

ECONOMÍA Y FINANZAS

Cambios en las pautas elevaron firma de convenios tripartitos

AVANCE. Tras una arranque complicado, el segundo semestre logró un mayor porcentaje de consenso

Luego de un arranque de negociación salarial complicado para el Poder Ejecutivo durante el primer tramo de la sexta ronda de los Consejos de los Salarios en 2015 –cuando se procesó una fuerte caída en el número de convenios que salían por consenso–, el guiño que dio el gobierno con la flexibilización de las pautas, que atendieron algunas de las reivindicaciones del PIT-CNT, permitió avanzar en la firma de acuerdo con el aval de las tres partes.

El porcentaje de acuerdo por consenso entre las tres partes en el segundo semestre de 2016 trepó al 70%, 12 puntos porcentuales por encima del primer semestre de 2015 y 6 puntos por arriba del segundo período de ese año, de acuerdo al informe de la sexta ronda de la negociación colectiva que divulgó ayer el Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad Católica (UCU) –con los datos de los convenios cerrados al 15 de diciembre–. De todas formas, está lejos del 91,5% de consenso que alcanzó la quinta ronda del gobierno anterior.

El trabajo de la UCU recoge hasta el momento la firma de 140 convenios salariales de la sexta ronda. Prácticamente dos tercios (64%) se firmó por consenso entre las partes, 21% entre empresarios y trabajadores –sin el apoyo del gobierno–, 11% entre Poder Ejecutivo y empresas, y solo 2% entre el gobierno y trabajadores.

En medio de una conflictividad laboral que había tocado un pico histórico en 2015, el Poder Ejecutivo finalmente optó por convalidar algunos cambios que solicitaba la central sindical para acompañar la firma de los convenios.

En julio de este año accedió



El PIT-CNT logró convencer al gobierno de cambiar las pautas. D. BATTISTE

30%

fue el descenso de la conflictividad laboral en lo que va de 2016 respecto a 2015. En total, se perdieron 1.179.630 jornadas laborales que involucraron a más de 1,3 millones de trabajadores.

a aplicar para los convenios negociados en el segundo semestre (tercera etapa de la ronda) los aumentos sugeridos para el pri-

mer año de los lineamientos, en lugar de los correspondientes al segundo, como fue pautado originalmente a mediados de 2015. Eso implicó ajustes nominales adicionales de aproximadamente 1 punto porcentual, según la clasificación de cada sector (dinámico, intermedio o en problemas). En tanto, el 11 de noviembre, luego de otra reunión del presidente de la República, Tabaré Vázquez, con la cúpula del PIT-CNT, el gobierno aceptó que los correctivos por inflación observada se aplicaran cada 12 meses, en lugar de a los 18 y los 24 meses como se previó en

LAS CLAVES

- **OBJETIVO.** Con una economía estancada, la sexta ronda buscó cambios que apuntaron a la moderación salarial y la desindexación.
- **RECHAZO.** A diferencia de rondas anteriores, el principal escollo para el Ejecutivo fue el rechazo del PIT-CNT.
- **ACUERDO.** La ronda pautó una reducción de los consensos y pocas votaciones entre trabajadores y gobierno.
- **SALARIO.** El salario real crecería promedio en torno a 1,6% en 2016, por encima del crecimiento que se espera para la economía.
- **CONFORMIDAD.** El Ministerio de Economía se mostró conforme con el desempeño de los nuevos convenios firmados. Los empresarios también lograron una moderación en los ajustes.

donde el gobierno terminó votando con la contraparte empresarial sin el apoyo de los sindicatos. "Sea por una razón o por otra, es algo que nunca había cobrado tanta fuerza en la última década", resaltó el experto. Otro elemento que sobresalió a juicio de Rodríguez fue el crecimiento de los acuerdos entre empresarios y trabajadores, que trepó de 3% al cierre de la quinta ronda a un promedio de 21% en la presente. En la mayoría de estos convenios, el gobierno no otorgó su voto porque se apartaban de los lineamientos que había fijado en su momento.

Por otro lado, preguntado por el clima de negociación que podría pautar el arranque de la próxima ronda salarial –a mediados de 2018–, Rodríguez fue cauteloso, aunque anticipó que todo terminará girando sobre dos grandes variables. En primer lugar, el desempeño de la economía en 2017 y si será capaz de consolidar una recuperación. "Ello daría cierto margen para habilitar ajustes de salario reales", explicó.

Pese al buen dato que mostró el tercer trimestre –con un crecimiento interanual de 2%–, el gobierno, por ahora, mantiene su previsión de una expansión del PIB de 1% para el próximo año.

La otra variable de peso a la hora de negociar salario es la inflación.

Para el director del Instituto de Relaciones Laborales, si la evolución de los precios se mantiene en un rango de 7% a 8,5% y la economía muestra cierto grado de estancamiento, "el panorama para la negociación puede tornarse más difícil". Una de las particularidades del 2018 será que caerá el 97% de los convenios colectivos que están vigentes en la actualidad. ●

los lineamientos, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes y los precios hayan superado el porcentaje de ajuste nominal otorgado en su momento.

Cambios y perspectivas

El diálogo con *El Observador*, el director del Instituto de Relaciones Laborales de la UCU, Juan Manuel Rodríguez, destacó otros hechos "novedosos" que viene mostrando la dinámica de la negociación colectiva desde que se reinstauró ese régimen en 2005.

En primer lugar, un aumento de 10 puntos porcentuales (a 11%)

Fuecys define si acepta convenio o inicia piquetes

NEGOCIACIÓN. Una asamblea de delegados de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (Fuecys) resolverá hoy si acepta la propuesta realizada por el Poder Ejecutivo para la firma de un convenio colectivo en el sector de los supermercados, informó ayer La Diaria.

Si no se firma un convenio colectivo, los reclamos extrasalariales –como pagos por antigüedad y quebranto de caja, por ejemplo–

se deberán negociar de forma bipartita entre los trabajadores y cada una de las empresas. Y será el Poder Ejecutivo el que decrete los laudos para cada categoría.

En ese escenario, el sindicato quedaría con las manos libres para aplicar nuevas medidas. Ya hay una propuesta sobre la mesa que plantea paros y piquetes en unos 100 establecimientos comerciales de todo el país, entre el 22 y el 24 de diciembre.

Una parte del gremio considera "insuficiente" la propuesta que el Poder Ejecutivo presentó hace una semana con el objetivo de desatar la situación.

Uno de los puntos centrales de la propuesta contempla que el pago extra por antigüedad sea de \$ 220 mensuales por cada año de trabajo, retroactivo a junio y que pase a ser de \$ 240 en el segundo año del convenio. Pero el gremio exige que ese pago, que está en

\$ 180, sea de \$ 260 y \$ 280 respectivamente, más cercano a los \$ 300 que se pretendían desde el principio.

Tampoco hay consenso en aceptar que el pago por antigüedad se haga en dos cuotas para los trabajadores que tengan para cobrar más de \$ 1.920 por ese concepto. La fórmula también incluye un ajuste de 3,5% el 1º de enero y otro igual en junio. Para los salarios sumergidos se

incorpora un ajuste extra de 2%.

Se aspira a que el salario mínimo en el sector sea de \$ 20 mil a mitad de 2017. Hasta ahora eso solo se concretaría en la segunda categoría más baja en la escala salarial (auxiliar de ventas calificado), pero no la categoría más baja (auxiliar de ventas), que recién podría llegar a esa suma al final del convenio en 2018.

El acuerdo colectivo de los supermercados cayó el pasado 30 de junio y es uno de los pocos grupos de actividad que hasta ahora no cerró un nuevo convenio. ●

Pit votó con patronales en 28% de los Consejos

La central sindical lo hizo con gobierno en el 2% de los casos

JUAN PABLO CORREA

La actual ronda de Consejo de Salarios presentó un nivel desacostumbrado de discrepancias entre el gobierno y los sindicatos y presenta un retraso importante, de acuerdo con la evaluación sobre la sexta ronda de negociación salarial que difundió ayer el Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad Católica.

En 43 ámbitos que negociaron en el segundo semestre de este año se llegó a un consenso en el 70% de los casos y empresas y trabajadores votaron juntos en el 28% de los casos. No hubo casos en los que el Poder Ejecutivo votase con los empresarios y sí lo hizo con los trabajadores en el 2% de los casos. Hay 66 ámbitos de negociación que todavía no han terminado sus negociaciones.

Juan Manuel Rodríguez, director del instituto dijo a *El País*, que en muchos casos las empresas aceptaron los correctivos anuales por inflación (que el gobierno recién avaló en noviembre, luego de meses de resistirse) para evitarse conflictividad y porque económicamente no les representaba una gran diferencia. "En las rondas

de los años anteriores el correctivo se ubicó prácticamente siempre en el mismo momento del ajuste.

Los correctivos eran anuales o semestrales. Los empresarios votaron el correctivo anual e incluso el semestral. ¿Qué sentido tiene bancar una conflictividad por algo que siempre fue así?", dijo Rodríguez.

Los actores parecen haber asumido la desaceleración de la economía. El 61% se autoclasificó como en situación "inter-

derían salario real en tanto que aquellos en situación "intermedia (...) empatarían", salvo que la inflación baje a 7%, consideró Rodríguez.

En términos generales, la conflictividad del año próximo debería ser menor porque habrá menos negociaciones colectivas, aunque incidirá lo que vaya a ocurrir con la nueva discusión presupuestal que se procesará. Esta podría derivar en una mayor conflictividad en el sector público, dijo Rodríguez.

El 2017 debería ser más tranquilo en cuanto a la conflictividad laboral.

La incógnita es cómo incidiría una nueva discusión presupuestal.

media", el 21% como "dinámico" y el 14% como "en crisis", de acuerdo con los datos del instituto. Para Rodríguez lo más probable es que, de acuerdo con lo establecido en los distintos acuerdos, al menos en el primer semestre del año próximo no haya caída en el salario real. La inflación en los últimos doce meses se ubicó en 8,1%. Si el año próximo no baja del 8,5% los sectores que se autodefinieron como "en dificultades" per-

derían salario real en tanto que aquellos en situación "intermedia (...) empatarían", salvo que la inflación baje a 7%, consideró Rodríguez.

El especialista mostró su sorpresa por la baja del desempleo a 7,1% en octubre como consecuencia del incremento del empleo. Rodríguez explicó que su sorpresa tiene que ver con que el empleo está cayendo en la industria manufacturera y en la construcción.

La conflictividad global del año 2016 descendió y fue un 30% menor que la del año anterior. El sector con más conflictividad fue el de la construcción,

rubro en el que se discutió un nuevo convenio laboral y que además para cada vez que se produce el fallecimiento de un trabajador.

En 2016 se registraron 118 conflictos, cinco de los cuales fueron paros generales. Tuvieron lugar en abril, junio, julio, septiembre y noviembre. Cuatro de ellos se realizaron para reclamar mejoras en los Consejos de Salarios. Hubo en el año 23 ocupaciones y cuatro piquetes, uno de ellos en varios supermercados. Se perdieron 1,17 millones de jornadas laborales que involucraron a 1,3 millones de trabajadores.

Milton Castellano, director del instituto "Cuesta Duarte" del Pit-Cnt, se mostró optimista y consideró que se va a cerrar la ronda con un número importante de acuerdos aunque lamentó las demoras en la negociación que involucra a los trabajadores rurales, de las cuales se retiró la Asociación Rural por lo que probablemente el gobierno deba laudar. Castellano consideró que las negociaciones no deberían ser tan largas y destacó que el entorno macroeconómico cambió bastante durante su desarrollo. En principio, la central cree que el salario no caerá en 2017, dijo.

Gobierno pide a Fuecys tregua de 3 meses

■ El Poder Ejecutivo planteó como parte de su fórmula para desatar el prolongado conflicto de los supermercados que el sindicato del comercio (Fuecys) se abstenga de parar desde ahora y hasta el 1º de marzo. El gobierno quiere un verano sin conflictos en un sector sensible para la población, pero Fuecys no está dispuesto a aceptar el pedido, según dijo a *El País*, Carlos Baiz, su secretario de Organización, porque entiende que algo así afectaría la libertad sindical.

Si el gobierno retirase esa cláusula, Fuecys, que hoy realiza una asamblea clave de delegados, podría aceptar la fórmula para desatar el conflicto porque parece haber una mayoría en ese sentido, dijo Baiz. La respuesta se la dará el sindicato al gobierno en la tarde de hoy. El gobierno propuso elevar los pagos mensuales por año trabajado de \$ 180 a \$ 240 retroactivos al 1º de julio de 2016 y a \$ 260 a partir del 1º de julio de 2017. La propuesta del gobierno tiene el aval de la Asociación Su-

permercados. La propuesta del gobierno también supone que los cajeros pasarán a la denominada "segunda categoría" a los seis meses de trabajo y lo mismo ocurrirá con el conjunto de los trabajadores a los diez meses de su ingreso.

El planteo central de la plataforma de Fuecys era la exigencia de un salario mínimo nominal de \$ 20.000 que casi todas las categorías podrían llegar a tener a mediados del año próximo. El consejo de salarios de los super es uno de los más demorados.

ANTE EL TARIFAZO EN OSE

Los trabajadores organizados tenemos un rol preponderante en el proceso de transformación de la sociedad. Por ello, cuando el trabajador organizado, se constituye como parte de un colectivo, puede pensarse a sí mismo como sujeto de cambio, con perspectiva histórica.

Los trabajadores de OSE organizados en la Federación de Funcionarios de OSE (FFOSE) estamos comprometidos, y hemos asumido el desafío –no sólo- en la defensa del agua como derecho fundamental- sino del conjunto de las Empresas Públicas, pues las concebimos como motores inexorables para el desarrollo. En ese sentido, vemos con enorme preocupación la situación por la que hace años atraviesa el organismo, que muestra números preocupantes, actitudes errantes por parte de las autoridades y sobretodo ausencia de perspectiva. Los trabajadores de OSE nos preguntamos a dónde marcha la OSE y sobretodo cómo piensa hacerlo.

Lo cierto es que OSE presenta desde el año 2009 déficits en sus cuentas, que se han ido agudizando significativamente en los últimos años, aún en tiempos de vigoroso crecimiento económico. Las causas de dichos resultados negativos, se hallan obviamente, en la diferencia entre los ingresos y egresos del organismo. Los ingresos provienen prácticamente en su totalidad de las ventas de servicio (tarifas) y los egresos se explican, en primer lugar por el peso creciente que tiene la compra de bienes y servicios –que alcanzan casi un 50% de los egresos corrientes- y de las remuneraciones, que cabe señalar han ido perdiendo participación en el total de los egresos.

Dicho de otro modo, OSE ha gastado más de lo que vende y no deja de ser menos cierto, que gestionar OSE se ha vuelto mucho más costoso que antes, y esto no se funda en los aumentos de las remuneraciones, sino de otra clase de costos.

Pues a esto debe agregarse que el personal de OSE ha sufrido a lo largo de los años una drástica caída de personal; pasando de 5.783 trabajadores en el año 1995 hasta alcanzar en el año 2005 su mínimo de 3.975, es decir, un reducción de más del 45%. Si bien a partir de dicho año se inicia un proceso lento y vacilante de ingreso de personal en el organismo en el orden de 14% (2005-2015) aún dista mucho de los niveles que se contaba en la segunda mitad de los noventa.

Otro factor que agrava la situación del organismo está asociada a las Inversiones. Las Inversiones están concebidas como la forma de reproducción del capital con fines de mejora en la eficiencia técnica, rentabilidad o sencillamente reducción de costos de producción (ahorro). Pues nada de ello ha contribuido. De hecho las Inversiones desde el año 2011 registran una caída en términos reales. Por lo que resulta cuestionable cómo se piensa revertir los resultados negativos de la empresa –sobre la base lógica y compatible- de no trasladado a precio de los costos, sin una fuerte política de inversiones, que intente mejoras en términos de eficiencia o rentabilidad

Los trabajadores que nos hemos comprometidos desde el vamos con la implementación de un sistema basado en el desempeño, aspirábamos desde ahí a contribuir a la mejora de la gestión, necesaria tanto para reducir costos, como para brindar un servicio universal y de calidad. Pero poco parece ser el compromiso asumido por la administración del organismo cuando los resultados que explican los números negativos sin duda están asociados a decisiones que toman directamente las gerencias. Prueba de ello, es que la mala gestión de las compras de bienes y servicios que afronta el organismo, ha llevado que se multiplique por cuatro, los intereses que pagan; en realidad, que pagamos todos y todas.

Por ello, nos sentimos en el deber y en la obligación de denunciar que no se están haciendo las cosas bien en OSE. Una mala gestión por parte de las autoridades del organismo, no solo pone en riesgo la calidad de la prestación que brinda, sino que termina trasladándole al contribuyente la carga de sus ineficiencias. La decisión del Poder Ejecutivo anunciada en estos días de aumentar la tarifa con un adicional complementario a la misma, da cuenta de ello. OSE subirá sus tarifas a partir del próximo año en un nivel cercano al ritmo de precios, pero dicho adicional complementario, hará que el aumento tarifario se encuentre en niveles muy superiores a la evolución de los precios (IPC). Esto no es otra cosa que trasladar a la tarifa que pagan los usuarios, los sobrecostos que paga OSE. Sobrecostos que no ha explicado cómo reducir. Los trabajadores creemos que sin una fuerte política de inversiones no será posible revertir esta dura realidad, que se irá agravando con el paso del tiempo de no actuar en forma inmediata. Aunque no será suficiente, será necesario que estas, sean acompañadas con mejores prácticas de gestión, con mayores niveles de participación y transparencia, y junto a los trabajadores organizados.

Hoy más que nunca, exigimos al Poder Ejecutivo un cambio de rumbo en la gestión de OSE. Los trabajadores de OSE estamos comprometidos con la Defensa de las Empresas Públicas. Empresas Públicas, sostenibles, eficientes y concebidas para brindar fines y cometidos profundamente sociales, más allá de los dictámenes del mundo mercantil. Después de todo, lo que defendemos es la soberanía de nuestro pueblo.



**FEDERACIÓN DE FUNCIONARIOS DE OSE
PIT-CNT**



Director y redactor responsable: Ricardo Peirano (rpeirano@observador.com.uy) • **Editor jefe:** Gonzalo Ferreira (gferreira@observador.com.uy) • **Gerenta de Contenidos Digitales:** Carina Novarese (cnovarese@observador.com.uy) • **Subeditor jefe:** Álvaro Irigoitia • **Editores:** Roberto Zaquiere (Editor de cierre), Paula Scorza y Federico Sierra (Actualidad), Pedro Silva (Agro), Federico Comesaña (Economía), Ignacio Chans (Deportes), Sebastián Auyanet (O2/Tendencias), Gabriela Malvasio (Café y Negocios), Armando Sartorotti (Fotografía), Patricia Madrid y Marcela Maseda (Editoras web) • **Ilustraciones:** Salvatore y Gustavo Pancho Perrier • **Coordinador de edición:** Pablo Mancione

INERCIA ANTE EXCESOS SINDICALES

La amenaza de ocupación de una veintena de supermercados por irresueltos reclamos salariales replantea los baches que distorsionan la estructura laboral por errores e inercia de los sucesivos gobiernos del Frente Amplio. La situación se descontroló progresivamente desde el restablecimiento de los Consejos de Salarios hace una década por la tolerancia oficial desde entonces con el creciente poder sindical, que impone una interpretación libre y desmesurada del derecho de huelga. Esta prerrogativa constitucional es recurrentemente excedida con la ilicitud de los piquetes y con ocupaciones que ignoran las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El organismo rector de las relaciones laborales en todo el mundo solo acepta ocupaciones siempre y cuando se permita el acceso de los responsables de la empresa y de los trabajadores que quieran cumplir sus tareas, requisitos que los sindicatos impiden con piquetes que muchas veces han estallado en violencia.

La Constitución reconoce la huelga como un derecho gremial pero establece que “se reglamentará su ejercicio”, mandato que no se ha cumplido

nunca y menos con la defectuosa ley de negociación colectiva. Uno de sus artículos, que admitía las ocupaciones, fue retirado de la norma por fundada objeción empresarial. Pero se mantiene vigente un decreto que las habilita aunque sin cumplir con el fallo de la OIT. La administración Mujica incluso empeoró la situación, después de la asonada en la Suprema Corte de Justicia, con otro decreto absurdamente discriminatorio, que prohíbe las ocupaciones de sedes del Estado pero las permite en instalaciones del sector privado. Y la alianza de izquierda ni siquiera ha podido cumplir con esta norma, ya que ha tolerado ocupaciones de organismos públicos.

Las claudicaciones oficiales motivaron hace siete años que el sector empresarial presentara un recurso ante la OIT por las irregularidades en la estructura laboral. Nada se ha logrado desde 2009. Un acuerdo alcanzado años atrás en la sede de la OIT por delegaciones de los empresarios y del PIT-CNT cayó cuando el resto de la dirigencia sindical lo rechazó, desautorizando a sus propios dirigentes. El año pasado las cámaras de Comercio y Servicios y la de Industria aceptaron dejar

en suspenso su reclamo por un año, a pedido del gobierno, para dar tiempo a negociar una mejora de la ley vigente.

Pero el plazo vence en estos días sin que se hayan registrado avances, por inacción del gobierno y del PIT-CNT ante propuestas de las gremiales empresariales. Al contrario, la situación empeora en detrimento de la población. Lo evidencia, entre otros muchos excesos, la anunciada posible ocupación de los supermercados. Al margen de que sean justos los reclamos salariales del sindicato que agrupa a sus trabajadores, el efecto de la medida excede a las empresas porque castiga a gran parte de los uruguayos, cautivos de excesos sindicales facilitados por la tolerancia oficial. La única solución es que el gobierno cumpla de una vez por todas la disposición constitucional, reglamentando el derecho de huelga en forma equilibrada. Esto exige definir de manera justa los derechos de todas las partes, en reemplazo del notorio sesgo a favor de los sindicatos que impera desde 2005, y ejercer autoridad para evitar desvíos. Pero no hay señales ni de capacidad ni de disposición oficial para cumplir estos requisitos. •

LA CONSTRUCCIÓN FUE EL SECTOR MÁS CONFLICTIVO

Conflictividad laboral bajó 30% en 2016

Un informe del Instituto de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Uruguay (Ucudal) afirmó que la conflictividad global del año 2016 descendió siendo un 30% menor que la del año anterior.

Durante el año se registraron 118 conflictos cinco de los cuales fueron paros generales: en abril, junio, julio, setiembre y noviembre cuatro de ellos centrados en mejoras en los Consejos de Salarios y modificación de las pautas una vez que se presentaron y el de noviembre en defensa de la democracia y también por modificación de las pautas.

Hubo en el año 23 ocupaciones y 4 piquetes, uno de ellos en varios super-

mercados.

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

La rama con mayor conflictividad fue la construcción que representó el 42% de la conflictividad sectorial con cuatro paros por cinco fallecimientos y cuatro por la negociación colectiva además de otros puntuales.

En segundo lugar se ubicó la educación (27%) donde se destacaron los paros de la Universidad de la República por mayor presupuesto en la Rendición de Cuentas. Dentro del transporte (17%) se combinaron paros varios en el transporte de carga y también en el de pasajeros donde se destacaron el cierre de

Raincoop y los paros de taxis en rechazo a UBER y por mayor seguridad porque hubo varios taxistas baleados.

Salarios y condiciones de trabajo

En cuanto a las causas, el 80% de la conflictividad total, que incluye paros generales y sectoriales, fue por reivindicaciones salariales.

La segunda causa, con un porcentaje mucho menor (13%) fue mejores condiciones de trabajo donde se incluyeron los paros por fallecimiento en accidentes de trabajo en la construcción y también los del transporte por trabajadores baleados, todos en reclamo de mayores medidas de seguridad.