

LAS RELACIONES LABORALES EN EL AÑO 2006: Análisis y temas pendientes Síntesis de prensa¹

1.- Contexto económico y jurídico.

En un **contexto económico** que muestra un elevado crecimiento en el nivel de actividad (7% de aumento del PBI), al igual que en las exportaciones y las inversiones, el mercado de trabajo mostró en el año un aumento de los que buscan trabajo y de los ocupados (36.000 en el año) y una reducción de los desocupados (30.000), con un crecimiento del salario real público y privado.

En el año hubo **cambios legales** importantes: entró en vigencia la **Ley 17.940** que consagra la obligación de reponer al trabajador despedido o perjudicado en su trabajo en razón de su condición de dirigente o afiliado al sindicato y se dictó el **Decreto 165/06** que establece mecanismos de prevención de conflictos y regula las ocupaciones. Ambas disposiciones generaron intensos debates, que dejan al descubierto dificultades prácticas que constituyen temas pendientes que seguramente se abordaran en el próximo año en forma tripartita.

2.- Negociación del sector privado

Se convocaron los Consejos de Salarios, con designación directa de los delegados, intervención del Poder Ejecutivo para extender lo negociado a todo el sector a través de Decreto y pautas salariales. Aunque en principio las pautas fueron rechazadas por el PIT-CNT, en definitiva, en la mayoría de las negociaciones, se llegó a acuerdo. La negociación de los Consejos tiene los siguientes **principales resultados**:

- a) **Forma de resolución.** Considerando los 103 subgrupos de actividad de los que se conocen resultados al 4 de diciembre de 2006, el 85% resolvió por consenso, el 11% lo hizo por mayoría y el 4% fue resuelto por el PE al no poder votarse por ausencia de alguna de las partes. Cuando se resolvió por votación, la propuesta del PE fue acompañada en el 60% de los casos por los empleadores y en el 40% por los trabajadores.
- b) **Vigencia** El 49.5% de los acuerdos tiene vigencia de 18 meses, el 44,5% de 24 meses, el 3% de un año y el 3% de seis meses. En un 4% el vencimiento se puede anticipar si se dan situaciones que hagan peligrar la estabilidad del sector (salvaguarda) y 4% también prevé mecanismos de denuncia por incumplimientos.
- c) **Ámbito de aplicación.** El 93% tiene ámbito nacional, en tanto que el 3% rige sólo en Montevideo y el 3% sólo en el interior. Dentro de los contenidos no económicos se mantuvo la regulación de relaciones entre trabajadores y empleadores, incluyendo cláusula de paz el 53,3% y mecanismos de prevención de conflictos el 36,5%. El 56% de los acuerdos creó ámbitos de participación de los trabajadores en comisiones, creciendo sensiblemente las de seguridad e higiene. La regulación de la actividad sindical también fue tema de interés, teniendo significativo aumento la reglamentación de la licencia sindical presente en el 78% de los acuerdos.
- d) **Resultados económicos.** Un alto porcentaje de los convenios tuvo importante recuperación de salario real: a) casi el 30% superó la recuperación máxima prevista en la pauta, en algunos casos para todos los trabajadores pero en la mayoría sólo para los que perciben salarios mínimos; b) la tercera parte creó o modificó categorías lo que implicó aumentos adicionales en los salarios mínimos de esos sectores y c) el 46% de los acuerdos incorporó nuevos beneficios lo que también tiene impacto en los ingresos. No obstante ello los niveles salariales siguen siendo bajos y un alto porcentaje de trabajadores tiene salarios mínimos inferiores a \$5000.

¹ El informe completo está disponible <http://www.ucu.edu.uy/Facultades/CienciasEmpresariales/index.htm>

3.- Negociación del sector público. La Comisión Bipartita continuó avanzando en materia de relacionamiento; se regularizó la contratación de miles de funcionarios y en materia salarial se dieron aumento diferenciales, que no siempre fueron aceptados motivando alguna conflictividad.

4.- Relaciones laborales en el 2006. En el 2006 la conflictividad mostró un crecimiento significativo siendo más del doble de la del año anterior. Durante el 2005 había sido la menor de los últimos 10 años, lo cual expresaba la adhesión del movimiento sindical al gobierno que asumió en ese año. En el 2006 las relaciones laborales tuvieron cambios sustanciales y se pueden conformar tres subperíodos:

- a) **En el primer trimestre del año,** la conflictividad fue baja pero cambió su modalidad: las ocupaciones de lugares de trabajo pasaron a ser una de las medidas principales de movilización hasta alcanzar el 50% de los conflictos. En casi todas ellas los trabajadores lograron sus objetivos, lo que indica la lógica de su utilización por los sindicatos
- b) **En el segundo y tercer trimestre** la conflictividad tuvo un sustancial crecimiento, pero se redujeron las ocupaciones. El aumento de la conflictividad fue causado por la oposición sindical a decisiones gubernamentales, en particular a las pautas con que se convocaron a los Consejos de Salarios y la negociación de un TLC con los EEUU
- c) **En el cuarto trimestre** se reduce nuevamente la conflictividad al desaparecer las causas que la provocaban (terminan los Consejos de Salarios y no se firma el TLC) pero las ocupaciones vuelven a crecer.

5.- Temas pendientes y perspectivas para 2007.

La negociación colectiva desarrollada en el año 2006, tal como había ocurrido en el 2005 tiene características tradicionales: tripartita, a nivel de sector económico y de contenido salarial. En el año 2005, luego de no tener casi negociaciones por 15 años es explicable la naturaleza distributiva de los convenios, dado que el salario real había tenido un sustancial descenso. La mantención de este modelo en el año 2006 provoca algunos interrogantes.

- a) **¿Es el modelo de negociación necesario?** Que los trabajadores sólo participen en la negociación salarial (o sea la distribución del producto generado) indica un nivel de involucramiento reducido. Cuando la economía tiene una competencia fuerte las empresas tienen superiores desafíos de calidad en productos y procesos, de especialización, etc. La experiencia indica que superar estos desafíos requiere un involucramiento intenso de los trabajadores en la gestión. Para que las relaciones laborales den cuenta de este hecho la negociación colectiva debe abordar temas como la capacitación, la remuneración por resultados y la gestión participativa. Los convenios incluirán el tema salarial pero se tendrían que enriquecer con estos otros temas. Para esto la decisión empresarial es imprescindible, pero el gobierno podría promoverla. Para ello las pautas no deberían ser solo salariales
- b) **Las condiciones de un nuevo modelo de relaciones laborales.** Acuerdos más profundos como los indicados anteriormente tienen como requisito imprescindible un mayor nivel de confianza entre los actores sociales. Se requieren reglas claras y consensuadas. Hoy esto no existe. El Compromiso Nacional abordará alguno de estos temas. De acuerdo a cómo lo haga logrará mayor confianza o traerá nuevos conflictos.
- c) **¿Es posible un acuerdo social?** Hay experiencias internacionales que indican que acuerdos entre los actores mejoran la competitividad y el empleo. Lograrlo ha sido un objetivo del gobierno. Si se mejora la confianza y existen reglas de juego consensuadas, un acuerdo es posible. En definitiva, de como se encaren estos temas y de la madurez de los actores dependerá que en el año 2007, cuando no habrán negociaciones salariales, se de un paso efectivo hacia relaciones laborales más adecuadas para la reconversión del país y el crecimiento sostenido.