



Las relaciones laborales en el primer semestre de 2015

Julio de 2015

Juan Manuel Rodríguez

Beatriz Cozzano

Graciela Mazzuchi

María Eloísa González

Las relaciones laborales en el primer semestre de 2015

Síntesis de prensa

1. En un contexto económico diferente al de las dos administraciones anteriores del Frente Amplio, se percibe una moderación en el crecimiento lo cual afecta directamente a la negociación colectiva que se desarrollará en el segundo semestre del año y en el próximo.
2. El marco jurídico en el primer semestre de 2015 prácticamente permaneció incambiado. No se dictaron nuevas normas de derecho colectivo de trabajo y en materia de derecho individual se aprobó la ley que regula el trabajo nocturno y el decreto reglamentario de la ley de empleo juvenil.
3. Se convoca una nueva ronda de negociación salarial en el sector privado y el Poder Ejecutivo propuso lineamientos para considerar en los Consejos de Salarios. La política salarial propuesta apunta a tres tipos de salarios: los generales –aplicados a todos los Consejos-, los sumergidos y el salario mínimo nacional.

La vigencia propuesta es de tres años a partir del 1° de julio de 2015 y de dos años los que se negocien en el 2016. Se clasificarán los sectores en tres grupos definidos por la situación en la que se encuentran: a) dinámicos –que crecen más del 4% anual-, b) medios, que crecen entre 0 y 4% y c) en dificultades, que son aquellos que no crecen, se encuentran enviando trabajadores al seguro de paro, reciben subsidios del Estado, etc.

La propuesta incluye un correctivo al final del segundo año y un gatillo en caso de que la inflación acumulada supere el 12% desde el aumento salarial anterior.

Los salarios inferiores a \$14.000 son los denominados sumergidos y en este caso se definen dos franjas que tendrán aumentos anuales adicionales a los generales: de \$10.000 a \$12.000 tendrán un aumento del 3,5% anual y de \$12.000 a \$14.000 de 2,5%.

En relación al salario mínimo nacional la propuesta incluye aumentos por cuatro años, llegando a \$15.000 en el año 2019. El PIT CNT pide que se llegue a este valor pero en el 2016.

4. Según los empresarios, los gobiernos anteriores inclinaron la balanza hacia los trabajadores. En el primer semestre del año dieron crédito a las nuevas autoridades por su impronta de diálogo. El comienzo fue auspicioso, dejando las Cámaras empresariales en suspenso la queja planteada en el 2009 ante OIT por la ley de negociación colectiva, para volver a trabajar en pos de una modificación consensuada. En los lineamientos salariales primero valoraron la cautela del gobierno pero posteriormente señalaron que los aumentos eran más onerosos que los de la ronda anterior, lo que generaría más conflictividad y pérdida de puestos de trabajo. Ello probablemente determine un cambio en el relacionamiento en el segundo semestre del año.
5. En relación a la posición sindical, las mayores preocupaciones de la central obrera son que el crecimiento salarial acompañe la evolución del PBI, la mejora de los salarios sumergidos, el aumento de la inversión en la educación, profundizar el Sistema Nacional Integrado de Salud y apoyar el Sistema Nacional de Cuidados. El rechazo al TISA y los cambios en el Fondes han sido dos temas especialmente polémicos.

En Junio se llevó a cabo el XII Congreso de la Central, siendo el más grande de la historia en cantidad de participantes. Como resultado, la reforma estatutaria quedara para el futuro y se consensó una lista única.

En relación a los nuevos lineamientos salariales, las reacciones del movimiento sindical han sido inmediatas: los aumentos propuestos son considerados insuficientes y solicitan al gobierno revisarlos ya que aseguran que no mantienen el poder adquisitivo y cuestionan los ajustes semestrales y el correctivo en el segundo año del convenio.

6. La conflictividad general (que incluye conflictos de empresa, rama y paros generales) aumentó 52% respecto al primer semestre del año anterior, en tanto que la conflictividad sectorial (sin paros generales) aumentó 33% en relación a igual período. Si se compara el primer semestre de este nuevo período de gobierno, con períodos similares anteriores, en este año se registró la más alta conflictividad solo superada en 1995.
7. La conflictividad del sector privado y público fue pareja (51% sector privado y 49% sector público). Dentro del sector privado se destacó la construcción y en el sector público el Poder Judicial y la Intendencia de Salto. Las reivindicaciones salariales fueron la principal causa de conflictividad (40%), le siguieron los conflictos por condiciones de trabajo (27%) y los conflictos por empleo (22%).
8. Se pueden hacer algunas consideraciones sobre la política salarial implementada, sobre todo considerando las causas que originaron resistencias en el movimiento sindical, reducción del poder de compra y desindexación. Efectuadas simulaciones, no puede afirmarse que exista un descenso de los salarios reales, pero tampoco que haya crecimiento asegurado. Probablemente los sectores dinámicos crecerán, los del medio crecerán si la inflación desciende y los en dificultades tendrán un descenso incluso con inflación inferior a la actual. Respecto a una eventual desindexación, como los aumentos propuestos tienen un cierto vínculo con la inflación esperada, hay una indexación no expresa sino implícita.
9. Respecto a las previsiones de futuro se vislumbran dificultades para las próximas negociaciones del sector privado en la autoasignación de los sectores, en la ubicación del correctivo, en la periodicidad de los ajustes y en los indicadores a considerar lo que aparejará una elevada conflictividad con sindicatos enfrentados al gobierno como antes no se había dado. Lo mismo sucederá en el sector público, con la propuesta de Presupuesto considerada como muy austera.

Las relaciones laborales en el primer semestre de 2015

1. Contexto económico

La tendencia de la actividad económica es uno de los temas de debate que influyen directamente en la negociación salarial. Si bien hay varios factores que originan diversas interpretaciones, todas tienen una coincidencia básica en que habrá una moderación en el crecimiento, al tiempo que existen enfoques diferentes sobre los factores de dinamismo. Entre los temas de debate están, las cifras recientes sobre el producto, la evolución del mercado de trabajo, el contexto internacional y la evolución previsible del mercado interno y su incidencia en el crecimiento.

Sobre las cifras del crecimiento del producto, en el primer trimestre del año (última cifra disponible) el PBI creció 4% con respecto al mismo trimestre del año anterior, cifra superior a la esperada por la mayoría de los analistas. En el año 2014 el crecimiento fue del 3,5% y el gobierno estima que en el 2015 alcanzará al 2,5%, lo que significa un valor menor que en los años pasados, aunque todavía superior a la media histórica.

La sostenibilidad de las cifras de este año es uno de los temas polémicos. En el primer trimestre de 2015 el crecimiento de la industria fue 11,3%, debido al inicio de la producción de celulosa por Montes del Plata - que no ocurría el año anterior- así como a la producción de jarabes para la zona franca de Colonia, pero un número importante de sectores industriales no creció o contrajo su actividad. También incide el aumento del suministro de electricidad gas y agua (18,1%), por mayor generación en las represas. En sentido contrario, se mantiene la contracción en la construcción (- 2.6%).

El mercado de trabajo refleja este enlentecimiento de la economía. El desempleo había alcanzado cifras cercanas al 6,5 en el año pasado llegando al 8,1% en abril de 2015. En mayo, sin embargo, desciende al 7,4 % ubicándose en cifras levemente superiores a los años pasados. Este descenso no se explica por la generación de nuevos puestos de trabajo, pues la tasa de empleo cayó de 59 a 58,7 %, sino por el descenso de los que buscan empleo: la tasa de actividad se redujo de 64,2 a 63,4%. Es decir que si bien descendió el desempleo ello no es resultado de un mayor nivel de actividad económica ni del crecimiento del empleo. En los últimos cuatro años el promedio anual del desempleo fue menor o igual al 6,1% mientras en los primeros cinco meses del 2015 fue de 7,3% lo que indica un crecimiento no despreciable.

Uno de los factores explicativos del enlentecimiento en el nivel de actividad es el cambio de la situación internacional. Las exportaciones que habían tenido un pequeño crecimiento en 2014 del 0,3% se redujeron en el período enero-mayo de 2015 en un 9,52%, siendo la principal caída la del mes de mayo (22,78%).

En la explicación de esta contracción se indica que los países de la región, los emergentes y los de mayor desarrollo no terminan de retomar su crecimiento desde la crisis de 2008-2009 y la tendencia para los próximos años no es auspiciosa. En la región, Argentina tuvo en 2014 un crecimiento del 0,48%, el más bajo

de los últimos cinco años y no tiene perspectivas de crecimiento. Brasil creció aún menos 0,15% y se estima que tendrá contracción en el 2015, dos mercados, que si bien se redujeron como destino de las exportaciones siguen siendo importantes.

Por su parte China, que ha pasado a ser el segundo destino de nuestras exportaciones, mantendrá un crecimiento elevado relativamente cercano al 7%, pero inferior a las cifras que tiene hace muchos años, que rondaban el 10% o aún más. Sin duda esto implicará una reducción de sus compras al exterior.

En cuanto a los países desarrollados, la zona euro mantiene una crisis estructural, con muy bajas tasas de crecimiento (0.89% en 2014) y no existen expectativas de modificaciones en los próximos años. El único aspecto positivo es el crecimiento de la economía norteamericana, que alcanzó al 2.39% en 2014 y se mantuvo en cifras similares en el primer trimestre del 2015. En contrapartida, esta mejora de la economía y el mercado de trabajo norteamericano significará una reducción de su política monetaria contractiva y la suba de su tasa de interés y del dólar, lo que se estima atraerá mayores capitales, reduciendo la orientación de éstos hacia los países emergentes, de mayor crecimiento, entre los cuales se encuentran los latinoamericanos.

Por su parte el mercado interno mantiene su nivel y así como fue decisivo para que en la crisis de 2008 el país no ingresara en recesión, quizá pueda cumplir un rol similar en este nuevo contexto externo menos favorable, que todo indica que se mantendrá por algunos años. En todo caso a esto apunta la propuesta sindical, de aumentar salarios para aumentar el mercado interno y que éste contribuya al dinamismo económico o a reducir los factores contractivos (partiendo de la base que no habrá reducción de empleos). En los hechos las visiones diferentes sobre la evolución futura de la economía y los potenciales factores de dinamismo influyen fuertemente en las posturas frente a la negociación colectiva que se desarrollará en el segundo semestre de este año y en el siguiente.

2. Contexto jurídico

El marco jurídico en el primer semestre de 2015 permaneció prácticamente incambiado. En materia de derecho colectivo no se ha dictado nueva normativa.

En materia de derecho individual en el primer semestre se han dictado dos normas trascendentes. El 13 de febrero de 2015 se aprobó la ley N° 19.313, que entró a regir el 1ero de julio de 2015 y regula el trabajo nocturno. Si bien la nocturnidad era un beneficio negociado en convenios colectivos, hasta la fecha no existía ley que la generalizara a todos los trabajadores, siendo una reivindicación constante de los sindicatos. La ley establece una compensación del 20% para quienes trabajan entre las 22 y las 6 horas un mínimo de 5 horas, y tiene dos innovaciones. Por un lado, la posibilidad de sustituir la compensación pecuniaria por la reducción de la jornada de trabajo, y por otro, la obligación del empleador de cambiar al horario diurno a la trabajadora grávida o que dio a luz que así lo solicitare, por el plazo de un año y sin reducción de salario.

La otra norma dictada es el decreto N° 115 de 23 de abril de 2015 que reglamenta la ley de empleo juvenil. Esta ley definía distintas posibilidades de contratar a jóvenes: primera experiencia laboral para jóvenes

entre 15 y 24 años; práctica para egresados de hasta 29 años; contrato para jóvenes desempleados con vulnerabilidad económica y menos de 30 años; y prácticas empresariales para hacer pasantías los estudiantes.

El decreto reglamentario vino a llenar un vacío que determinó que la ley a pesar de existir prácticamente no fuera usada. Estableció la forma documental que deben adoptar los contratos (por escrito y registrados en DINA) y además los beneficios que recibirán las empresas por concretar este tipo de contratación.

3. La estrategia de los actores

3.1. Política salarial del gobierno

Como ha sido habitual desde el año 2005 al convocarse una nueva ronda de negociación salarial en el sector privado, que abarca a los sectores cuyos convenios vencieron el 30 de junio de 2015, el Poder Ejecutivo propuso criterios para considerar en los Consejos de Salarios.

Estos criterios son una propuesta que trabajadores y empresarios considerarán y podrán aceptar o proponer cambios. Debe tenerse en cuenta que de acuerdo a la Ley de Negociación Colectiva vigente el Consejo adopta resoluciones por consenso de los tres miembros o por cualquier mayoría que se conforme. Los criterios, por tanto, son la posición que sostendrán los delegados oficiales pero éstos solo tienen un voto, por lo que podrían adoptarse resoluciones diferentes de los criterios. Estos criterios, en la medida que serán defendidos por los delegados del Poder Ejecutivo conforman la política salarial del actual gobierno.

Los lineamientos propuestos se dirigen a tres tipos de salarios: a) generales, aplicados a todos los Consejos, b) salarios sumergidos y c) salario mínimo nacional. Se analizarán cada una de estas tres propuestas.

3.1.1. Propuesta General.

- ✓ **Vigencia.** Los convenios que se firmen en el año 2015 tendrán una vigencia de tres años a partir del 1° de julio y los que se negocien en el 2016 de dos años. Estos tomarán los aumentos correspondientes a los dos últimos años de los criterios propuestos para los convenios de tres años.
- ✓ **Aumentos por sector.** Se clasificarán los distintos sectores comprendidos en los Consejos en tres grupos definidos por la situación en que se encuentran a) dinámicos, que son los que están creciendo más de 4% anual, b) medios, que son los que crecen entre 0 y 4% y c) en dificultades que son los que no crecen, están enviando trabajadores al seguro de paro, están recibiendo subsidios del Estado, etc.

De acuerdo al grupo en que está el sector se establece el aumento salarial para los próximos tres años según la siguiente tabla:

Aumentos de salarios según año y sector (en %)

Sectores	1er año	2º. año	3er. año	Acumulado
Dinámicos	10	9	8	29,5
Medios	8,5	8	7,5	26
En dificultades	8	6,5	6	21,9

Esto implica que los aumentos totales en los tres años serán de 29,5% para los sectores dinámicos, del 26% para los medios y del 21,9% para los sectores en dificultades.

Las cifras indicadas anteriormente corresponden al total anual, que será distribuido en dos aumentos semestrales.

La propuesta incluye un correctivo al fin del segundo año calculado como los aumentos de precios del período transcurrido sobre los aumentos salariales otorgados. Asimismo se incluye un gatillo por el cual si la inflación acumulada desde el aumento salarial anterior supera el 12% el mes siguiente habrá un aumento salarial.

3.1.2. Salarios sumergidos

Se definen salarios sumergidos aquellos que son inferiores a \$ 14.000. A su vez con éstos se clasifican en dos franjas que tendrán aumentos anuales que se agregarán a los establecidos en la tabla general vista en el punto anterior. Las franjas son: a) de \$ 10.000 a 12.000 que tendrán un aumento de 3,5% anual y b) de \$ 12.000 a 14.000, cuyo aumento será del 2,5%. Acumulando los tres años, el aumento total en el período de vigencia del convenio será de 10,3% la primer franja y 7,7% la segunda.

En la medida que estos aumentos son adicionales a los establecidos en la tabla anterior, los valores inferiores y superiores de cada franja al fin de los tres años dependerán de en qué sector de los tres definidos se encuentran estos salarios. Para tener una idea de los valores de las franjas al fin del convenio, en el cuadro siguiente se calculan para el caso que estuvieran en el sector medio (aumento general de 26%). Si estuvieran en un sector dinámico las franjas tendrán valores mayores y si fuera un sector en dificultades, menores.

Cambios en las franjas de salarios sumergidos en el caso de sectores medios

Franjas	1 de julio 2015		1 de julio 2017	
	Valor inferior	Valor superior	Valor inferior	Valor superior
Primera	10.000	12.000	13.898	16.677
Segunda	12.000	14.000	16.248	18.998

Debe tenerse presente que estos valores corresponden a una jornada semanal de 40 hs. En caso que la jornada semanal sea superior deben ajustarse a ese aumento. Esto implica que si en la semana se trabajaran 44 hs los valores deben aumentarse un 10% y si se trabajara 48 hs deben aumentarse un 20%.

3.1.3. Salario Mínimo Nacional

La propuesta incluye aumentos del SMN por cuatro años. En principio incluyó tres años como el conjunto de la propuesta pero posteriormente agregó el año 2019 con lo que se llegó a un valor de \$ 15.000, tal como solicitaba el PIT CNT, aunque éste exigió que este valor se alcanzara en el 2016. Los valores propuestos, que seguramente se concretarán, pues el Salario Mínimo Nacional se fija por decreto del Poder Ejecutivo son los siguientes:

SMN, Aumentos y valor 2016-2019		
Año	% Aumento	SMN (\$)
1/1/2016	11.5	11.150
1/1/2017	10.0	12.265
1/1/2018	9.5	13.430
1/1/2019	11.69	15.000

3.2. La posición empresarial

A comienzos de 2015, antes de asumir el nuevo Presidente, previendo un panorama económico menos alentador que en los últimos años, los empresarios le pidieron a Vázquez más diálogo que el que tuvieron con el gobierno anterior, un mejor clima para las inversiones y un Ministerio de Trabajo que garantizara ecuanimidad.

La designación de Astori como Ministro de Economía y de Murro como Ministro de Trabajo, despertó en los empresarios la expectativa de que- por la impronta de diálogo de ambos Ministros- comenzaría una nueva etapa en la que se sentirían más escuchados.

El primer logro del Ministro de Trabajo a poco de asumir y con un discurso abierto al diálogo, fue lograr que las Cámaras empresariales dejaran por este año en suspenso la queja que en el 2009 habían planteado en OIT por la ley de negociación colectiva, y se sentaran nuevamente con el PIT CNT ambos con la voluntad de buscar soluciones en común. Aunque pueden intuirse dificultades para alcanzar consensos, se está trabajando para llegar a una modificación de la ley de negociación colectiva consensuada por las partes.

Luego, cuando fueron recibidos por el Presidente, quedó en claro la preocupación conjunta por la competitividad del país. Justamente una de las preocupaciones centrales del empresariado era que Uruguay tuviera la posibilidad de acceder a nuevos mercados. La participación de Uruguay en las conversaciones en la búsqueda de un tratado que liberalice el comercio de servicios (TISA) fue considerada por los empresarios como el primer paso en ese camino. También vieron con buenos ojos los cambios propuestos para el FONDES ya que a su juicio y hasta ahora los fondos servidos por el BROU sólo lograron dilatar el cierre definitivo de alguna empresa, siendo dineros “tirados al vacío”.

Respecto de las pautas salariales en una primera impresión los empresarios valoraron la cautela que primó en el gobierno a la hora de poner sobre la mesa los lineamientos en consonancia con la defensa de los puestos de trabajo. Luego de las aclaraciones realizadas en la segunda convocatoria al Consejo Superior Tripartito, tuvieron su primera desilusión al advertir que los aumentos parecerían más onerosos para las empresas en comparación con la ronda anterior, pero en un contexto económico menos favorable, lo que podría generar alta conflictividad y pérdida de puestos de trabajo.

Las relaciones de los empresarios con el PIT CNT quedaron de manifiesto cuando el PIT CNT rechazó el ofrecimiento del Ministro de Trabajo de tener una cadena en conjunto los tres actores por la celebración del primero de mayo. Sin embargo la reacción frente a este hecho fue más cauta que en ocasiones anteriores, ya que los empresarios reconocieron que la actitud no reflejó el pensar de todos los integrantes del PIT, admitiendo que hay dirigentes que se están dando cuenta de que hay que prepararse para ser más productivos y competitivos y procesan un cambio de mentalidad, hay dirigentes que están neutros y hay otros que rechazan absolutamente los cambios.

En concreto los empresarios que se quejaban de que en los dos gobiernos anteriores la balanza se inclinaba hacia los trabajadores, en el primer semestre del año dieron un crédito a las nuevas autoridades, esperando la existencia de un antes y un después. Probablemente el inicio del nuevo semestre y los

criterios definitivos de cara a la próxima negociación salarial transmitidos, cambien el buen clima de relacionamiento ya que como dijo el Presidente de la Cámara de Comercio a Búsqueda (23/07/15) *“pensábamos que íbamos a ser más entendidos”*.

3.3. Los sindicatos

La coyuntura económica en la asunción del nuevo gobierno no es la misma que en los gobiernos anteriores del Frente Amplio. El director del Instituto Cuesta Duarte, Milton Castellano, dijo a El País (01/03/2015) que existe una expectativa positiva en relación a la segunda administración de Tabaré Vázquez, *“vamos a apoyar y contribuir con nuestras opiniones y diferencias, pero sin dejar de reconocer los importantes avances que se han concretado en los últimos 10 años”*. Por otro lado, Richard Read señalaba *“El hecho de que muchos jerarcas sigan en sus cargos y que las políticas se mantengan en la misma línea son elementos que juegan a favor y llevan a pensar que no habrá muchas diferencias ni sorpresas”*.

Sin embargo, muchas de las resistencias a los planteos oficiales nacen del PIT CNT y del propio Frente Amplio más que de los partidos de oposición, como sucede tradicionalmente. Durante el primer gobierno de Vázquez el relacionamiento era óptimo y se daba el enojo de los empresarios ante la aprobación de una serie de leyes que beneficiaban directamente a los trabajadores; algunos dirigentes sindicales han manifestado desconcierto y sienten que la izquierda *“les soltó las manos”*.

El movimiento sindical marcó como una preocupación central atender los salarios sumergidos. El informe del Instituto Cuesta Duarte sobre salarios 2014 señala que los salarios sumergidos están presentes en todos los sectores de actividad, aunque el doméstico, rural, comercio y restaurantes y hoteles serían los más afectados.

Este año tiene la particularidad de la presentación del presupuesto quinquenal por parte del gobierno por lo cual los trabajadores presentaron una serie de planteos como el aumento de la inversión en la Educación que no sea inferior al 6% del PBI, profundizar el Sistema Nacional Integrado de Salud, apoyar al Sistema Nacional de Cuidados.

El 23 de abril, con una plataforma fuertemente ideológica, una serie de sindicatos tanto públicos como privados realizó un paro parcial de actividades y su planteo principal fue contra el TISA.

Estas reivindicaciones se oficializaron en el acto del 1° de mayo, Día de los Trabajadores. El Presidente Tabaré Vázquez hizo un pedido explícito de avanzar en conjunto: *“Yo cuento con ustedes y ustedes pueden contar conmigo”*, les dijo el mandatario a la dirigencia del PIT CNT. Esto fue visto como una señal de acercamiento.

En este acto se reiteró el pedido de mejoras en los salarios sumergidos, fortalecimiento de la política industrial, avanzar en el sistema tributario del país, no participar en el TISA, más presupuesto para educación y vivienda y que el Fondes financie empresas recuperadas.

La jornada de 6 horas, que los empresarios justifiquen motivos para despedir, así como controlar los precios para los productos de la canasta básica fueron otros de los reclamos de la plataforma sindical. En este acto se dejaron en claro las diferencias con el gobierno y también se destacó el rumbo y los cambios que se impulsan.

Del 15 al 17 de junio de 2015 se llevó a cabo el XII Congreso de la Central, con la participación de 1154 delegados de todo el país, representando a 400.000 afiliados¹. Se consideró el Congreso más grande de la historia del movimiento sindical uruguayo en cantidad de participantes. Fue visto como “netamente estratégico” para el movimiento sindical ya que se definiría como se iba a plantar el movimiento sindical ante este tercer gobierno del Frente Amplio en una etapa en el que el país enfrenta grandes desafíos. El documento elaborado para discutir en dicho Congreso versa sobre impulsar la transformación de la matriz productiva, que la distribución de la riqueza tienda a elevar la justicia social y a la igualdad y apuntar a la democratización.

El presidente Vázquez abrió el Congreso lo cual fue visto como algunos como una confirmación en la cercanía de los intereses del Frente Amplio y de la central obrera. Invitó a los sindicalistas a acompañarlo *“en la construcción de un Uruguay mejor”*.

Como resultado del Congreso, la reforma estatutaria quedará para el futuro, se consensó una lista única y se mantuvo la ecuación de poder interno en la conducción si bien las corrientes de los Comunistas y Articulación son la mayoría: Mesa Representativa Fernando Pereira (Pte), Joselo López (Vice) y Marcelo Abdala Secretario Gral.

El Secretariado se integra por: 5 miembros de la corriente de los Comunistas (Abdala, López, Molina, Bermudez y Diberio), 4 de Articulación (Pereira, Gambera, Fazio y Riverón), 1 de la corriente 5 de marzo (Richard Read) y 1 de Cofe (López).

La corriente 5 de marzo (Richard Read), rechaza la reforma del estatuto del PIT CNT que impulsan los Comunistas y Articulación.

No ha habido ninguna mujer entre los elegidos para conformar el Secretariado Ejecutivo lo cual preocupa ya que es sabido que la participación de género es un indicador esencial de calidad de la democracia que desde el propio movimiento se proclama.

Como preámbulo de los lineamientos salariales, desde el estrado de la central sindical se gritó que el país “no está en crisis” y que las empresas deben invertir para sostener los cambios. *“En lugar de un freno se necesita un Estado con un rol activo”*, dijo el dirigente Marcelo Abdala. Pereira afirmó que hay un desacelere en relación a los 10 años anteriores, pero que el país sigue teniendo un crecimiento interesante. Ésta es una de las contradicciones más grandes entre la visión empresarial y sindical que da lugar al impulso de políticas distintas en la práctica.

¹ Según medios de prensa. No se cuenta con información oficial del PIT CNT.

En relación a los nuevos lineamientos salariales, las reacciones del movimiento sindical han sido inmediatas considerándolos como “insuficientes”: en la propuesta no aparece bien diferenciado el crecimiento del salario real y el correctivo recién en el segundo año hace que se pierda salario real, manifestaron. También se espera un aumento más acelerado para los salarios más sumergidos al que propone el gobierno.

El PIT CNT pidió al gobierno revisar dichos lineamientos ya que aseguran que no mantienen el poder adquisitivo y cuestionan que se desvincule el salario de las perspectivas de crecimiento del PBI ya que *“si crece la economía general, las ganancias van para las patronales”* (declaraciones de Marcelo Abdala).

El PIT CNT tratará de tender puentes para modificar las pautas propuestas, y ya varios dirigentes expresaron que de no ser así ningún sindicato querrá firmar convenios y *“va a haber mucha conflictividad”* (Pereira). Mientras tanto, Abdala sostuvo que un gobierno progresista no puede quedar divorciado de la base social, los trabajadores. Bermúdez, por su parte declaró *“Voté a Vázquez pero parece que ganó Lacalle”* (El País, 30/06/2015).

Ante algunas declaraciones de que la central no entendió las pautas y por eso su reacción, Fuentes señaló *“El PIT CNT entendió claramente los lineamientos. No somos tontos, tenemos asesores. Hemos algunos que tenemos 30 años negociando salarios”* (El Observador, 02/07/2015).

En este contexto de fuerzas encontradas, se analiza el primer paro general de 24 horas en el gobierno de Vázquez y a la reacción por los lineamientos del sector privado se le suma el recorte de inversiones de las empresas públicas, así como más presupuesto para la educación y la salud. Para lograr esto se mencionan algunas opciones como rever las franjas más altas del IRPF, aumentar la progresividad del IRAE, estudiar los depósitos financieros de uruguayos en el exterior y el uso de excedentes de reservas.

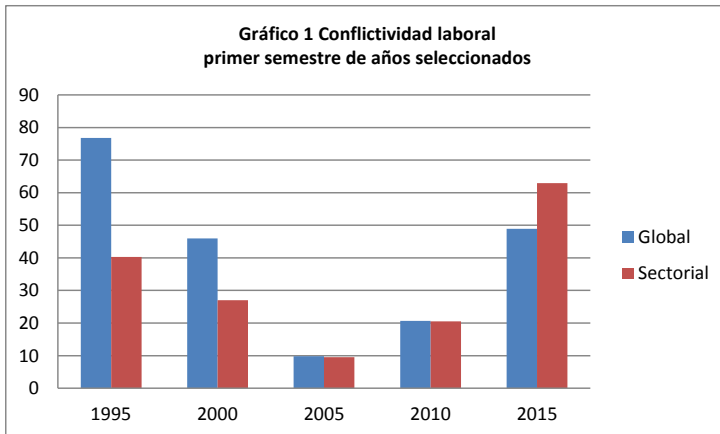
De aprobarse sería el primer paro general total en el actual gobierno de Tabaré Vázquez –ya que el de junio fue parcial- y la propuesta del secretariado general del PIT CNT es realizarlo el 6 de agosto. *“Nuestro pueblo decidió que hubiera un gobierno y era para que los cambios no se detuvieran. En cambio, estamos viendo señales negativas, como la detención de la construcción del Antel Arena y los criterios del Poder Ejecutivo para la negociación colectiva”* afirmó Abdala (El Observador, 08/07/2015).

En un momento de incertidumbre, los trabajadores se preparan para encarar la nueva ronda de Consejos de Salarios en busca de una conquista que no pierde vigencia: puestos de trabajo de calidad y mejor distribución de la riqueza.

4. La conflictividad laboral

En el semestre enero-junio tanto la conflictividad laboral general (que incluye conflictos de rama, de empresa y paros generales convocados por la central sindical) como la sectorial (solamente conflictos de rama y sector) aumentaron respecto al mismo período del año anterior en un 52% y un 33% respectivamente. Una parte del aumento se explica porque en junio se registró un paro general, el primero realizado durante este gobierno y otra porque en el semestre hubo dos importantes paros coordinados por

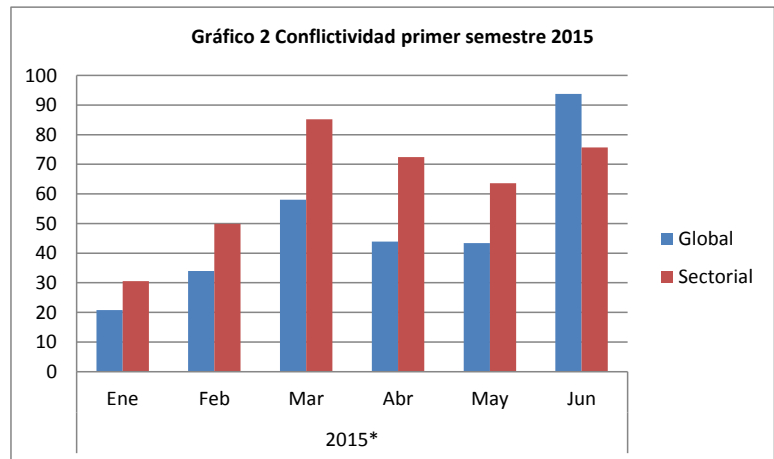
varios gremios: uno en abril en rechazo al TISA y apoyo al Fondes y otro en junio por presupuesto para la educación y la salud y en rechazo al TISA.



Si se compara el primer semestre de este año, el primero de un nuevo gobierno, con períodos similares, se observa que en este año se registró un nivel alto, en particular a nivel sectorial siendo el más alto de los años considerados, pero también a nivel global - solo superado por 1995-. En particular se observa claramente el aumento en comparación con los otros dos gobiernos del Frente Amplio (Gráfico 1)

Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2015 se registraron 66 conflictos de los cuales, como ya se mencionó, uno fue un paro general y dos fueron paros coordinados entre varios gremios los tres en el marco de la discusión del presupuesto quinquenal. A su vez hubo 8 conflictos en los cuales se ocuparon los lugares de trabajo. Por todos ellos en el semestre se perdieron 504.577 jornadas laborales y se involucraron en los mismos 624.434 trabajadores.

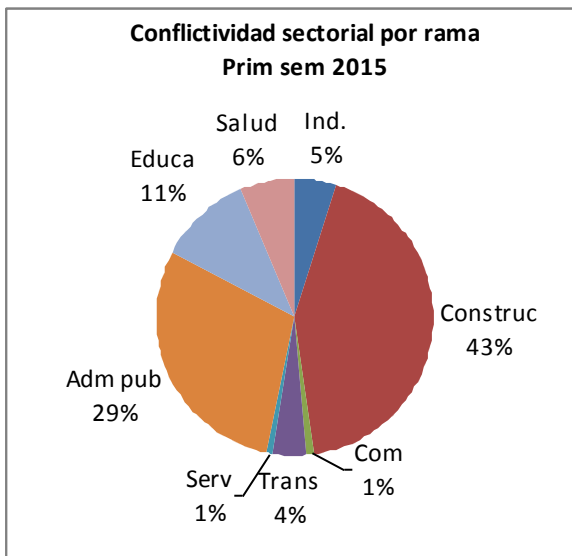
Si se desglosa la información y se analiza la dinámica mensual de la conflictividad se observa que entre enero y marzo la conflictividad creció, luego descendió en abril y mayo y en junio aumentó nuevamente (Gráfico2). Dentro de la conflictividad sectorial se destacaron claramente marzo y junio y en la global junio.



Recordemos que en marzo hubo una alta conflictividad en la construcción con paros en toda la rama por un fallecimiento en accidente laboral y el envío a seguro de paro de 150 trabajadores en la obra de la regasificadora. En junio se registró la más alta conflictividad global del semestre por el primer paro general de este gobierno al que se sumaron el paro coordinado de COFE y la enseñanza, un paro de varios días en la Intendencia de Salto por atraso en los pagos y trece paros en distintas ramas y empresas.

4.1. La conflictividad del sector privado y público fue pareja

La conflictividad del sector público fue el 49% del total sectorial semestral mientras que la del privado representó el 51%. Se destacó la construcción con el 43% sector en el que se registraron tres paros por fallecimientos de trabajadores en accidentes laborales y una serie de paros por la planta regasificadora, en defensa del trabajo y por la concreción de la obra.



Dentro de la Administración Pública se incluyeron los paros coordinados, el paro de la Intendencia de Salto, paros en el Poder Judicial por el conflicto que se inició el año pasado por el ajuste de salarios, un paro en la intendencia de Montevideo por el fallecimiento de un inspector de tránsito y otros cuantitativamente menos importantes.

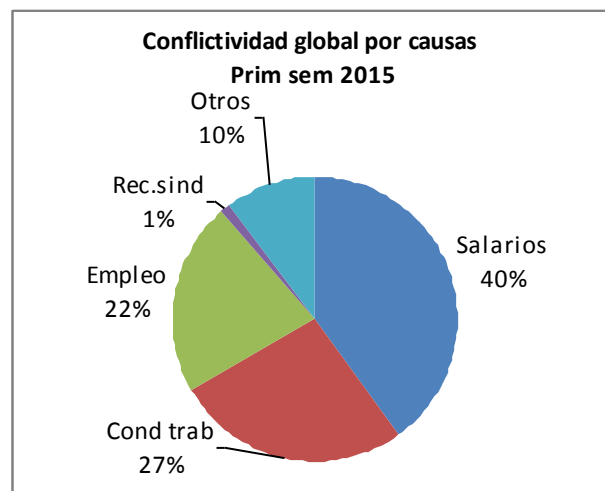
En tercer lugar con un 11% se ubicó la educación con paros coordinados en reclamo del 6% del presupuesto nacional para la rama y una serie de paros puntuales en liceos y los maestros de Canelones por reclamo de mayor seguridad en los centros de enseñanza.

En tercer lugar con un 11% se ubicó la educación con paros coordinados en reclamo del 6% del presupuesto nacional para la rama y una serie de paros puntuales en liceos y los maestros de Canelones por reclamo de mayor seguridad en los centros de enseñanza.

4.2. Las reivindicaciones salariales fueron la principal causa de la conflictividad del semestre

Coherente con lo explicado en los puntos anteriores la suma del paro general, los coordinados, los del Poder Judicial, el de la Intendencia de Salto, los médicos de ASSE por equiparación salarial con el sector privado y algunos paros en empresas puntuales explicaron que el 40% de la conflictividad global fue por esta causa.

En segundo lugar los conflictos por mejores condiciones de trabajo incluyeron entre otros los de mayor seguridad en la construcción, los de la educación ante agresiones a docentes y maestros, y uno en el transporte donde falleció un taxista por una rapiña.



En tercer lugar, con una cifra relativamente alta en comparación con otros períodos, los conflictos por empleo representaron el 22% de la conflictividad global. Dentro de esta causa se incluyó el conflicto de la regasificadora, uno en los taxis por despidos de radio operadoras, paros en ECOLAT y en toda la rama láctea

por envíos al seguro de paro y por igual motivo paros en la obras de fibra óptica y en curtiembres, además de los docentes de secundaria privada por despidos arbitrarios.

Por último en “otros” se incluyó el paro coordinado en rechazo al TISA, paros en AFE en rechazo al pasaje de la empresa a operativa privada y un paro en el comercio en reclamo de que el día del sector se considere feriado no laborable.

5. Análisis de la política salarial propuesta y algunas consideraciones sobre las relaciones laborales

La presentación de la propuesta gubernamental en el Consejo Superior Tripartito provocó airadas resistencias del movimiento sindical cuyos dirigentes afirmaron que la misma desindexaba los salarios y el resultado era una reducción de su poder de compra. En cuanto a los resultados en términos de poder de compra del salario es posible hacer simulaciones que permitan hacer afirmaciones no basadas en intuiciones sino en cálculos.

El salario real está determinado por los aumentos salariales nominales y la inflación. De acuerdo a cuál sea la inflación de los siguientes tres años serán los resultados del convenio propuesto. El problema es que la inflación de los meses futuros podemos suponerla pero no la conocemos, por lo cual lo que puede hacerse son simulaciones a partir de supuestos de cuál será la inflación en los tres años de vigencia de los convenios.

5.1. Resultados estimados de la propuesta gubernamental

Daria la impresión que los números propuestos en la tabla se definieron a partir de una inflación esperada del 7,7 % para los siguientes 12 meses (julio/2015 – junio/ 2016), del 7 % para los 12 meses siguientes y 6,5 % para los últimos 12 meses. Estos valores no son explícitos en la propuesta gubernamental.

En el cuadro siguiente se calcula el salario real de los seis semestres de vigencia de los convenios para los tres sectores definidos en la propuesta, con los aumentos de salarios de la planilla incluida en el punto 1 y suponiendo la inflación indicada en el párrafo anterior. La evolución del salario real resulta de la evolución de los valores semestrales cuyo primer valor es el del primer semestre de 2015, que es el semestre previo a los convenios que se acuerden en la Ronda.

Simulación de los salarios reales semestrales 2015 - 2018

Semestre	S. Dinámicos	S. Medios	S. en dificultades
1/2015(previo)	100	100	100
2/2015	101,28	100,50	100,32
1/2016	102,24	100,85	100,39
2/2016	103,15	101,26	100,07
1/2017	103,87	101,60	99,79
2/2017	104,73	102,11	99,50
1/2018	105,40	102,52	99,23

En los **sectores dinámicos**, el salario real crecerá aproximadamente 1 punto porcentual por cada semestre, siendo el salario del último semestre 5,4 % superior al del semestre previo.

En los **sectores medios** habrá un crecimiento cercano a medio punto por semestre y el del último será 2,5 % superior al del semestre previo.

En los **sectores en dificultades** el salario real luego de mantenerse constante el primer año y medio tendrá una pequeña pero continua tendencia descendente y el último semestre el salario real será 0,9 % inferior al del semestre previo. En este caso al fin del segundo año opera un correctivo que determina que en julio de 2017 el aumento sea algo superior, lo que impide una caída mayor en el salario real. En el último opera nuevamente el correctivo, que se traslada al aumento de julio del 2018.

Con una inflación superior los salarios reales serían menores. Por ejemplo suponiendo que la inflación no fuera descendente, como en la simulación anterior y alcanzara el 8% los tres años de vigencia del convenio (en 5 de los 10 años previos la inflación anual superó el 8%), los salarios tendrán un crecimiento inferior y algunos descenderían más. En este caso, comparando el último semestre con el semestre previo, en los sectores dinámicos crecerían un 3%, en los sectores medios se mantendrían constantes y en los en dificultades descenderían un 1,6%.

En cuanto a los **salarios sumergidos**, la propuesta gubernamental puede considerarse más ambiciosa incluso que la propuesta del PIT CNT en cuanto a los montos finales de las franjas definidas. La diferencia es que el PIT CNT reclama que los aumentos sean otorgados en un tiempo menor.

Para los empresarios es posible que este aspecto de la propuesta signifique un aumento de costos significativo, particularmente en el comercio y algunos servicios y probablemente sea uno de los aspectos

en los que no prestaron atención en la primera reunión del Consejo Superior Tripartito y sí lo hicieron en la segunda, a partir de lo cual presentaron su discrepancia con la propuesta por implicar costos superiores a la fórmula de años anteriores. Es el único aspecto en que esta afirmación tiene validez en estos salarios, además del SMN.

En cuanto al Salario Mínimo Nacional los aumentos nominales propuestos implicarán un crecimiento real y en el año 2019 alcanzará el valor reclamado por el PIT CNT. También en este caso la diferencia es que el movimiento sindical exigía que este valor se alcanzara antes, en el 2016.

En conclusión, no puede afirmarse que estos criterios de negociación impliquen un descenso de todos los salarios reales, pero tampoco que impliquen un crecimiento asegurado. En particular en los sectores dinámicos, que se definen por tener un crecimiento en su producción anual superior al 4%, los salarios seguramente crecerán, en los medios crecerán si la inflación tiene un descenso significativo como resulta de la primera simulación y en los en dificultades seguramente tengan un descenso incluso con una inflación inferior a la actual.

5.2. La discusión sobre la desindexación.

La propuesta del Poder Ejecutivo reitera la realizada en 2012. En este año hubo dos propuestas alternativas, una similar a la actual y otra con las pautas que se habían reiterado desde 2005. La mayoría de los Consejos eligió esta última opción. Los pocos que eligieron la primera propuesta tomaron la metodología pero cambiaron los valores de ajustes salariales resolviendo aumentos muy superiores a los propuestos.

La propuesta actual elimina los indicadores como factores para el cálculo de los aumentos salariales (en particular el IPC) lo que llevó a que el movimiento sindical afirmara que se desindexaban los salarios. Formalmente es cierto que no hay indicadores, pero los valores de los aumentos tienen un cierto vínculo con la inflación esperada para los años siguientes, por esto si bien no en forma explícita, hay una cierta indexación implícita.

En todo caso lo relevante no es la forma de los convenios sino sus resultados. Y como se demostró estos valores no implican ni reducción salarial ni crecimiento asegurado, sino que los valores finales dependerán de los aumentos salariales que finalmente se decidan y de la inflación de los tres años siguientes. Pero prácticamente puede afirmarse que habrá crecimiento en los sectores dinámicos, quizá en los medios y reducción en los sectores con dificultados.

En esta propuesta como los aumentos son números concretos e incluyen todos los conceptos cuanto mayor sea la inflación menor será el crecimiento real, cosa que no ocurría con la fórmula de los años anteriores, donde el aumento total resultaba de la acumulación de varios valores, cada uno de los cuales, respondía a un objetivo concreto: mantención del salario que había caído por la suba de precios, correctivo por diferencias entre la inflación esperada y la real y crecimiento. Esta modalidad de ajuste salarial hacía que el resultado fuera más previsible. La nueva propuesta y sus implicancias llevarán a que seguramente el movimiento sindical proponga algunos cambios.

5.3. Algunas dificultades previsibles en las negociaciones

Tal como se presentó la propuesta es previsible que existan algunas dificultades para que las negociaciones puedan transcurrir sin problemas y lleguen a consensos, como ha ocurrido en las instancias anteriores. Se indican algunas de ellas.

a) Clasificación de sectores

Un aspecto central de la propuesta gubernamental es la clasificación en tres sectores de acuerdo a su nivel de crecimiento. Siendo comprensible que los aumentos salariales tengan en cuenta la situación del sector, una dificultad es la información con que se cuenta para clasificar cada Consejo de Salarios en uno de los tres sectores definidos.

La información oficial no se releva con la desagregación de los Consejos de Salarios e incluso si se consideran encuestas privadas como la de Cámara de Comercio y Servicios no tiene una apertura tan amplia como los Consejos. Se ha propuesto que exista una “autoasignación” de los sectores, o sea una asignación en cada grupo realizada por acuerdo de las partes. Quizá en algunos casos esto sea posible pero debe tenerse en cuenta que los intereses en este tema son contradictorios, además de que dentro de cada sector y Consejo sin duda hay empresas en situaciones muy diferentes. Este será un tema que de acuerdo a lo ocurrido en años anteriores puede tener dificultades para su resolución.

b) Los correctivos. Muy probablemente los delegados sindicales propongan que los correctivos se incluyan al fin de cada año, para tener una garantía de que los salarios no decrecerán si la inflación crece por dos años (que es cuando los criterios incluyen el primer correctivo).

c) Aumentos semestrales o anuales. Asimismo probablemente los sindicatos propongan que en lugar de ajustes semestrales haya un único aumento anual por el valor fijado para todo el año. Esto implicaría un aumento en el salario real anual.

d) Los aumentos nominales. Probablemente la mayor discusión se dé en los valores de los aumentos salariales generales de la tabla que aparece en el punto 3.1.1. de este informe. Si el PIT CNT quiere que los aumentos acompañen el crecimiento de la economía, como ha manifestado, o sea, que de los convenios resulte un mayor crecimiento de los salarios reales, ésta puede ser una vía para lograrlo. Esta propuesta, sin duda, no será acompañado por los delegados gubernamentales y en muchos sectores tendrán la oposición también de los empresarios. Esto puede originar una conflictividad importante.

Otra alternativa es proponer un acuerdo elaborado sobre bases diferentes, por ejemplo la de los convenios de años anteriores incluyendo en los mismos ajustes que acumulen inflación esperada, correctivos y crecimientos. Obviamente en esta propuesta tampoco contarán con el apoyo de los delegados oficiales, por lo cual solo es posible si logran un acuerdo con los empresarios.

5.4. Acuerdos y desacuerdos en las relaciones laborales.

En este semestre se conformó el equipo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Una de sus particularidades es que el equipo de Directores, en su amplia mayoría tiene un pasado sindical, lo que pudo ser interpretado como una orientación más afín a los sindicatos que a los empresarios, tema que las Cámaras Empresariales cuestionaron en los dos gobiernos anteriores del Frente Amplio.

Sin embargo una particularidad es que en cada División se nombró un alterno con un pasado vinculado a empresas, lo que se presentó como un intento de lograr equilibrio entre los actores, que el Ministro reiteró en diversas intervenciones. Quizá este hecho sumado a las reuniones que mantuvo con organizaciones sindicales y empresariales haya contribuido a la suspensión del cuestionamiento que los empresarios hicieron al gobierno uruguayo en OIT desde el año 2009.

Todo parecía indicar en los primeros meses del gobierno que las relaciones laborales tendrían mayores niveles de acuerdo, no solo con los sindicatos como había ocurrido en los años anteriores, sino también con los empresarios.

Algunas decisiones del Gabinete como la mantención de las negociaciones en el TISA, el cambio en el FONDES y, sobre todo, la política salarial propuesta levantaron enormes resistencias entre sindicalistas. Y la política salarial entre los empresarios. Un hecho relativamente novedoso es que dirigentes sindicales de Articulación, la corriente sindical que más afinidad había tenido con los gobiernos anteriores, en este año hicieron críticas de las más ásperas.

Debe tenerse en cuenta que la elevada conflictividad de este primer semestre está indicando en cierta forma una actitud de enfrentamiento del movimiento sindical que no había ocurrido en los dos gobiernos anteriores del Frente Amplio. El primer año de cada gobierno es generalmente el de mayor conflictividad pues en ellos se realiza la negociación salarial tanto en el sector privado como en el público, éste en el Presupuesto Nacional. La excepción fue el año 2005, cuando el movimiento sindical logró varias de las reivindicaciones que tenía desde hacía 15 años en los que casi había desaparecido la negociación colectiva y el diálogo social.

Pero en este semestre, aún antes de presentarse la propuesta gubernamental para la negociación salarial y menos aún el presupuesto, se realizaron varios paros “preventivos” suponiendo que las propuestas gubernamentales no recogerían las aspiraciones sindicales. Por eso la conflictividad resultó ser la mayor desde 1995 en un primer semestre del primer año de gobierno.

Por su parte los empresarios, en particular, los de la Cámara de Comercio hicieron afirmaciones muy críticas e incluso afirmaron que se terminó la época de la “converseta” (Búsqueda. 23/07/2015), *“Ahora nadie nos pregunta nada y se terminaron las reuniones”*, lo que parece ser un diagnóstico de diferencias importantes.

Aunque todavía no existe toda la información sobre cómo se elaborará el presupuesto, el gobierno anunció que su objetivo es reducir el déficit fiscal del 3,5% al 2,5%. Si no se crean nuevos impuestos, incluso fijando las tarifas públicas de manera más realista, lograr este objetivo implica un control del gasto público.

Esta postura es contraria a la que propone el PIT CNT, tanto los sindicatos del sector público, que reclaman fuertes crecimientos salariales, como el conjunto del movimiento sindical que propone aumento del gasto como una política que contrarreste el enlentecimiento económico general.

Considerando que los empresarios hablan reiteradamente de problemas competitivos, estas posturas permiten prever que en el segundo semestre la conflictividad será muy elevada. Esto comenzará a verse probablemente cuando los Consejos de Salarios sean convocados y sin duda crecerá cuando el Presupuesto ingrese en el Parlamento para su aprobación.