

Las Relaciones Laborales en el año 2006: análisis y temas pendientes

Diciembre 2006

Juan Manuel Rodriguez
Beatriz Cozzano
Graciela Mazzuchi

Programa de Modernización de las Relaciones Laborales
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Católica del Uruguay

Las relaciones laborales en el 2006

En el año 2006 hubo cambios importantes en materia laboral: a) en el ámbito jurídico se promulgó la ley de libertad sindical y el decreto sobre prevención de conflictos; b) hubo una nueva convocatoria a Consejos de Salarios y durante más de cuatro meses se negociaron convenios en el sector privado; c) la conflictividad laboral -que había descendido notoriamente en el 2005- aumentó, siendo más del doble que la del año anterior.

En el presente informe se caracterizan estos cambios y a partir del balance de los mismos se plantean algunas reflexiones sobre los temas pendientes y las perspectivas para el 2007.

1. Contexto económico

La política económica mantuvo sus objetivos de disciplina fiscal y monetaria, con la cotización cambiaria controlada. Los resultados indican que hasta el tercer semestre la economía tuvo un elevado crecimiento, al igual que las cuentas fiscales, la balanza comercial de bienes y servicios tuvo un resultado positivo, mientras crecieron el empleo y los salarios reales.

En los nueve primeros meses del año el Producto Bruto Interno creció 7% con respecto al mismo período del año anterior y las estimaciones oficiales son que éste será el crecimiento de todo el año. Este aumento se basó tanto en el mercado interno como en las exportaciones. Salvo Electricidad Gas y Agua, todos los sectores crecieron, aunque los mayores niveles se lograron en la industria (12,6%) y la construcción (11,1%). Estos dos sectores son importantes empleadores, por lo que esta evolución positiva incidió en el mejoramiento del mercado de trabajo.

Dentro de la industria, Alimentos, bebida y tabaco, Industria química y Productos metálicos, maquinarias y equipos fueron los sectores más dinámicos. En cambio algunos sectores tuvieron problemas importantes, como el complejo textil-vestimenta, donde las corrientes comerciales mundiales son adversas a la industria nacional. La mayor actividad en la construcción tuvo su origen tanto en el sector público como en el privado. Este último, sobre todo por obras en los departamentos de Montevideo, Maldonado y Río Negro.

Un hecho destacado por lo poco habitual fue el importante crecimiento de las inversiones, variable en la que Uruguay históricamente tuvo -y aún mantiene- niveles muy reducidos. En los primeros nueve meses del año la formación bruta de capital creció un 20,7% y dentro de ella el capital fijo creció 29,2%. A este gran crecimiento de la inversión contribuyeron tanto el sector público como el privado.

El mercado de trabajo presentó hasta el mes de setiembre un crecimiento de la tasa de actividad, es decir de las personas que desean trabajar, un crecimiento de los ocupados y una reducción de la tasa de desempleo, pues los nuevos puestos de trabajo absorbieron a los que se sumaron a la búsqueda de empleo.

Hasta el trimestre julio-setiembre la tasa de actividad alcanzó a 60.8%, habiendo aumentado tanto en Montevideo como en el Interior, siendo 2.7 puntos porcentuales mayor

que en el mismo período del año anterior. La tasa de empleo llegó al 54.3%, creciendo sistemáticamente durante todo el año. Se estima que los ocupados alcanzan a 1.413.000 personas, 36.000 más que a principios del año. Mientras tanto crecieron los ocupados que dicen no tener restricciones al empleo, que son el 82%. La tasa de desempleo alcanzó al 10,7%, dos puntos menos que la del primer trimestre del año cuando ascendía al 12.6%. Los desocupados son 167.000 personas, 30.000 menos que a inicios del año.

Este aumento del empleo no impidió que el poder de compra de los salarios reales siguiera creciendo. El salario real promedio de enero-octubre 2006 con respecto al mismo período del año 2004 fue 9,33 % superior, explicándose tanto por el sector público como el privado (que crecieron respectivamente 9,73 y 9,13 %). Es decir que el mercado de trabajo muestra crecimiento en el empleo y los ingresos.

2. Ámbitos institucionales y contexto jurídico

En el 2006 se continuó fomentando el tripartismo e impulsando la negociación colectiva. Se convocó a una nueva ronda de Consejo de Salarios incluso rurales; siguió funcionando la Comisión Bipartita para los funcionarios públicos; aunque con menos intensidad se siguió reuniendo el Consejo Superior Tripartito y sobre fin de año se dio un nuevo impulso al Compromiso Nacional.

Al mismo tiempo -desde la órbita jurídica- el rol abstencionista característico de nuestro país en materia de derecho colectivo de trabajo varió, surgiendo las primeras normas reguladoras de las conductas de los actores colectivos.

El 2 de enero de 2006 entró en vigencia la ley 17.940 que consagra la obligación de reponer al trabajador despedido o perjudicado en su trabajo, siempre que el despido o el perjuicio sea por su condición de dirigente o afiliado al sindicato. La misma ley establece también el derecho a retener la cuota sindical de aquel trabajador que así lo solicita, la autorización para colocar cartelera sindical y asigna a los Consejos de Salarios el cometido de regular la licencia sindical.

El alcance tan amplio de la ley 17.940 que ampara al trabajador con la sola condición de ser afiliado al sindicato, aplicado sin graduación luego de una larga etapa en que no había ninguna regulación, fue resistido por el sector empleador quien afirmó que generaría una inamovilidad del trabajador privado similar a la del público. Aunque ha transcurrido poco tiempo como para tener una valoración integral de la nueva ley, los hechos indican: a) que cuando lo necesitan los empleadores siguen despidiendo, b) que frente a los despidos los trabajadores sólo hicieron tres acciones judiciales alegando represión sindical y c) que el Poder Judicial falló en dos casos a favor de los empleadores y en uno a favor de los trabajadores. Esto parecería indicar que las previsiones empresariales no fueron del todo acertadas.

El 30 de mayo de 2006 se produjo otro cambio significativo en el marco jurídico a través del Decreto No.165/06 que estableció mecanismos de prevención de conflictos y reguló las ocupaciones. El decreto propicia la negociación bipartita como forma de solucionar conflictos y en caso de no llegarse a acuerdo faculta a los actores (no los obliga) a tentar el

acuerdo con la mediación del MTSS o los Consejos de Salarios. Cumplidas esas instancias sin haber acuerdo consagra la ocupación como una “modalidad del ejercicio de huelga”. Indica que la misma debe hacerse en forma pacífica y define los extremos que se deben cumplir para adquirir tal condición.

Con este decreto el Poder Ejecutivo marcó su posición sobre la legalidad de las ocupaciones de los lugares de trabajo lo que generó un intenso debate. Mientras para unos la ocupación es una medida lícita y amparada por la Constitución como modalidad atípica de huelga, para otros vulnera la propiedad privada y el derecho a trabajar de quienes no acompañan la medida por lo que la consideran ilícita.

El primer fallo judicial sobre el tema se dio en setiembre de 2006 acogiendo el recurso de amparo de los trabajadores no ocupantes de la Tripería Henil Coltiery. En la sentencia, el juez reconoció que la ocupación *“lesiona, restringe, altera o amenaza derechos reconocidos expresamente por la Constitución”*; *“es un acto de ilegitimidad manifiesta, que ataca el derecho de propiedad, el derecho a las libertades de industria y comercio y el derecho al trabajo”* y que *“constriñe indirectamente el derecho de los trabajadores a decidir su participación voluntaria a la paralización de tareas o huelga”*. Con estos fundamentos ordenó a los trabajadores desocupar la empresa. Los trabajadores cumplieron la decisión judicial, desocuparon la empresa pero apelaron la sentencia, aunque nuevamente sin éxito ya que el Tribunal de Apelaciones la confirmó.

El decreto no contó con la aprobación de ninguno de los actores. El PIT-CNT declaró no estar dispuesto a modificar su forma de actuar a la hora de adoptar medidas de fuerza y las cámaras empresariales impugnaron el decreto. El gobierno, frente a algunas dificultades prácticas, reconoció que quedan temas pendientes y aspira a encausarlos nuevamente en los ámbitos institucionales tripartitos.

Finalmente y sobre el filo del año 2006, dos nuevos proyectos de ley tuvieron media sanción, siendo aprobados por la Cámara de Diputados. Uno aumenta el plazo para la prescripción de los créditos laborales que pasará a ser de 5 años y el otro establece normas de protección ante los procesos de descentralización empresarial tales como subcontrataciones o suministro de mano de obra temporal. Cuando se aprueben definitivamente, constituirán nuevas normas protectoras de los trabajadores individuales.

3. La negociación en el sector privado

Los convenios de la ronda 2005 vencieron el 30 de junio de 2006. A su finalización y continuando con la política de fomento del tripartismo el Ministerio de Trabajo volvió a convocar los Consejos de Salarios de la misma forma como se había hecho el año anterior. La designación de los representantes- tanto de trabajadores como de empleadores- fue directa sin elecciones. Para cubrir el defecto formal que ello implica el Poder Ejecutivo volvió a hacer suyo lo negociado a través de decretos de homologación y el Ministerio de Economía volvió a establecer una pauta salarial.

La pauta fijó convenios de dieciocho meses de vigencia con tres ajustes semestrales por inflación esperada, un porcentaje de crecimiento del salario real de entre 3.5 y 5.5% y un

correctivo al final para ajustar dicha recuperación. Contenía además un artículo que permitía que, en función de situaciones específicas y con la debida justificación, las partes se apartaran de las pautas, tanto en plazo de vigencia como en crecimiento de salario e inflación esperada.

Esta pauta fue rechazada por el PIT-CNT, aunque finalmente negoció en ese marco tratando de obtener los mejores resultados. De hecho podía esperarse una negociación más fluida dada la instancia previa existente y el proceso de aprendizaje de los actores. Sin embargo esto no fue así y la negociación fue un proceso lento, en la industria en particular donde se realizaron movilizaciones concretas con anuncios de no acordar aunque en definitiva lo hicieron.

Pese a lo anterior en la amplia mayoría de los casos se lograron acuerdos. En este punto se consideran los 103 subgrupos de Consejos de Salarios con resultados oficiales conocidos al 4 de diciembre de 2006. Se estiman que son un 60% de los subgrupos creados para negociar, pero seguramente las tendencias no se modificaran. El análisis se hará considerando primero una descripción con las características generales, para pasar luego a los contenidos económicos y no económicos.

3.1 Características generales

a) Se crearon nuevos subgrupos que no habían negociado en el 2005. De los 103 subgrupos que ya tienen resultados, el 10% son nuevos y corresponden básicamente al área de servicios. Teniendo en cuenta que todos los subgrupos que negociaron en el año 2005 volvieron a hacerlo en este año, la apertura de nuevos ámbitos permite señalar que se han agregado nuevos trabajadores que antes no habían tenido posibilidad de negociar.

b) Forma de resolución El 85% se resolvió por consenso, es decir que contó con la aprobación de las tres delegaciones. El 11% fue acuerdos por mayoría y el 4% decretos del Poder Ejecutivo al no haber llegado a acuerdo y no presentarse una parte a la hora de votar. Los resultados demuestran más dificultades que el año anterior donde casi el 93% acordó por unanimidad. Cuando se acordó por mayoría, las soluciones propuestas por el Poder Ejecutivo en la votación fueron acompañadas en el 60% de los casos por los empleadores y en el 40% por los trabajadores.

c) Acuerdos por sectores. Al igual que en el año 2005 la mayoría de los acuerdos correspondieron a actividades de servicios (42%), seguidos de sectores industriales (38%). Los acuerdos del comercio representaron el 17% y los del sector rural 3%.

d) Vigencia

Cuadro 1. Vigencia

Vigencia	Porcentaje
6 meses	3
1 año	3
18 meses	49,5
2 años	44,5

El 49.5% tuvo una duración acorde a lo establecido por las pautas (18 meses) en tanto que el 44.5% usó la flexibilidad prevista en las mismas, que les autorizó una extensión de hasta 24 meses. El 3% fueron convenios de 12 meses considerando situaciones particulares de los

sectores y el restante 3% fue por un plazo de 6 meses y correspondió al área rural. No se negociaron convenios con prorrogas automáticas. En el 4% de los acuerdos el vencimiento puede anticiparse si se producen situaciones específicamente acordadas que impidan cumplir y otro 4% incluyen cláusula de denuncia que habilita a dejar sin efecto lo negociado ante incumplimientos. Tanto la cláusula de salvaguarda como la de denuncia se mantiene en valores similares a la negociación de 2005.

e) Ámbito de aplicación El 93% de los acuerdos tuvo cobertura nacional aplicándose a todos los trabajadores pertenecientes a todas las empresas del sector. El 3% negoció sólo para Montevideo y el 3% sólo para el interior, con lo que se reiteró lo sucedido en la negociación de 2005. Al interior de los convenios con cobertura nacional se marcaron algunas diferencias en materia salarial que se explicarán más adelante.

3.2 Aspectos económicos

a) La recuperación salarial. En los convenios de dieciocho meses la pauta estableció un crecimiento salarial máximo de 5.5% (y un mínimo de 3.5%) y en la medida que se extendieran a dos años la recuperación podía ser de hasta 7.6%, porcentajes que se distribuirían en los ajustes semestrales. No todos los convenios firmados se ajustaron a la propuesta tal como observa en el cuadro siguiente.

Cuadro 2. Crecimiento del salario real ronda 2006-2007

Recuperación	% Conv.
Menos del máximo propuesto	34,4
Máximo propuesto	24,7
Máximo para los salarios mínimos y menos el resto	12,9
Más del máximo para sal. min y menos para resto	11,8
Más del máximo para los salarios mínimos y máximo para resto	7,5
Más del máximo propuesto	8,6

Se toma como máximo 5.5% para los convenios de 18 meses y 7.61% para los de 24.

En la primera fila se observa que el 34% de los convenios acordaron recuperación del salario real en un porcentaje menor al 5.5%, es decir que no llegaron “al techo” en la recuperación definida.

En el 25% de los convenios se acordó la recuperación máxima para todos los trabajadores y en el 12.9% el máximo para los salarios mínimos, aunque menos para las otras categorías.

A su vez el 19% de los convenios fijó aumentos superiores al máximo establecido en la pauta para los salarios mínimos (suma de la cuarta y quinta fila) y casi el 9% fijó aumentos superiores para todos los trabajadores.

Como también puede observarse en el cuadro, el 32% de los convenios (la suma de las filas tres, cuatro y cinco) establecieron recuperaciones diferentes por franjas salariales otorgando los mayores aumentos a los salarios mínimos. Este mecanismo sólo se había usado en el año 2005 en el 5% de los convenios.

b) La diferenciación salarial por características de empresas. Hasta el momento el porcentaje de acuerdos que consideran diferencias salariales para las empresas de la misma rama según localización geográfica (un salario para Montevideo y otro para el interior), según tamaño (por ejemplo tiraje de diarios) u otros criterios de diferenciación, ha sido muy

bajo registrándose sólo cuatro convenios con estas características. Vale la pena mencionar un convenio diferente (salud privada) que establece un porcentaje de recuperación de acuerdo a la evolución del sector.

c) Categorías laborales. Casi una tercera parte de los convenios incorporaron el tema de las categorías. Algunos sectores donde ya existía convenio las describieron por primera vez (en el convenio anterior sólo fijaban un salario mínimo para el sector); otros crearon nuevas categorías laborales ampliando las ya existentes; por último hubo sectores que negociaron por primera vez y por lo tanto fijaron mínimos por categorías donde antes no existían. Esto, igual que en la ronda anterior, implica que un conjunto de trabajadores recibirán una recuperación salarial mayor a la señalada en el punto a).

d) Correctivos. Igual que en los convenios 2005-2006, la pauta estableció un correctivo final para ajustar las eventuales diferencias –en más o en menos- entre la inflación esperada y la real, que se incorporará en el primer ajuste posterior a la vigencia del convenio. También aquí muchos convenios “se salieron” de la pauta estableciendo correctivos en todos los ajustes (58%) lo que permite mantener el salario real en forma más uniforme.

e) Beneficios. En cuanto a los beneficios el 46% de los convenios incorporó nuevos beneficios de distinta naturaleza (licencias especiales, presentismo, ropa de trabajo, etc.) incluso varios convenios tienen más de uno. Es difícil cuantificar el impacto económico de los mismos pero sin duda todos implican mejora en los ingresos.

f) Niveles salariales. Aún con el aumento de salario real que se viene registrando desde 2004, los niveles salariales del sector privado son bajos (cuadro 3).

Cuadro 3. Salarios mínimos de la categoría inferior por tramos

En porcentaje sobre el total de la rama a julio 2006

Tramos salariales en pesos corrientes	Industria	Comercio	Servicios
Entre 3000 y 5000	42	100	66
Entre 5001 y 8000	52		25
Más de 8000	6		9
Total	100	100	100

Como se observa un alto porcentaje de convenios fijan mínimos menores a \$5.000 y apenas unos pocos convenios establecen mínimos superiores a \$8.000. Cabe señalar que se considera el mínimo establecido para la

categoría inferior en cada convenio, pudiendo las empresas pagar salarios por encima de los mismos. Como aún no han sido publicados todos los convenios estas cifras pueden variar. Vuelve a constatarse que los salarios son menores en comercio y servicios que en industria manufacturera.

g) Descuelgue La situación de las empresas que no pueden pagar los salarios previstos por los Consejos, poniendo en riesgo en caso de hacerlo los puestos de trabajo, fue contemplada en 5% de los acuerdos cantidad casi similar a la negociada en la ronda anterior.

h) Articulación El 12.5% de los convenios (12.3% en la negociación de 2005), coordinó los niveles de negociación utilizando mayormente el criterio de la norma más beneficiosa

para el trabajador y sólo en algunos casos se utilizó la distribución por materias, habilitando para ciertos temas a la negociación por empresa.

3.3 Contenidos no económicos

a) Cláusula de paz y mecanismo de prevención de conflictos La preocupación por regular las relaciones entre trabajadores y empleadores estuvo presente en un número significativo de convenios. El 53.5% (había sido 52% en la negociación de 2005) incluyó cláusula de paz, adquiriendo el sindicato el compromiso de no adoptar medidas de fuerza vinculadas a los temas negociados durante la vigencia del convenio. El 36.5% (había sido 43% en el 2005) incluyó mecanismos de prevención de conflictos tanto de derecho (normas de interpretación y aplicación de lo convenido) como de interés (para temas que no fueron objeto de negociación). En todos los casos se fijaron instancias previas que deben cubrirse antes de adoptarse medidas de fuerza, algunas sólo de carácter bilateral y otras con la participación también del Consejo de Salarios.

b) Ámbitos de participación La participación de los trabajadores dentro de las empresas a través de distintas comisiones se incluyó en el 56% de los convenios, cifra algo mayor a la del 2005 donde se habían negociado en el 49%.

Cuadro 4 Comisiones (en %)

Comisiones	2005	2006
Seguridad e higiene	5,8	20
Categorías	26,8	16,5
RRL	15,9	5
Gestion	0	0
Otras	26,1	14,5

El mayor crecimiento se presentó en las Comisiones de Seguridad e Higiene creadas para analizar definiciones, programas y acciones en el ámbito de la seguridad y la salud ocupacional.

La mayor disminución se dio en las comisiones para categorizar, ya que las previstas en los convenios de 2005 dieron como resultado nuevas descripciones que integran el contenido de los convenios de 2006.

c) Regulación de la actividad sindical. La regulación de la actividad sindical nuevamente fue tema de interés de los actores en su negociación.

Cuadro 5 Regulación de la actividad sindical (en %)

Act.sindical	2005	2006
Licencia	9,4	78,5
Asamblea	0,7	3,5
Cuota	16,7	9
Cartelera	8,7	9
Fuero	2,2	0

El aumento más significativo se presentó en la reglamentación de la licencia sindical, cosa no casual ya que constituía un nuevo contenido para negociar en Consejo de Salarios de acuerdo a la ley 17.940. Decreció el interés por negociar descuento de cuota sindical y cartelera, ya que estos pasaron a ser derechos reconocidos en la misma ley, al igual que el fuero sindical, es decir la prohibición de despedir en razón de la actividad sindical desarrollada.

d) No discriminación El no discriminar a los trabajadores por razones de sexo, raza, credo e incluso orientación sexual fue previsto en el 12.5% de los acuerdos, cifra algo menor a la negociada en el 2005 donde había representado 13.8%.

4. La negociación en el sector público

Desde que las comisiones bipartitas del sector público se constituyeron (con la asunción del nuevo gobierno) han avanzado en materia de relacionamiento, en materia salarial y en regularizar las formas de contratación donde miles de funcionarios vieron mejorada su situación.

En enero de 2006 en materia salarial los trabajadores del sector público tuvieron aumentos diferenciales donde se reconocieron recuperaciones diferentes en función de los sectores (decreto del 16 de enero de 2006). La Administración Central (con excepción de la DGI que fue reestructurada y tuvo aumentos superiores) tuvo un ajuste de 7.2% compuesto por un ajuste por inflación (2.7%) y una recuperación del 4.4%. Es de destacar que mientras la enseñanza acordó con dicha cifra COFE no lo hizo. Por su parte las empresas pública ajustaron un 5.5% (2.7% por inflación y 2.8% por recuperación) y la Banca pública 4.9% (2.7 y 2.2% respectivamente).

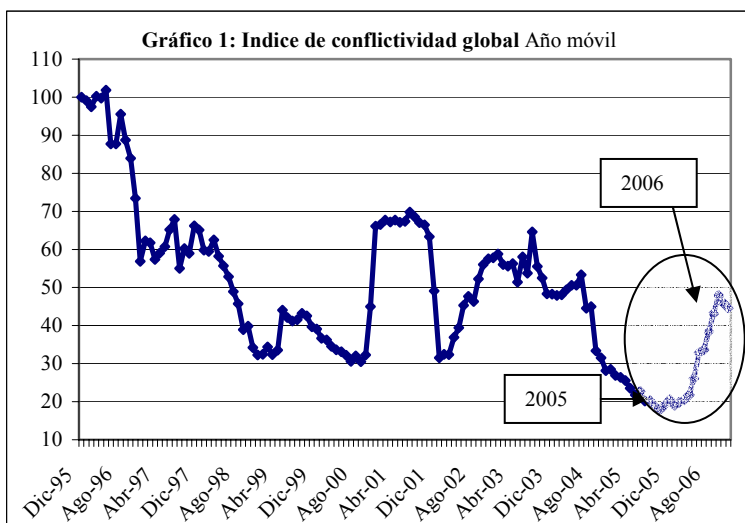
Sobre fines de mayo y principios de julio hubo movilizaciones de funcionarios públicos (principalmente en educación y salud) en reclamo de mejoras en la Rendición de Cuentas y por un aumento salarial en julio de 2006. Luego de algunas reuniones el gobierno anunció que no tenía margen para esas concesiones y que no habría ajuste de salarios públicos hasta enero de 2007. Lo que se decidió fue la cobertura sanitaria para unos 17.000 trabajadores de la Administración Central y organismos del 220 de la Constitución que hasta el momento no la percibían.

Ya han sido anunciados los aumentos para el enero 2007: la enseñanza y la Administración Central entre un 10 y un 11%, las empresas públicas alrededor de un 9% y la banca pública alrededor del 6%. Inmediatamente de conocida la noticia la Mesa de Entes realizó un paro con movilización en reclamo de mayores aumentos. Mientras la OPP afirma que la pérdida salarial 2000-2004 (en el 2005 hubo acuerdo en recuperar la pérdida salarial de ese período) fue de 5.5% los trabajadores de las empresas públicas afirman que, como mínimo, fue un 12%.

5. La conflictividad laboral

Lo más destacable del año 2006 en materia de conflictividad laboral fue que se revirtió la tendencia descendente de 2005. Como se recordará el año pasado fue de una muy baja conflictividad (la menor de los diez últimos años) mientras que en el 2006 la misma aumentó un 125% respecto al promedio anual 2005¹. Pese a ello comparando los últimos once años se observa que los niveles son relativamente bajos (Gráfico 1) y a su vez se aprecia que en los dos últimos meses de 2006 la misma cae.

¹ Las estadísticas incluyen datos del 1 de enero al 15 de diciembre de 2006



El número de conflictos también fue alto (150) y dentro de estos hubo cuatro paros generales: uno para acompañar el entierro de U.Chavez Sosa, dos contra la política económica del gobierno y el particular “contraparo” de octubre contrarrestando al paro patronal de transporte de carga y taxis (Cuadro 6)

Cuadro 6. Paros generales 2006

14/3	Mdeo de 12 a 18. Interior resuelve por plenario	Paro para acompañar el entierro de U. Chavez Sosa
22/6	Mdeo de 9 a 13. Interior resuelve por plenario	Por trabajo y país productivo. Ahora los cambios. Modificar las pautas salariales, ajustes a julio para funcionarios públicos, partidas suplementarias para salud y educación en la Rendición de cuentas, rechazo a TLC, derogar ley de caducidad
21/9	Mdeo de 9 a 13. Interior resuelve por plenario	Por mejora en las pautas salariales y en rechazo al TLC
24/10	Montevideo 10 a 15 e Interior resuelve por plenario	Contrarrestando el paro de patrones de transporte de carga y taxi (quienes rechazaban el aumento del gasoil y la modificación de aportes patronales en la reforma). El PIT-CNT propuso un “paro contra el paro” en defensa de la democracia

Otra característica destacable de la conflictividad laboral 2006 es que el número de conflictos que adoptaron la ocupación como medida de lucha se mantuvo alto, incluso aumentó en términos absolutos respecto al año anterior, registrándose 35 durante este año.

Cuadro 7 N° de Conflictos y ocupaciones

	Nºconflictos sectoriales	Ocupaciones	Ocup/Total conflictos
2000	104	13	13%
2001	116	19	16%
2002	100	24	24%
2003	116	17	15%
2004	130	15	12%
2005	114	29	25%
2006	150	35	23%

La mayoría de las mismas fueron en la industria manufacturera básicamente por despidos, atraso en los pagos y riesgos de cierre de empresas.

Una de las ocupaciones más largas fue la de Henil Coltirey (53 días). A su vez tuvo un final diferente ya que una parte de los trabajadores que estaban en contra de la ocupación presentaron una acción de amparo que fue acogida por el juez, luego de lo cual los trabajadores desalojaron la empresa

En cuanto a la conflictividad por ramas, la construcción representó el 33% de la sectorial, seguida por la educación (22%) y la industria manufacturera. En la construcción se destacan varios paros por fallecimientos en accidentes de trabajo y paros en Botnia por salarios y tercerizaciones; en la educación la mayor conflictividad se registró entre mayo y agosto por reclamos de aumentos en la Rendición de Cuentas; por último, en la industria manufacturera la mayoría de los conflictos se registraron durante los meses de negociación colectiva (julio, agosto y setiembre y octubre) vinculados a este hecho.

Más de la mitad de la conflictividad del año fue por causas salariales tanto en reclamo de aumentos superiores a la pauta propuesta por el Poder Ejecutivo (lo que incluyó dos paros generales y un paro coordinado de la industria manufacturera) como por atraso en los pagos.

6. Balance

Transcurridos dieciocho meses del nuevo gobierno se pueden distinguir varios períodos en los que las relaciones laborales tienen características diferentes. En el Informe de Conflictividad Laboral de diciembre de 2005 se destacaba que en ese año la conflictividad había tenido el menor nivel de los últimos 10 años.

Importantes razones explicaban este hecho:

- Los cambios legales que comenzaban a discutirse aumentaban la protección a los dirigentes y militantes,
- Los ámbitos de negociación creados eran instancias para la expresión de los intereses de los trabajadores, algo que no existía con carácter generalizado desde hacía más de una década.
- El MTSS tuvo una participación activa en los conflictos, frecuentemente en apoyo a los sindicatos²
- Existía apoyo del sindicalismo al nuevo gobierno

Este conjunto de cambios implicó la iniciación de una nueva etapa en las Relaciones Laborales en las que el movimiento sindical recuperó un papel que había perdido hacía mucho tiempo. El aumento de la afiliación que se demuestra en el Congreso del PIT-CNT realizado en el mes de octubre del 2006, es una consecuencia del nuevo rol protagónico que adquiere el movimiento sindical.

En el año 2006 se producen cambios significativos, aunque éstos tienen características diferentes a lo largo del año. Es así que podemos distinguir tres subperíodos:

a) Primer trimestre. En los primeros meses del año entró en vigencia la ley de fuero sindical, que da amplia protección al dirigente y al afiliado al sindicato. La misma, junto a la no intervención del Ministerio del Interior en las desocupaciones decidida el año anterior, marcaron cambios legales significativos.

La conflictividad no tiene un gran crecimiento pero cambia su modalidad, pues las ocupaciones pasan a ser prácticamente la principal medida de movilización³. El 50% de los

² En referencia a una pregunta sobre la frase que el gobierno había puesto el dedo en el plato de la balanza de los trabajadores, Jorge Bruni, subsecretario del MTSS, responde "...no tengo ninguna duda de que para equilibrar un sistema desequilibrado en algún lado hay que poner el dedo. Sino sigue desequilibrado" Diario El País 11 de diciembre de 2006.

³ Las ocupaciones no suelen reflejarse mucho en el Índice de conflictividad, dado que son generalmente en empresas pequeñas o de poca duración, por lo que no son significativas estadísticamente.

conflictos del trimestre se hacen con ocupación de los lugares de trabajo, lo que es una cifra muy superior a la media que oscila en el 15%.

Las causas de esos conflictos son variadas. Los despidos de trabajadores, el riesgo de cierre de las empresas y los despidos de dirigentes sindicales fueron las más frecuentes. Hubo también ocupaciones que luego de comenzadas generaron despidos durante el conflicto y varias ocupaciones por atraso en los pagos, incumplimiento de laudos y aumentos.

En muchos casos las visiones sindical y empresarial del conflicto no coinciden. Los empresarios expresan su disconformidad con la situación y aducen que se genera una muy elevada inseguridad jurídica.

Las ocupaciones tienen una lógica sindical clara: en la medida que no hay herramientas para realizar una desocupación, la capacidad de presión sindical es muy elevada y determina, en casi todos los casos, el triunfo de la reivindicación laboral. Es razonable, entonces que el sindicato recurra a una medida de movilización que en general le asegura el éxito en su demanda. Sin embargo en varios casos se produjeron diferencias entre los propios trabajadores, algunos de los cuales llegaron a realizar movilizaciones en contra de las ocupaciones.

b) Segundo y tercer Trimestre. En este período la conflictividad tuvo un crecimiento importante y nuevamente cambia en sus causas y la modalidad de movilización.

Las movilizaciones en este período tienen su causa principal en discrepancias del PIT-CNT con decisiones gubernamentales. Entre éstas las que tienen mayor importancia son las pautas que el Poder Ejecutivo propuso en los Consejos de Salarios, que el PIT-CNT consideró insuficientes, los aumentos salariales que se incluyeron en la Rendición de Cuentas y en particular la decisión que lideró el Ministerio de Economía pero adoptó todo el Poder Ejecutivo, de negociar de un Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos.

Esto implica que el PIT-CNT tomó distancia de la política económica del gobierno, tanto en la política salarial como en la macroeconómica. La consecuencia fue un aumento de los conflictos sectoriales, principalmente de los gremios que negociaban en los Consejos de Salarios y se produjeron los dos primeros paros generales contra la política económica (22 de junio y 21 de setiembre).

Esta distancia con las posiciones oficiales tuvo su mayor nivel en los gremios de la industria, donde las demandas de aumentos de salarios eran muy superiores a las propuestas gubernamentales. La Comisión de Industrias del PIT-CNT decidió no realizar acuerdos en los Consejos de Salarios mientras no se atendieran sus demandas y realizaron movilizaciones conjuntas. De hecho éstos fueron los últimos convenios firmados y donde se registraron los conflictos más largos.

En este período las ocupaciones tienen un descenso notorio con respecto al período anterior. De acuerdo al dirigente Juan Castillo, ello se debió a que el movimiento sindical

hizo una profunda reflexión sobre el tema y decidió no utilizar esa medida en primer lugar sino como herramienta en última instancia⁴.

c) Cuarto trimestre. En este período la conflictividad se reduce a niveles menores. La causa central es que desaparecen los factores que habían provocado la mayoría de los conflictos en el período anterior. Es decir, la amplia mayoría de los Consejos de Salarios dejó de funcionar luego de llegar a un acuerdo y la Rendición de Cuentas fue votada por el Parlamento, por lo que ya no tenía sentido mantener la movilización.

Por otro lado luego de varios meses de negociaciones e intercambios el Poder Ejecutivo decidió no avanzar en la firma de un TLC con los EEUU sino que orientarse a negociar un TIFA, lo que redujo las críticas sindicales. Finalmente el Gobierno decidió cancelar la totalidad de la deuda con el FMI, pero ello no provocó el nivel de críticas que había tenido anteriormente el adelanto del pago, quizá porque se percibió que esta independencia del monitoreo del organismo financiero internacional, podría permitir mayor flexibilidad a la política económica.

Sin embargo, en cierta medida contra lo esperable, las ocupaciones tuvieron un nuevo crecimiento en noviembre. Aunque no fueron tan prolongadas como en el primer trimestre volvieron a ser una medida de movilización destacada de los sindicatos.

7. Relaciones laborales 2006, temas pendientes y perspectivas para el 2007

A partir del análisis de las características que tuvo la negociación colectiva, sus resultados y cómo se posicionaron los actores sociales, se perciben algunos temas pendientes de resolución. De cómo se encaren dependerá en gran medida lo que ocurra en el año 2007.

a) Una negociación tradicional

Tanto en el sector público como en el privado las negociaciones tuvieron un formato tradicional. Por tal entendemos el modelo que se conformó en el país a partir de la aplicación de la Ley de Consejos de Salarios de la década del cuarenta. Las características de este modelo son una negociación tripartita, realizada a nivel de sector económico, con un contenido básicamente salarial, tanto en lo referente a los ajustes de salarios, como en los beneficios. En este aspecto hay una continuidad con la negociación del año 2005⁵.

En el año 2006 hubo mayor negociación sobre categorías e incluso se acordaron cambios en algunos sectores, tanto creando como suprimiendo categorías. Este tema, que había sido muy importante en la década del sesenta, tuvo este año algunos ajustes, pero los actores consideran que las categorías definidas hace varias décadas no se corresponden con la realidad, por lo que se requeriría una actualización mayor.

⁴ Declaraciones en el diario El País. 7 de noviembre de 2006.

⁵ La negociación del año 2005 fue analizada en Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi "Las relaciones laborales en el año 2005", Universidad Católica (www.ucu.edu.uy).

En el sector público la Comisión Bipartita fue un ámbito para las negociaciones en todo el sector, pero lo más novedoso fue la negociación en la Administración Central, hecho nuevo en nuestra historia laboral, dado que nunca antes habían habido negociaciones reales en este subsector. En esta Comisión Bipartita en el año 2005 se acordó un convenio cuyo contenido es muy amplio, pero éste, que de implementarse puede dar lugar a una reforma del Estado con participación activa de todos los involucrados, aún no ha implicado transformaciones concretas. La conclusión es que los acuerdos básicamente han sido de naturaleza salarial, es decir, de contenido similar al sector privado.

En el año 2005, después de casi quince años de ausencia de negociación en la mayoría de los sectores y empresas, con una enorme disparidad de niveles de remuneración en las mismas categorías y sobre todo luego de la sustancial reducción de los niveles de salarios reales por efecto de la crisis, era perfectamente comprensible que los aspectos distributivos fueran los dominantes en la negociación. Era absolutamente necesario, y así lo reclamaban los trabajadores, acordar de qué manera recuperarían el poder de compra perdido, ahora que la reactivación de la actividad económica había permitido alcanzar los niveles de producción previos a la crisis.

Las pautas salariales del año 2006 no tuvieron cambios significativos. Al igual que las de 2005 marcaron como objetivo ajustar los salarios para recuperar algunos puntos en el poder de compra (tema en el que había alguna flexibilidad que se decidiría en cada Consejo de Salarios). Pero las pautas se mantienen en el terreno distributivo. La pregunta que surge es si ese modelo de negociación es una opción definitiva, es decir si la participación de los actores y la negociación colectiva se limitará a la distribución del producto.

Declaraciones recientes de autoridades del Ministerio de Trabajo señalaron que para las siguientes negociaciones que se desarrollarán hacia fines del 2007 o durante el año 2008 (pues la mayoría de los convenios del 2006 concluyen su vigencia en diciembre del 2007 y en junio del 2008), habrán pautas por sector económico. Sin duda que los diversos sectores se encuentran en situaciones diferentes, por lo que esta opción permitiría ajustar mejor los salarios a las condiciones económicas de cada sector. Pero si se mantiene en el terreno de la distribución, es decir limitada a salarios, beneficios y categorías, no implicará cambios en el carácter tradicional de la negociación.

b) ¿Es este el modelo de negociación colectiva necesario?

La palabra “necesario” implica de hecho una pregunta adicional. ¿Necesario para qué? Responder a esto requiere definir otros aspectos básicos. Uno de ellos es qué lugar tiene la negociación colectiva en el modelo de relaciones laborales y qué lugar tiene éste en el conjunto del funcionamiento de la sociedad. La amplitud de estos temas desborda este informe, pero, sólo para responder a la pregunta del título se mencionarán algunos puntos de partida.

La negociación colectiva es la herramienta para adoptar definiciones a través del diálogo de los actores sociales y políticos involucrados en los temas laborales. Esto es así independiente del contenido de la negociación. Este contenido es fundamental para definir

el modelo de relaciones laborales, tanto a nivel de un sector económico como de las empresas que lo componen.

Podría ocurrir que la función de los trabajadores al interior de las empresas no estuviera regulada por un convenio, sino que fuera parte del contrato de trabajo y que no surgiera de una negociación. Sin embargo si el sistema de trabajo es sofisticado e involucra, la capacitación, los sistemas de participación y/o los sistemas de remuneración, por mencionar algunos temas, lo habitual es que ello sea objeto de una negociación y se concrete en un convenio colectivo.

De ser así un convenio de contenido exclusivamente distributivo es indicativo un tipo de relaciones laborales con bajo nivel de participación e involucramiento de los actores en la gestión. Este modelo fue el tradicional en nuestro país, particularmente cuando los elevados niveles de protección reducían los incentivos a la mejora de productividad y la competitividad, que fue cuando surgió la Ley de Consejos de Salarios, en que se basa la negociación actual.

Cuando la economía se abre y se reducen las regulaciones internas, las empresas deben enfrentar desafíos competitivos muy superiores. Si se plantearan mejoras en la calidad de los productos y los procesos, si buscaran especializar la producción para alcanzar mercados internacionales específicos, ello requeriría una gestión empresarial diferente de la tradicional.

La experiencia internacional e incluso la nacional indican, sin lugar a dudas, que estos procesos requieren la utilización de conocimientos y tecnologías externas, pero también desarrollar procesos de aprendizaje internos a las empresas, utilizar los conocimientos que tienen todos los trabajadores e implantar una cultura del aprendizaje.

Las relaciones laborales que permiten estos procesos requieren involucramiento en la gestión y en los resultados. Si el modelo de relaciones laborales quiere dar cuenta de este modelo de gestión debe abarcar un campo más amplio que la distribución, aunque incluyéndola. Debe incluir, por ejemplo, acuerdos en formación profesional, en gestión participativa, en los sistemas de remuneración por resultados. La experiencia y múltiples trabajos empíricos muestran, sin dudas, que estas relaciones laborales son las que permiten más innovaciones y derivan en mejores resultados económicos, particularmente cuando existe un contexto de fuerte competencia nacional e internacional.

Desde este punto de vista es posible avanzar en una respuesta a la pregunta anterior. Una estrategia productiva (de empresa, sector o del conjunto del país) implica políticas macroeconómicas y sectoriales, pero también requiere un componente microeconómico, es decir, vinculado a cómo funcionan las empresas, cómo se construye su cultura, los vínculos entre los diferentes niveles de su estructura, qué involucramiento promueve de los trabajadores. Estos aspectos conforman el terreno del modelo de relaciones laborales.

Es claro que un modelo de este tipo requiere, en forma imprescindible, de una decisión empresarial. Pero desde el momento que involucra áreas que tradicionalmente fueron abordadas por convenios colectivos (aunque con un enfoque diferente) suelen ser objeto de

negociación entre las partes y habitualmente dan lugar a convenios colectivos. Acuerdos de este tipo requieren una combinación con los actuales y una articulación de los niveles de negociación y de los contenidos de cada uno de ellos.

Si el Poder Ejecutivo quisiera promover acuerdos de este tipo, ello debería ser recogido en las pautas. Esto puede hacerse de forma muy diferente, pero inevitablemente debería abordar una temática más amplia que la distribución. De ahí la pregunta anterior de si las pautas futuras abordarán esta temática y contribuirán a conformar un nuevo modelo de relaciones laborales que forme parte de una nueva estrategia productiva.

c) Las condiciones de un nuevo modelo de relaciones laborales

Un nivel de acuerdos más profundo que el tradicional (y el actual) requiere condiciones especiales. Uno de los requisitos imprescindibles es la existencia de reglas de juego claras y un mayor nivel de confianza entre los actores. Mas allá de las explicaciones, que sin duda existen, en los dos últimos años ha existido un muy elevado nivel de enfrentamiento entre empresarios y trabajadores que de mantenerse no permite pensar en acuerdos más profundos.

Este nivel de enfrentamiento no se origina en la diferencia de intereses y de puntos de vista pues estos siempre existieron, pese a lo cual, hubo períodos de mayores acuerdos. La diferencia de intereses no anula el hecho de que existen campos en los que es necesario la participación de todos para lograr crecimiento sostenido y mejoras en la competitividad y productividad en la que se basen la generación de empleos y los mejores salarios. Es en estos puntos en que los nuevos modelos de relaciones laborales pueden realizar un aporte.

Pero se requieren reglas de juego claras, logradas por consensos. La normativa laboral reciente fue objeto de debates y para los empresarios no generó una base segura para la actividad económica. Transcurrido un tiempo de su sanción, podemos hacer un análisis menos apasionado de las mismas.

Cuando la denominada Ley de Fueros Sindicales fue aprobada, las cámaras empresariales, al fundamentar su discrepancia con la misma, afirmaron que la misma implicaría, en los hechos, la inamovilidad de los trabajadores privados. Sin embargo parece que esto no ocurrió. Algunos juicios realizados por trabajadores aduciendo despidos por represión sindical, tuvieron un fallo favorable a los empresarios, lo que indica que la nueva ley no impidió demostrar a la Justicia que los despidos respondían a otras causas. Por otro lado se realizaron sólo unos pocos juicios, sin duda muchos menos que la cantidad de despidos, lo que indica que los sindicatos no hicieron un uso abusivo de la ley.

Otra consecuencia de la nueva legislación es la inexistencia de herramientas para implementar la desocupación de un lugar de trabajo. La proliferación de las ocupaciones en el primer y último trimestre del año parece indicar que al realizar una ocupación el sindicalismo tiene una enorme fortaleza que lo lleva a lograr casi siempre sus objetivos.

Sin embargo, el decreto 165/06 prevé que el Ministro de Trabajo y el correspondiente al sector al que pertenezca la empresa, pueden decidir en conjunto la desocupación de los

trabajadores, incluso mediante el uso de la fuerza pública, cuando la misma no es pacífica. En los últimos meses el Poder Ejecutivo usó esa facultad, aunque no fue necesario acudir a la fuerza pública porque ante el conocimiento del hecho los trabajadores levantaron las ocupaciones.

En noviembre de 2006 el Compromiso Nacional decidió abordar en forma tripartita la redacción de un marco legal para la negociación colectiva. Hay varias opciones para hacerlo: desde elaborar una normativa muy superficial hasta regular sobre otros aspectos como la representatividad de los actores, el derecho de huelga y, por lo tanto, de ocupación.

Algunos de estos temas han sido históricamente resistidos por el movimiento sindical que ha defendido la autorregulación como principio. Este tema podría ser, entonces, objeto de diferencias.

Lo que parece claro es que la construcción de mayores niveles de confianza es un requisito, una condición para lograr relaciones laborales más profundas. Las vías para lograrla pueden ser varias. Sean cuales sean los caminos elegidos, el resultado debe ser disponer de reglas claras, que den mayores garantías a las partes y que tengan un mayor nivel de respaldo.

d) ¿Es posible un acuerdo social?

El actual gobierno desde su asunción se planteó como objetivo llegar a compromisos con los actores sociales. El tema fue abordado por el “Compromiso Nacional” pero el objetivo que este ámbito se propuso no fue llegar a compromisos concretos y evaluables, sino ser un ámbito de intercambio de opiniones entre los actores. Es decir ofreció a la sociedad un espacio para realizar propuestas e intercambiarlas con las de los otros actores.

Hacia fines de este año se relanzó el Compromiso pero en este caso se planteó crear comisiones tripartitas para tratar temas concretos. Las tres partes coincidieron en que los temas son importantes y que deberían existir acuerdos sobre los mismos. Se trata de la Reforma del Estado, la informalidad, el marco normativo de la negociación colectiva y varios ámbitos para abordar la problemática productiva (agro, industria, turismo, etc.). Asimismo se fijó el objetivo de crear 35.000 puestos de trabajo, aunque no se conoció cuál es el origen de esta cifra y cuál será la forma concreta en que se logrará.

En Europa donde hay una vieja tradición de acuerdos sociales por la competitividad y el empleo, éstos se basan en un comportamiento de los actores en el que existen niveles de confianza superiores a los existentes en nuestro país. De lograrse avances concretos en este tema, un acuerdo social es posible. En todo caso es un objetivo que no se debería descartar, aunque para llegar a él es necesario recomponer el relacionamiento entre los actores.

En conclusión: durante el año 2007 no habrá negociaciones colectivas en el sector privado, pues la mayoría de los convenios firmados en el 2006 tienen vigencias hasta fin de año o mediados del 2008. Este ha sido un factor de enfrentamientos importantes en este año, que no estará presente en el año 2007.

Es una oportunidad para avanzar en la construcción de un relacionamiento laboral más profundo, que logre realizar avances hacia un nuevo modelo de relaciones más funcional a una transformación de las empresas apuntando a mejoras en la calidad, la innovación y la especialización productiva.

Es claro que sin la participación de los tres actores (empresarios, trabajadores y gobierno) cada uno en su rol específico, un proceso de este tipo se hace más difícil o se frustraría totalmente, pues no es un cambio que pueda imponerse por ninguna decisión gubernamental: o surge de los actores y tiene la promoción gubernamental o simplemente no se realiza.

Este es el desafío que tiene el país en cuanto a las relaciones laborales. Como queda claro, como siempre en este tema, la madurez de los actores tiene un rol decisivo.