

LA SEXTA RONDA DE NEGOCIACIÓN SALARIAL

2º semestre 2015 – 2º semestre 2016

Juan Manuel Rodríguez

Graciela Mazzuchi

Beatriz Cozzano

Eloísa González

Diciembre de 2016

Elaborado con la información disponible hasta el 15 de diciembre de 2016

Instituto de Relaciones Laborales / Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica del Uruguay

1. Contexto Económico

Desde el año 2015 el impacto de la economía internacional sobre el país pasó a ser negativo, modificando la tendencia positiva verificada a partir del año 2004. Los países más desarrollados no retomaron su dinamismo desde la crisis de 2008, lo que impactó negativamente en el comercio mundial y en la actividad de todas las regiones. El FMI prevé un crecimiento de la economía mundial para 2016 del 3,1% (fue 3,2% en el 2015), pero para los países desarrollados, cuyo producto en 2015 aumentó 2,1%, se prevé que en 2016 crezca 1,6%.

Los países emergentes siguen siendo los de mayor crecimiento (4,0 y 4,2 %, en 2015 y 2016, respectivamente), pero en cifras menores a las últimas décadas. El crecimiento de China pasó de más del 10% al 6,6%, lo que es muy importante para nuestro país porque es actualmente nuestro principal mercado de exportación. Dentro de los países emergentes, América Latina redujo su dinamismo y el Mercosur en particular, dado que Argentina y Brasil se encuentran en recesión. En su conjunto esta situación externa dificulta las exportaciones y es uno de los factores explicativos de la reducción del crecimiento.

A nivel nacional tanto la producción como el comercio externo y el mercado de trabajo fueron impactados por este contexto internacional adverso, aunque en diversas medidas. El Producto Bruto Interno creció en el 2015 un 1,0 % y se estima que este año llegará a una cifra cercana al 0,5% (quizá algo más, considerando las positivas cifras del 3er trimestre anunciadas en diciembre por el BCU). El mercado interno tuvo una contribución positiva, por el crecimiento del consumo y sobre todo de las inversiones en maquinaria y equipo, que aumentaron 23%. En cambio las solicitudes de exportaciones cayeron un 8% (hasta noviembre).

En cuanto al mercado de trabajo, en octubre de 2016 se produce un muy importante descenso de la tasa de desempleo del 8,5 al 7,1 % con lo que se acercó a los menores valores de los últimos años. La causa central fue la creación de nuevos puestos de trabajo, medidos por la tasa de empleo, que sube un punto porcentual. La tasa de actividad, que mide la búsqueda de trabajo, se mantiene prácticamente incambiada. Por su parte el salario real creció 1,66% en los últimos 12 meses hasta octubre 2016, impulsado por los salarios públicos que aumentaron 3,07 %, mientras los privados crecieron 0,89%.

En los últimos meses del año ha habido tendencias de distinto signo. Por un lado creció el precio de los commodities que son la base de las exportaciones y hubo síntomas de reactivación en algunos sectores. En cambio la construcción tuvo un nuevo retroceso al igual que la industria manufacturera donde en el acumulado del año el Índice de Volumen Físico de Producción cayó 2,4% y las horas trabajadas 5,3%.

2. Las estrategias de los actores

Los tres actores de las relaciones laborales, gobierno, empresarios y trabajadores definieron sus estrategias para el período considerando la nueva situación económica. Esto implicó cambios muy significativos con respecto a los años pasados, cuando existía importante crecimiento económico. En los puntos siguientes se reseñan las distintas estrategias así como los cambios que tienen en los dieciocho meses que se analizan.

2.1. Estrategia del Poder Ejecutivo

La política salarial propuesta por el gobierno desde mediados del año 2015 fue muy diferente a las de los 10 años anteriores tanto en sus objetivos como en los instrumentos. Sus objetivos fueron mantener el salario real, de acuerdo a su proyección de inflación y desindexar los aumentos salariales. Los instrumentos principales para lograr estos objetivos fueron que los convenios colectivos incluyeran: a) una tabla de aumentos salariales anuales que determinaban dos aumentos semestrales de la mitad de cada valor (esto implica que los aumentos no serían un porcentaje del IPC como fue tradicional) que se aplicarían en los sectores según fueran dinámicos, medios o en dificultades (designación que debían acordar las partes en los Consejos de Salarios), b) correctivos se realizarían a los 18 meses y al fin del convenio.

La inflación se ubicó siempre en cifras superiores a las estimaciones y tuvo una tendencia ascendente hasta mayo de 2016, cuando acumulados los doce meses previos alcanzó el 11% (la tabla de aumentos se elaboró para una inflación descendente). Pese a esta realidad y a las demandas sindicales, las pautas de negociación se mantuvieron con muy pequeños ajustes los que se originaron en demandas sindicales, en general, transmitidas personalmente al Presidente de la República.

En julio de 2016, luego de un cruce de adjetivos y cartas (ver estrategia sindical) el Poder Ejecutivo aceptó aplicar en los convenios negociados en el 2o semestre (3ª etapa de la Ronda) los aumentos correspondientes al primer año de la tabla en lugar de los segundos como indicaba la propuesta original. Esto implicaba aproximadamente 1 punto porcentual por año de aumento salarial.

El 11 de noviembre, luego de otra reunión del Presidente Vazquez con el PIT CNT, el Ejecutivo aceptó que los correctivos se hicieran a los 12 meses (como demandaba el movimiento sindical) aunque condicionado a que la inflación superara a los aumentos salariales y que un Consejo de Salarios convocado en ese momento aceptara realizar el correctivo, por acuerdo de las partes.

En conclusión, durante el año y medio que duraron las negociaciones de la VI Ronda, el Poder Ejecutivo mantuvo los aspectos básicos de la política salarial definida en 2015, con algunos

ajustes realizados ante presiones sindicales, en algunos casos para destrabar las negociaciones en los Consejos de Salarios.

2.2. Estrategia del movimiento sindical

Desde que se anunciaron la política salarial y las pautas de negociación, en junio de 2015, el PIT CNT expresó su rechazo a las mismas. En ese momento sus principales cuestionamientos se dirigieron a dos temas: a) que las pautas no aseguraban crecimiento del salario real, cuando la economía estaba creciendo y b) la desindexación no aseguraba ni siquiera su mantenimiento si la inflación crecía.

Al inicio de 2016, cuando comienza la segunda etapa de ronda y la inflación estaba llegando al umbral del 10% el PIT CNT demandó al gobierno la modificación de las pautas, dando un énfasis mayor al adelanto del correctivo, para evitar posibles descensos en el salario real. Cuando el Poder Ejecutivo las ratificó, el Presidente del PIT CNT afirmó que el gobierno había declarado un conflicto por la prensa, lo que indicaba un fuerte distanciamiento.

En mayo, para reducir el déficit fiscal, el gobierno propone al Parlamento un ajuste fiscal y la postergación de algunos gastos sociales. Ambas propuestas fueron rechazadas por el movimiento sindical, lo cual agregó un nuevo factor de enfrentamiento. El PIT CNT realizó propuestas para los dos temas y recorrió el país buscando apoyo para las mismas.

En julio se realizó un paro general de 24 hs preparado en los meses anteriores que tuvo una muy importante adhesión y en la oratoria del acto realizado ese día, algunos dirigentes utilizaron adjetivos muy fuertes contra el Presidente, el gobierno y su política. Cuando el PIT CNT solicitó una reunión al Presidente, éste le contestó por medio de una carta que por los agravios recibidos no les concedería la reunión. Este hecho, negar una reunión por carta, es absolutamente inhabitual, si es que tiene algún antecedente.

El PIT CNT contestó que no fue su intención agraviar, por lo que la reunión se realizó y posteriormente, el gobierno anunció un cambio en las pautas. Esto fue valorado positivamente por los trabajadores, pero no evitó que se realizara un nuevo paro general y se propusiera otro, que finalmente no fue aprobado.

El movimiento sindical mantuvo en toda la ronda su oposición a la política salarial, en el 2016 realizó cinco paros generales y movilizaciones sectoriales, algunas muy significativas. En el proceso logró algunas modificaciones en las pautas, que mejoraron el salario real, que creció en el período a pesar de que los convenios, en muchos aspectos, reprodujeron las pautas.

2.3. Estrategia empresarial

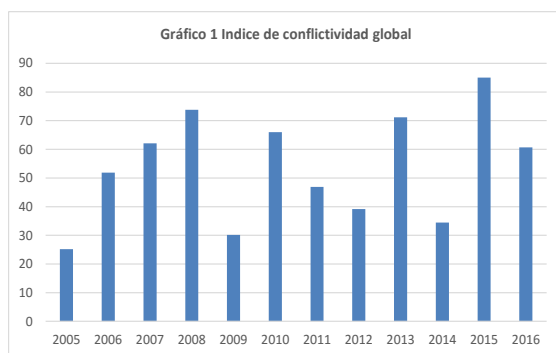
Desde el punto de vista organizativo en el año 2016 los empresarios se juntaron creando la Confederación de Cámaras Empresariales con el objetivo de propiciar el desarrollo económico, promover la iniciativa privada, y unificar la participación de todos los actores empresariales del país. Se trazó una línea de trabajo técnica, con la finalidad de hacer diagnósticos y propuestas

para intercambiar con el sistema político y los trabajadores. A pesar de ello no se constataron en el año acciones conjuntas de la Confederación, manteniéndose el actuar y las expresiones de las distintas Cámaras como era habitual.

Los empresarios, compartieron con el gobierno la preocupación de preservar el empleo y el aparato productivo y aunque tomaron distancia con algunos aspectos de las pautas, compartieron la moderación salarial que implicaba. Sin embargo hicieron advertencias públicas de los perjuicios que originaría la ubicación del correctivo a los 18 o 24 meses. Las movilizaciones sindicales y la no flexibilización de las pautas determinaron que en varios Consejos votaran con los trabajadores y en contra del Poder Ejecutivo, lo que determinó una de las novedades de la Ronda que se analiza en el capítulo de la negociación.

Cuando el 11 de noviembre se anunció una nueva flexibilidad de los lineamientos, tomaron con sorpresa que a esa altura de la ronda se produjeran nuevos cambios y una vez más recordaron que no se tomó en cuenta la opinión del sector empresarial y que las actitudes del gobierno respondía a las demandas del PIT CNT.

3. La conflictividad laboral 2016



La conflictividad global del año 2016¹ descendió siendo un 30% menor que la del año anterior (Gráfico 1). Durante el año se registraron 118 conflictos cinco de los cuales fueron paros generales: en abril, junio, julio, setiembre y noviembre cuatro de ellos centrados en mejoras en los Consejos de Salarios y modificación de las pautas una vez que se presentaron y el de noviembre en defensa de la democracia y también por modificación de las pautas. Hubo en el año 23 ocupaciones y 4 piquetes, uno de ellos en varios supermercados.

En los conflictos se perdieron 1.179.630 jornadas laborales y se involucraron 1.375.702 trabajadores.

La rama con mayor conflictividad fue la construcción que representó el 42% de la conflictividad sectorial (Gráfico 2) con cuatro paros por cinco fallecimientos y cuatro por la negociación colectiva además de otros puntuales. En segundo lugar se ubicó la educación (27%) donde se destacaron los paros de la Universidad de la República por mayor presupuesto en la Rendición de Cuentas. Dentro del transporte (17%) se combinaron paros varios en el transporte de carga y también en el de pasajeros donde se destacaron el cierre de Raincoop y los paros de taxis en rechazo a UBER y por mayor seguridad porque hubo varios taxistas baleados.

¹ Cifras del 1 de enero al 14 de diciembre de 2016.

En cuanto a las causas el 80% de la conflictividad total, que incluye paros generales y sectoriales, fue por reivindicaciones salariales. La segunda causa, con un porcentaje mucho menor (13%) fue mejores condiciones de trabajo donde se incluyeron los paros por fallecimiento en accidentes de trabajo en la construcción y también los del transporte por trabajadores baleados, todos en reclamo de mayores medidas de seguridad.



3.1. Algunos conflictos destacados del año

En 2016 se destacaron varios conflictos: los registrados en el comercio porque es un sector que históricamente tuvo una muy baja organización sindical y por lo tanto muy poca capacidad de movilización lo que se modificó este año, los del taxi en rechazo a UBER por las particulares características de la actividad y el de los vendedores de nafta que durante 48 horas no vendieron combustible porque es inusual que los patrones adopten medidas de este tipo.

3.1.1. El conflicto en el comercio minorista

Uno de los sectores que cobró mayor notoriedad en el segundo semestre fue el comercio, específicamente los supermercados en el que se desempeñan –según datos de prensa- unas 27.000 personas y más de la mitad se encuentran sindicalizados.

Se registraron varias medidas por mejoras salariales: reclamo de un salario mínimo de \$20.000 nominales (siendo hoy \$13.000); la no eliminación de la prima por presentismo; establecer el 21 de junio como el día del Trabajador del Comercio y Servicios, entre otras reivindicaciones. Aún con la noticia de flexibilización de las pautas a mediados de noviembre, Ismael Fuentes declaraba: *“Todavía estamos lejos de un acuerdo”*.

Es en este marco que el sindicato adopta una serie de medidas de gran impacto, como paros, asambleas permanentes, piquetes en la puerta de varios supermercados, repartida de volantes en puntos estratégicos de la ciudad e irrupción en los comercios con actos de protesta. De esa forma, un grupo de militantes impedía a los clientes comprar en el lugar que preferían, los mandaban a otro supermercado al que no hacían paro, y también prohibían al que quería trabajar poder hacerlo.²

Si bien cuantitativamente estos paros no son significativos, las jornadas perdidas en el comercio superaron a las de la industria manufacturera (Gráfico 2) siendo este hecho muy poco frecuente.

² El piquete como herramienta de lucha sindical, El Observador, Pág. 20, Sábado 19 y Domingo 20 de noviembre de 2016

3.1.2. El conflicto de Uber

Desde que Uber se instaló en Uruguay, hace ya un año, ha sido sujeto a una serie de multas por parte de la Intendencia de Montevideo, que es la encargada de regular el servicio de transporte de la ciudad, con el objetivo de frenar su avance dado que se entiende que atenta contra la normativa vigente. Se han realizado operativos desde la IMM para localizar, multar y retirar la chapa de los vehículos que utiliza Uber e incluso un taxista fue procesado sin prisión por amenazar a un chofer. El Sindicato y la Gremial Única del Taxi advirtieron que dado el reducido mercado de Uruguay, si se regulan las aplicaciones habrá una disminución de clientes de los taxis y ésta convicción llevó a una serie de hechos que traen nuevas implicancias en las relaciones laborales.

Como consecuencia directa se formó una nueva gremial: Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones (ACUA), que nuclea trabajadores que utilizan las plataformas tecnológicas para brindar servicios de transporte. Su objetivo principal es el de lograr que se regulen dichas aplicaciones y que de esa forma se les pueda reconocer como trabajadores independientes, realizando los aportes correspondientes.

Al cierre de este informe, la Junta Departamental aprobó un decreto que permite a quienes utilizan dichas aplicaciones a operar dentro de un marco legal. Se establece un canon a pagar por kilómetro recorrido, así como las condiciones que deben cumplir y autoriza la fijación de precios máximos.

Tal vez haya que comenzar a considerar un nuevo modelo de negocio, diferente, pero respetando las leyes laborales y el pago de impuestos.

3.1.3. El conflicto de la Unión de Vendedores de Nafta y Ancap

Un tiempo atrás ANCAP modificó la paramétrica para determinar el precio del combustible con el objetivo de disminuir costos. Los vendedores discreparon con los cambios argumentando que afectaría las ganancias que ya habían sido afectadas porque los aumentos salariales no fueron absorbidos y porque los costos que se generan por los pagos con tarjetas tampoco fueron considerados. La Unión de Vendedores de Nafta resolvió entonces no vender combustible al público durante 48 horas sin afectar servicios esenciales como la salud o la policía, medida que se concretó el 21 y 22 de noviembre. El día previo circuló una intimación de ANCAP, donde se indicaba que no vender combustible al público constituiría una violación de las obligaciones asumidas en el contrato de concesión y se dejaba constancia que de efectivizarse tal incumplimiento se reservaban la facultad de adoptar las medidas que a derecho correspondieran.

Esta fue una medida muy especial donde los dueños de las estaciones de servicio resolvieron suspender los servicios pero en la que los trabajadores no estuvieron de acuerdo. De todas

formas no se vendió combustible pero los trabajadores no perdieron los jornales ya que estaban en el trabajo aunque sin despachar combustible.

Otro capítulo de este conflicto se abrió sobre fines de mes con dos distribuidoras de combustible Petrobras y Axion Energy³. Estas reclamaron por el cambio de modelo impuesto de manera "unilateral" e "inconsulta" y advertían que sus contratos se vencían el 8 de diciembre y que en estas condiciones no iban a firmar uno nuevo. Finalmente al otro día de vencido el convenio Petrobras y Axion retiraron combustible de la planta de ANCAP manifestando que lo hacían para no perjudicar a la población.

El conflicto sigue planteado. ANCAP propone que este sea un período de transición para ajustar la letra chica de los contratos con las distribuidoras, pero estas rechazan las nuevas condiciones. Por otra parte se propone multar a los estacioneros que no despacharon combustibles en noviembre y según la prensa ya los está notificando. Estos anunciaron que apelarán la sanción.

4. La negociación salarial

La sexta ronda de Consejos de Salarios se desarrolló en tres tramos: 2º semestre de 2015, 1er semestre de 2016 y 2º semestre de 2016. En este trabajo se consideran los resultados de los dos primeros semestres y los del 3º hasta el 15 de diciembre. Este día en la página web del Ministerio de Trabajo, habían publicados algo menos del 50% de los ámbitos instalados. El Cuadro N° 1 muestra los resultados de los que se dispone en forma comparativa con los de la quinta ronda realizada desde octubre 2013.

Cuadro 1

Modalidad de Resolución de los Consejos de Salarios (**)

Fecha	Ámbitos Nº	Consenso (%)	Emp y Trab (%) (*)	PE y Emp (%)	PE y Trab (%)	Decretos (%)
5ª Ronda Oct /13	132	91,5	3	1,5	4	0
2º sem. 2015	64	64	11	22	0	3
1er. sem. 2015	33	58	33	3	6	0
2º sem. 2016(**)	43	70	28	0	2	0
Total 6ª Ronda	140	64	21	11	2	2

(*) Incluye los discutidos en el Consejo de Salarios y fuera del mismo

(**) En este informe se consideran los publicados por el MTSS hasta el 15/12/2016. En su totalidad son 109

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. Universidad Católica.

³ Ducsa, la tercer distribuidora, es de capital estatal y firmó el aceptando el nuevo modelo.

Del Cuadro 1 surge que la quinta ronda (al igual que en las anteriores) tuvo un porcentaje de consensos muy superior a la actual. Esto implica un gran crecimiento de las votaciones, del 3 al 34%, con la particularidad que las mayorías mostraron alineamientos diferentes a los tradicionales. Las votaciones ocurrieron en todas las rondas, pero en las anteriores el PE acompañaba a trabajadores y empresarios en cantidades similares. En cambio en la ronda actual en el 1er semestre de 2015 las mayores votaciones fueron del PE con los empresarios mientras en los dos semestres siguientes votaron empresarios con trabajadores con el voto negativo o la abstención del gobierno. En ambos casos trabajadores y Poder Ejecutivo no coincidieron, lo cual es un hecho novedoso.

En el tercer tramo de la sexta ronda (2º sem. de 2016) se pueden distinguir dos momentos que tienen como punto de separación el 11 de noviembre de 2016 cuando se anunció en el Consejo Superior Tripartito la nueva flexibilidad de los lineamientos. Hasta esa fecha la negociación iba muy lenta y solo 12 subgrupos habían culminado sus negociaciones de los cuales seis fueron bipartitos contando con el voto en contra del Poder Ejecutivo, por la ubicación del correctivo. Al 15 de diciembre se habían registrado 43 acuerdos, de los cuales 30 fueron consensuados por los tres actores, la mayoría de los cuales en la etapa final de la negociación. Estos convenios incluyeron, tal como proponía el Poder Ejecutivo, la cláusula que admite el correctivo anual no en forma preceptiva sino condicionado a una convocatoria al Consejo de Salarios en el que las partes lo acuerden, en cuyo caso sería acompañado por los delegados del Poder Ejecutivo. Esto podría hacer suponer que uno de los obstáculos centrales que presentaba esta negociación, se había removido permitiendo un crecimiento de los consensos como era tradicional en rondas anteriores.

Los actores han identificado a su sector en los grupos de los que ya se conocen resultados: el 61% entendió ser sector medio, el 21% sector dinámico, el 14% sector en crisis, en tanto que el 4% no consideró la situación del sector, utilizando valores independientes no ajustados a la planilla de los lineamientos, por lo que fueron votados en contra por los delegados del Poder Ejecutivo.

El hecho que en las votaciones el PE y los Trabajadores no estuvieran juntos que se ve en las tres etapas de la ronda podría interpretarse como una ruptura de un acuerdo histórico, aunque caben otras interpretaciones.

5. Conclusiones: primeras reflexiones

Aunque todavía falta concluir varios conflictos importantes y más del 50% de los Consejos de Salarios, pueden realizarse algunas primeras reflexiones sobre la presente Sexta Ronda.

- a) **Relaciones Laborales en una economía estancada.** Las relaciones laborales en esta sexta ronda de negociaciones marcan diferencias sustanciales con respecto a las dos Administraciones anteriores. El origen de los cambios está en la nueva política salarial en una economía que crece muy poco, cuyos objetivos son moderación salarial y desindexación, cuando antes habían sido crecimiento e indexación.

- b) **Movimiento sindical opuesto al gobierno.** Ante esta propuesta, a diferencia de los años anteriores el movimiento sindical se opuso al gobierno y centró sus movilizaciones en el cambio de las pautas, afirmando que ellas rebajaban el salario real e introducían incertidumbres si la inflación no se reducía. Sus movilizaciones y sus gestiones lograron que se introdujeran algunos cambios, los cuales sin embargo no redujeron los conflictos y no se concretaron en convenios hasta después de mediados de noviembre.
- c) **Reducción de consensos y con pocas votaciones de trabajadores y gobierno.** La negociación colectiva muestra una reducción de los consensos y un aumento de las votaciones. Según las etapas, los empresarios votaron con los trabajadores o con el Ejecutivo, reduciendo los acuerdos Ejecutivo-Trabajadores. Esto puede ser analizado como un cambio en los acuerdos históricos o como un problema coyuntural, dado que algunos dirigentes sindicales destacan siempre las mejoras que tuvieron en los dos gobiernos anteriores.
- d) **La polémica y la realidad: el salario real creció en 2015 y 2016.** Los resultados indican que el salario real creció en el promedio de 2015 sobre el promedio 2014 (1,56%) y lo volverá hacer en el 2016 (aumentó 1,66%, en 12 meses hasta octubre). Estas cifras indican que muy probablemente crezca más que el Producto Bruto Interno, cuya estimación de crecimiento se ubica cercano al 0,5%, aunque hay una evolución positiva en los últimos meses.
- e) **Valoración sindical.** El Presidente del PIT CNT afirmó que el movimiento sindical “no tocó el techo con las manos”. Sin embargo, analizando los objetivos que se fijaron logró modificaciones en la propuesta del IRPF y cambios en los gastos presupuestarios, así como que el salario real creciera y más que el producto. Claramente menos que los años anteriores, pero en un contexto de estancamiento no puede decirse que sea un fracaso.
- f) **Visión empresarial.** Por su parte los empresarios, con muy inferior presencia en los medios, lograron una moderación del crecimiento salarial, porque éste era también el objetivo del Poder Ejecutivo. Su principal cuestionamiento al Gobierno es haber cedido en varios momentos a las exigencias sindicales sin consultarlos. Aunque lo último sea cierto, en lo sustancial, el resultado final de la negociación no les implica una dificultad económica, por lo menos en la mayoría de los casos. Pese a ello, según la prensa, están pensando en retomar la denuncia presentada a la OIT en el año 2009.
- g) **El gobierno conforme.** Andrés Masoller, del Ministerio de Economía, ha manifestado su conformidad con los acuerdos de los Consejos, lo cual es razonable porque, tanto cuando fueron por consenso como por votación, en los aspectos básicos, respetaron las pautas propuestas.
- h) **Nuevos hechos en las relaciones laborales.** La aparición en el país de Uber, así como de otras aplicaciones en el sector financiero, inmobiliario, venta de pasajes, acompañando una tendencia mundial, está introduciendo un hecho nuevo en la producción y comercialización. Esta situación se está expresando también en nuevas tendencias en las relaciones laborales, que hoy son incipientes pero probablemente adopten nuevas formas en el futuro.