo solo ajustes en función de la evolución de la economía medidos por el PIB y 3

convenios incluyen indicador macro (PIB) y sectorial⁷. A su vez de estos seis convenios hay tres (Fondos complementarios, Grasas y margarinas y AFAP) que se ajustan a la pauta A, es decir que establecen un ajuste según la evolución de la economía (crecimiento menor a 2%, entre 2 y 4 o mayor a 4%) y el sector (bien, regular y mal) y establecen los indicadores que utilizarán para analizar la situación y fijar el aumento.

Por último 8.5% de los convenios incluyen ajustes fijos, números concretos, en cada oportunidad, de allí que se asimilen a la **pauta B** aunque casi ninguno la aplica en forma estricta. En peluquerías si se aplica la pauta B fijada para los salarios mínimos. En el caso de empresas de limpieza y empresas fúnebres se plantean ajustes semestrales y no anuales pero con la particularidad de que en un semestre ajustan por inflación y correctivo y al siguiente por crecimiento. Además en empresas de limpieza, fábrica de pastas, empresas fúnebres y hoteles de alta rotatividad los primeros ajustes tienen un 1% más que lo que establece la pauta.

4.2.3 Crecimiento estimado

Tanto en el caso de utilizar un indicador para determinar el crecimiento como en el caso de utilizar la pauta B es difícil estimar el crecimiento real porque ello dependerá de lo que ocurra con la inflación en los próximos años. Sin embargo en los convenios que establecen además de la inflación y el correctivo (que aseguran el mantenimiento del poder de compra) una cifra fija, que como ya se dijo son la mayoría, la acumulación de dichas cifras será el aumento real.

El 32% de este grupo fija el mismo aumento en todos los casos, el 28% fija aumentos diferentes para dos franjas (laudos y sobre laudos) otorgando crecimientos más altos a los laudos y el 40% restante fijan ajustes diferenciales para tres a cinco franjas, con la misma lógica de crecimientos más altos para los que cobran el laudo y menores para los que están por encima.

Cuadro No. 3

Convenios que establecen crecimientos fijos (aumento del salario real según aumento total)

	0%	0,5-4%	4,1- 9%	9,1 – 12%	12,1 – 16%	Mas 16%	Otro	Total
Laudos	2	6	9	20	12	6	2	57
Sobrelaudos	13	13	23	5	2	1	0	57

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

Como se observa en el Cuadro 3, el crecimiento de los laudos será mayor (la mayor cantidad de convenios se acumula hacia la derecha del cuadro donde los crecimientos son más altos) y la de los sobre laudos menor. El 66% de los convenios de este tipo fijan crecimientos de entre el 9 y el 22% para los laudos, destacándose que el 10% tiene crecimientos superiores al 16%. En cuanto a los sobre laudos el 23% no tendrá ningún crecimiento en tanto que el 86% crecerá entre un 0,5 y un 9%.

En la columna “otro” se incluyen dos convenios con un crecimiento difícil de cuantificar, uno porque si bien no especifica porcentaje reduce el horario de trabajo manteniendo el sueldo (cooperativas de consumo) y otro porque no especifica crecimiento pero paga partidas fijas (auxilio mecánico).

⁷ Despachantes de aduana pondera 60% el PIB y 40% la diferencia entre exportaciones e importaciones, Estaciones de Servicio considera ajustes en función de las ventas de combustibles y fija crecimientos por tramos y las AFAP incluyen PIB como indicador macro y como indicador sectorial ventas/empleo especificando cuando el sector está bien, regular o mal ajustando según pauta A.

5. Estrategias de los actores

Sindicalistas y empresarios desarrollaron estrategias para lograr sus objetivos. Como es natural tuvieron características muy diferentes y utilizaron también herramientas muy distintas. Estos aspectos se analizan en los puntos siguientes.

5.1 Estrategia sindical

Dos hechos se destacaron este año en la estrategia sindical: desarrolló una movilización muy importante y existieron diferencias entre las corrientes internas que provocaron una fuerte polémica interna y cambios en los alineamientos.

5.1.1 Movilizaciones

Las movilizaciones tuvieron como principal eje la demanda de mejoras salariales pues todo el movimiento sindical percibió que era el último de la Administración Mujica en que se podían obtener logros. En el sector público porque al ser 2014 un año electoral no pueden haber ni aumentos salariales ni creación de cargos y en el sector privado porque los convenios que se firmarían tendrían vigencia hasta después de concluir la actual Administración. Esto implicaba que nuevos aumentos recién se discutirían en el 2015.

Las movilizaciones se originaron en una diferencia entre el Poder Ejecutivo y los sindicatos. El gobierno consideraba que los crecimientos del salario real debían moderarse dada la incertidumbre de la situación internacional que ya se estaba expresando en una menor creación de empleos, lo que podía agravarse si había un crecimiento elevado de los costos salariales. Por eso propuso aumentos reales inferiores a las rondas anteriores, como se analizó en el punto 4.2 Esta propuesta fue considerada insuficiente por el movimiento sindical cuyo objetivo fue superar esta cifra, especialmente en los salarios inferiores a \$ 14.000.

En cuanto a las diferencias que se expresaron en el año dentro del movimiento sindical, podría decirse que están asociadas a dos temas centrales: uno es la táctica sindical y otro la caracterización del gobierno. En cuanto a la táctica pueden mencionarse dos temas, la gradación de las medidas y la valoración de los convenios vigentes.

En cuanto al tipo de medidas existe una tradición de que las más radicales se adoptan luego de agotado haber intentado lograr los objetivos con medidas menos importantes. En varios conflictos no se siguió este proceso sino que medidas muy significativas, como la ocupación, se adoptaron inmediatamente de comenzado el mismo. Fue el caso de la ocupación de hospitales en la salud y de escuelas en la educación. Las cifras de conflictividad muestran que en algunas de estas medidas la participación de trabajadores fue muy pequeña pese a lo cual tuvieron una gran cobertura en los medios de prensa.

El segundo aspecto es el vinculado a realizar movilizaciones sobre temas sobre los que hay un convenio vigente. El caso más claro es el de la educación donde existía un convenio (firmado por los sindicatos) que establecía que el gasto en educación alcanzaría al 4,5% del PBI. Los gremios del sector hicieron un conflicto para que en Rendición de Cuentas el gasto en educación fuera del 6%. En la filial de ADEOM Canelones hubo un conflicto con las mismas características. Este tema fue debatido por el Secretariado Ejecutivo del PIT CNT donde varios dirigentes sostuvieron que los convenios deben respetarse, haciendo alusión a una afirmación histórica de José D Elia.

Varios de estos conflictos parecen tener como objetivo un enfrentamiento radical con el gobierno. Lo mismo se expresó en algunas discusiones de la Mesa Representativa como una citada para discutir un paro general. Algunos sindicatos proponían un paro de 24 hs y otros uno parcial. Esta diferencia, que se concretaba en dos propuestas, se basaba en la valoración

que se hacía del gobierno. El dirigente del Poder Judicial y también miembro de Articulación, Gustavo Signorelle, dijo que "algunos compañeros plantearon que el gobierno es neoliberal y de corte fascista; yo no estoy de acuerdo. Creo que el gobierno es de corte socialista y generó avances varios para los trabajadores. Comete errores en la ejecución pero eso no amerita un paro de 24 horas"⁸. Esta visión diferente del gobierno llevó a propuestas diferentes sobre cómo encarar los conflictos: mayor o menor enfrentamiento al gobierno fue un tema de división dentro del movimiento sindical.

En varias oportunidades sindicatos fuertemente opositores reclamaron respaldo del PIT CNT a sus movilizaciones y no lo obtuvieron u obtuvieron menos que lo que aspiraban. Esta diferencia, que tuvo un momento central en diciembre de 2012 cuando ocurrió algo similar con el conflicto de bebida, al reiterarse en el correr del año llevó a la configuración de una nueva corriente interna hacia fines del año.

5.2.1 Una nueva corriente sindical

El 26 de noviembre se conformó una nueva corriente sindical, de nombre "5 de Marzo" cuya figura más notoria es el dirigente del sindicato de la bebida Richard Read, integrante del Secretariado Ejecutivo del PIT CNT. Participaron del acto de constitución dirigentes de 42 sindicatos. Uno de los mayores respaldos fue el de la Lista 41 de la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), que integran entre otros Beatriz Fagian, Coordinadora del PIT CNT, Pablo Cabrera y Joselo López. También participaron miembros del Partido por la Victoria del Pueblo, como Washington Beltrán del Sindicato del Gas y Edgardo Oyenart, del medicamento, ex coordinador del PIT CNT.

Según sus miembros el nuevo agrupamiento "no es para pelear contra el gobierno"⁹, dado que el propio Read afirma que en ocasiones está muy cerca del mismo y en otras muy lejos. Debe tenerse en cuenta que Read es integrante de Asamblea Uruguay.

Otros dirigentes como los de la Lista 41 de COFE o Álvaro Soto de ADEOM, que también participó de la reunión, han tenido un enfrentamiento más radical y permanente con el gobierno nacional y departamental.

Un objetivo muy reiterado es que se pretende constituir un espacio de reflexión abierto a las diversas posiciones, es decir "un espacio sindical de reflexión, propuestas y acción"¹⁰. Consideran que esta posibilidad de diálogo y debate no existe actualmente en el PIT CNT, lo que los lleva a realizar una fuerte crítica a su funcionamiento interno. Existe "La necesidad de un espacio sindical que hoy está ausente y que hay que cubrirlo con más democracia, participación, debate ideológico, fraternidad y respeto a las minorías. Eso muchas veces no existe hoy"¹¹.

En el mismo sentido, el dirigente de la Unión Ferroviaria, Ricardo Cajigas (también de la lista 41), aseguró que "hay compañeros que no tienen respeto por la diversidad de opiniones, no lo hubo en el Congreso ni después en el Secretariado Ejecutivo"¹².

⁸ Tema discutido en la Mesa Representativa de 22 de agosto de 2013 y artículo del El País de 24 de agosto de 2013

⁹ Crónicas, 22 de noviembre de 2013

¹⁰ Crónicas 22 de noviembre de 2013

¹¹ La Diaria 22 de noviembre de 2013

¹² 180. Uy reportaje en el Programa "NO TOQUEN NADA" de Océano FM

Hasta el año pasado Richard Read fue miembro la corriente sindical Articulación. En diciembre de 2012 el sindicato de la bebida logró un acuerdo con los empresarios del sector para firmar un convenio que se alejaba de los criterios propuestos por el Poder Ejecutivo. Ante una fuerte presión del gobierno los empresarios modificaron su posición ante lo cual la FOEB inició un conflicto y pidió respaldo a Articulación para tener el apoyo del PIT CNT. Los otros sindicatos habían firmado convenios que en su gran mayoría aceptaban el criterio de ajuste que ahora la FOEB rechazaba, por lo que Read no logró el apoyo que reclamaba. Finalmente se firmó un nuevo convenio que no implicó pérdida para los trabajadores, pero la situación llevó al alejamiento de Read de Articulación.

El 5 de marzo se realizó una reunión de dirigentes sindicales que analizaron la situación interna del PIT CNT. Esta es la primera de una serie de encuentros que culminaron en la conformación de este nuevo agrupamiento, cuyo nombre recuerda precisamente la fecha de la primer reunión.

El nuevo agrupamiento no tiene por objetivo dividir el PIT CNT sino conformarse como una nueva corriente interna, por eso no está integrada por sindicatos sino por dirigentes que a su vez participan en sindicatos que son miembros de la central.

Algunos dirigentes de Articulación afirmaron que es difícil esta nueva corriente se mantenga en el tiempo pues sus miembros no tienen afinidades ideológicas o políticas y sostuvieron posiciones muy diferentes. Aunque los hechos dirán si pese a las diferencias no hay una razón que los lleva a operar conjuntamente.

La nueva corriente pese a su corta existencia está desarrollando una acción muy fuerte dentro del PIT CNT. Read fue quien inició el cuestionamiento al proyecto de viviendas sindical dirigido por la UNTMRA y en respuesta al cuestionamiento, Marcelo Abdala dirigente del UNTMRA y coordinador del PIT CNT preguntó a Read sobre el destino de los 600.000 dólares que su sindicato había recibido del BID para capacitar negociadores sindicales.

Pocas semanas después Read hace un cuestionamiento al rol de los coordinadores y reivindica que las decisiones centrales sean adoptadas por la Mesa Representativa como establecen los estatutos.

Las discusiones dentro del PIT CNT son normales, pues al ser una central única las diferencias derivan inevitablemente en debates internos y son tan antiguos como la conformación de la central. En cambio no son habituales debates sobre el manejo de recursos, que implícitamente rozan temas vinculados a la transparencia y el buen manejo de fondos. El sindicalismo en Uruguay ha sido pobre y sus dirigentes austeros, a diferencia de lo que ocurre en otros países. Por eso estas polémicas no son habituales.

5.2 Estrategia empresarial

Durante el año 2013 los empresarios mantuvieron diferencias con las autoridades de gobierno, tanto por la política de relaciones laborales, como por la situación económica.

En la Conferencia de la OIT de junio de 2013 ampliaron la queja que habían realizado en el año 2009, en la expectativa de que el caso Uruguay volviera a ser analizado por el Comité de Libertad Sindical, debido a que a pesar del tiempo transcurrido, la ley de negociación colectiva no fue modificada permaneciendo vigentes las normas observadas. En esta oportunidad, la solicitud no fue aceptada y sólo dio origen a la mención del tema en la Asamblea General por parte del vocero empresarial, y a una dura réplica- en uso del derecho de respuesta-del Ministro de Trabajo.

En el mes de setiembre de 2013 con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y la Cámara de Industria, presentaron un nuevo documento ante OIT cuestionando esta vez no sólo la actitud del gobierno sino también la del Parlamento ante la negociación colectiva. Sin duda se trata de un tema pendiente, que continuará en el próximo año.

En cuanto a su visión sobre la marcha de la economía en agosto las cinco principales gremiales empresariales (Asociación Rural del Uruguay, la Cámara de Industrias del Uruguay, la Cámara Mercantil de Productos del País, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y la Federación Rural, y adhirieron otras) presentaron un documento realizando un fuerte cuestionamiento a la situación económica del país cuyo eje central fue la afirmación de que el país ha perdido competitividad y están amenazados los logros alcanzados.

El documento sostiene que luego de una década de un ciclo de alza, desde el año 2012 la economía ingresó en una fase del ciclo económico distinta que hizo salir a luz problemas que amenazan mantener lo alcanzado. Afirma que la menor competitividad es señalada por el índice del World Economic Forum, donde Uruguay retrocedió 11 puestos. El documento identificó nueve factores que contribuyen a este hecho: gasto público, tipo de cambio, inversión, relaciones laborales, ciencia, tecnología, inserción internacional, educación y seguridad. A continuación se indican algunos de estos aspectos.

Afirma que el tipo de cambio real es bajo e impide a las empresas competir en los mercados externos. A su vez sostiene que el gasto público contribuye a la caída del tipo de cambio real. Cuestiona no solo el monto del mismo sino la calidad de los servicios públicos. Entre estos destaca la educación y la seguridad.

Sostiene que la rigidez existente en el mercado laboral contribuye a la baja en la competitividad, y que hay problemas derivados de la baja calificación de la mano de obra. Asimismo opina que la modalidad de negociación vigente tuvo efectos negativos a nivel sectorial y de las empresas. Considera que la rigidez salarial que se deriva de los convenios tendrá impacto en el empleo, cosa que ya ha comenzado a ocurrir.

Otro tema que cuestiona es el Mercosur y las políticas de los países vecinos que ha impactado en algunas ramas, lo que en su opinión indica *“que el sistema no tiene las flexibilidades adecuadas para salvaguardar las unidades productivas y el empleo”*. Afirma que una economía pequeña como la uruguaya tiene que ampliar el acceso a los mercados externos y ello requiere *“la construcción de un mercado ampliado y la concreción de acuerdos comerciales con terceros países o bloques económicos”*.

El documento afirma que las empresas públicas son una traba a la competitividad porque operan en situaciones de monopolio. Plantea que *“se debería perfeccionar la regulación actual para que favorezca la utilización de las redes de infraestructura por parte de operadores privados a precios competitivos, liberalizando así la importación de combustibles y facilitando aún más la inversión privada en proyectos de generación de energía”*.

También destaca el problema de la infraestructura, elemento central para el crecimiento de la actividad productiva. Afirman que el 50% de la infraestructura vial está en mal estado.

El documento levantó reacciones de varios ministros. El ministro de economía admitió que hay problema de acceso a mercados regionales que no se van a revertir por el cambio de la relación ingreso-costos y afirmó que la economía uruguaya sigue creciendo al doble de cuando existían problemas fiscales y comerciales graves y en ese momento nadie mencionaba esos

problemas. A su vez el ministro de trabajo afirmó que era un documento político que no reconocía los logros alcanzados por la economía y que a esos sectores les había ido muy bien.

6. Algunas reflexiones

Las relaciones del año 2013 se desarrollaron en el marco de una serie de particularidades que lo hacían muy complejo. La situación internacional que no presentaba indicadores claros de recuperación, mientras en la región se hacían sentir sus efectos y se tomaban medidas proteccionistas. Pese a ello y a que las tasas de crecimiento se redujeron, Uruguay logró mantener su dinamismo económico. El mercado de trabajo mostró enlentecimiento en la generación de empleo pero la tasa de desempleo se mantuvo en cifras reducidas.

En este contexto mientras el gobierno proponía cifras moderadas de crecimiento salarial el movimiento sindical, comprendiendo que era el último año para obtener logros en la actual Administración, desarrolló importantes conflictos para mejorar especialmente los salarios menores. En algunos casos con enfrentamientos al gobierno o a los empresarios. Por su parte las cámaras empresariales desarrollaron una fuerte crítica a la política económica, afirmando que había una pérdida de competitividad y a los problemas que podrían producirse en el empleo si los aumentos salariales eran importantes.

Relevados el 61% de los ámbitos convocados, hubo un gran predominio de convenios de tres años y las cifras indican que los aumentos de los salarios reales fueron significativos, muy especialmente en los salarios menores o laudos. Estas cifras se sumarán al 24% que creció el salario real en los cuatro años transcurridos de la actual administración. Lo más relevante fue que el 97% de los convenios tuvieron la firma de los tres actores, es decir hubo un gran crecimiento de los consensos. Asimismo se incluyeron cláusulas de género, seguridad y capacitación.

Algunos temas que quedan pendientes, tanto por la estrategia empresarial, que amplió su denuncia en OIT, como la sindical, donde este año hubo debates importantes, todo indica que la conflictividad se reducirá en el año 2014, y como es habitual los temas electorales tendrán una importancia mayor. Obviamente los temas pendientes se retomarán en un futuro cercano.