



Informe de
**Conflictividad
Laboral**

LAS RELACIONES LABORALES EN EL 2022 Y PERSPECTIVAS PARA 2023

Departamento de
Estudios Organizacionales

con la colaboración del Departamento de **Derecho**

Las relaciones laborales en el 2022

El año 2022 marcó el fin de la emergencia sanitaria, lo cual representó una excelente noticia. En términos económicos, el nivel de actividad aumentó y las expectativas señalan que el crecimiento continuará en el cuarto trimestre y se prevé que cierre el año con un aumento del PIB del orden del 4,7%. El revés ha sido el aumento de la inflación que se registró a nivel mundial y también en Uruguay, que llegó a casi 10% en los doce meses cerrados en setiembre.

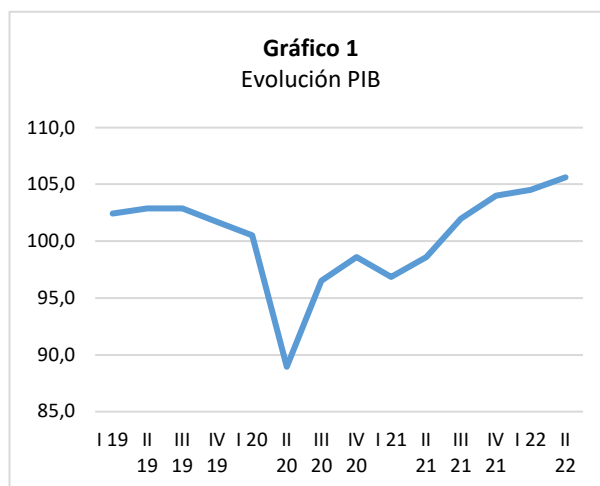
En cuanto al mercado de trabajo, si bien el empleo aumentó y octubre cerró con un número de personas en el seguro de paro similar al de 2018, los salarios reales aún no crecen; se trata de uno de los temas que estuvo sobre la mesa en el correr del año, ya que el movimiento sindical reclama la recuperación que estaba acordada con el gobierno. Por su parte, en la reciente Encuesta de Expectativas Empresariales realizada por la consultora Exante, la gran mayoría de los empresarios (88% en una muestra de 300), señaló que el clima para hacer negocios en Uruguay es “bueno” o “muy bueno”, lo cual implica la mejor evaluación en una década. Los empresarios destacaron la estabilidad, la seguridad jurídica y las reglas claras; sin embargo, evaluaron negativamente la conflictividad y la presión sindical.

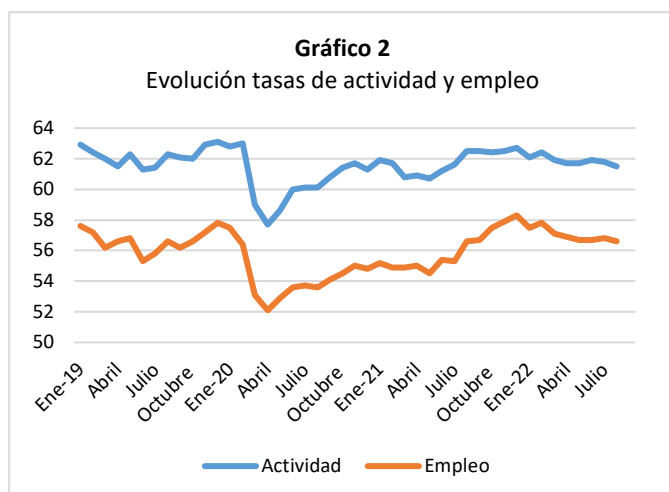
Este informe aborda la conflictividad laboral del último año, sus principales características y su comparación con períodos anteriores, así como el impacto de los aspectos destacables de los contextos económico y jurídico en las estrategias de los actores laborales y qué se espera para el año 2023.

Contexto económico

En 2022 la actividad económica continuó creciendo y el PIB del segundo trimestre del año fue un 7.7% superior al de un año atrás. Debemos recordar que se partía de niveles bajos ya que a mediados del año 2021 estábamos muy afectados por la pandemia; con este resultado la economía superó los niveles prepandemia (Gráfico 1).

Se observa crecimiento en casi todas las ramas de actividad, destacándose el sector agropecuario por el buen clima y los buenos precios internacionales, así como la educación, la salud y otros servicios debido a la presencialidad. La industria manufacturera y la construcción presentan las tasas de crecimiento menor.





En el mercado de trabajo, luego de los problemas del 2020 con la caída de la tasa de actividad y del empleo y el aumento sin precedentes de las cifras de desempleo y de las personas en seguro de paro, a fines del 2021 las tasas se recuperaron y, si bien este año el empleo presenta cierta contracción, la situación parece haberse normalizado (Gráfico 2). En setiembre, la tasa de empleo se ubicó en niveles similares a los de prepandemia (56.8%); se debe recordar que aquella era una situación compleja porque se venían perdiendo puestos de trabajo desde un tiempo atrás. La tasa que aún no se recuperó es la de actividad, cuyo promedio 2022 es menor a la

de 2019, lo que quiere decir que no todas las personas que se retiraron del mercado de trabajo han vuelto.

Sin embargo, en los salarios reales la evolución sigue sin repuntar. Como se recordará ante la difícil coyuntura en 2020, los actores sociales firmaron un acuerdo “puente” para ajustar los salarios durante ese año en el Consejo Superior Tripartito que implicaba una pérdida de salario real, la cual se recuperaría en los años siguientes. En 2021 transcurrió la novena ronda de negociación en la cual se proponían ajustes con recuperación del salario real diferenciales según el impacto de la pandemia (los sectores con mayores impactos como hotelería, gastronomía y turismo no tuvieron recuperación y los que sufrieron impactos menores tuvieron recuperación según tamaño: 1% las microempresas y 1.6% las pequeñas, medianas y grandes).



Pero en el mundo, y también en Uruguay, la inflación aumentó, en particular luego de la invasión de Rusia a Ucrania, lo que impactó negativamente en la evolución del salario real.

Luego de que la inflación de los últimos 12 meses, que en diciembre de 2021 se ubicara en 8.15%, en los doce meses cerrados en marzo de 2022 llegó al 9.38%. En abril, el gobierno sugirió que en el sector privado se adelantaran los correctivos previstos para mediados del 2023 y en algunos casos se hizo. Esta situación, sumada al ajuste

que correspondía en la mayoría de los convenios, significó en julio una variación del salario real que el Monitor de Coyuntura Económica de la Universidad Católica del Uruguay califica como “inusualmente alta”: aumentó 2,80% (3,52% en el sector privado y 1,54% en el público). Pero la inflación continuó alta y, si se compara el promedio del salario real enero-setiembre de 2022 (último dato disponible) con el de igual período de 2019, se observa una caída del 4.12% (-4.64% en el sector privado y 3.2% en el público).

Esta coyuntura, junto a algunas novedades del contexto jurídico, tendrá sus impactos en la conflictividad laboral.

Contexto jurídico

El contexto jurídico del año 2022 ha reflejado un mantenimiento de la tradición y de los contornos básicos que conforman la legislación laboral. Sin embargo, que durante este año se han dictado múltiples normas, así como también se ha pretendido abordar dos temáticas centrales del mundo del trabajo.

a) La primera temática se refiere a determinadas modificaciones de la Ley N° 18.566 sobre negociación colectiva.

El 2 de mayo de 2022, el Poder Ejecutivo presentó ante el Parlamento un proyecto de ley con algunas modificaciones a la Ley N° 18.566 sobre negociación colectiva. La iniciativa se inscribe en el contexto de la queja presentada ante la OIT por las cámaras empresariales de Uruguay (CNCS y CIU) y la Organización Internacional de Empleadores en el año 2009. Cabe recordar que en ese proceso han intervenido el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (órganos técnicos de la OIT), con la formulación de observaciones sobre el sistema de negociación colectiva del Uruguay.

Algunas de dichas observaciones fueron subsanadas por nuestro país, mediante el dictado de diferentes normas, aunque aún queda pendiente el cumplimiento de seis observaciones particulares, que el proyecto de ley intenta levantar.

Por ello, el proyecto de ley prevé los siguientes cambios en nuestro sistema de negociación colectiva:

1) A los efectos de que las partes intercambien informaciones que sean necesarias para el desarrollo normal del proceso de negociación colectiva, y en cuanto a aquella que sea considerada información confidencial (en cuyo caso existe obligación de reserva), las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán contar con personería jurídica reconocida.

2) Se suprime la competencia del Consejo Superior Tripartito de estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

3) Se suprime la disposición de la ley que prevé que, en la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.

4) Se suprime la previsión contenida en la ley en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos, mediante la cual se preveía que el convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendría la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituyera, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario.

5) Se prevé que el registro y la publicación de las decisiones de los Consejos de Salarios y de los Convenios Colectivos no constituirán requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo.

El proyecto de ley fue sancionado por la Cámara de Representantes el día 11 de octubre de 2022, y ahora ha sido enviado para el estudio de la Cámara de Senadores.

b) La segunda de las modificaciones propuestas se vincula con una reforma de la Seguridad Social.

El reciente proyecto de ley de reforma de la Seguridad Social busca crear el Sistema Previsional Común, presentado por el Poder Ejecutivo ante el Parlamento el pasado 21 de octubre de 2022.¹

Cabe recordar que este proyecto de ley tuvo un proceso de elaboración que se extendió en el tiempo, y que fue precedido por el trabajo desarrollado por la Comisión de Expertos en Seguridad Social, creada por el art. 393 a 398 de la LUC (integrada por 15 miembros designados por el Poder Ejecutivo, en consulta con los partidos políticos, organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores y jubilados), que trabajó entre los meses de noviembre de 2020 y noviembre de 2021.

De ese modo, los antecedentes más importantes son al menos dos: el primero, el informe de diagnóstico del sistema;² y el segundo, el informe que contiene las principales recomendaciones para la reforma del Sistema Previsional uruguayo,³ ambos elaborados por la Comisión de Expertos en Seguridad Social.

La norma proyectada delimita su ámbito de aplicación (en cuanto a personas comprendidas e instituciones alcanzadas), aborda el tema de la convergencia de los regímenes y la aplicación plena del sistema previsional a futuro. En concreto, contiene disposiciones generales, una regulación del primer pilar de cobertura (Sistema Previsional Común, régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional), una regulación del segundo pilar de cobertura (Sistema Previsional Común, régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio), normas relativas a la administración y control de los fondos de ahorro individual obligatorio, una regulación sobre los regímenes voluntarios y complementarios, niveles mínimos de protección (con la creación de un suplemento solidario), la posibilidad de compatibilizar la jubilación con la actividad remunerada, aspectos relativos al BPS, la creación de la Agencia Reguladora de la Seguridad Social y otras disposiciones particulares.

c) En otro orden, también pueden reseñarse otros hitos jurídicos desarrollados durante este año 2022.

El primero de ellos se vincula con el referéndum del 27 de marzo de 2022 para derogar 135 artículos de la Ley de Urgente Consideración (LUC, Núm. 19.889) que no obtuvo los votos requeridos y, por lo tanto, la norma ha quedado vigente en nuestro país.

Cabe recordar que algunos de los artículos de la LUC tienen relación directa con las relaciones laborales y la seguridad social, tales como los que hacen referencia a los piquetes (arts. 468 a 470), al ejercicio del derecho de huelga (art. 392) y la elección de representación en el Directorio del Banco de Previsión Social (art. 399). En paralelo a su aprobación, en el año 2020 se había dictado el Decreto N° 281/020 que regula la ocupación por parte de los trabajadores de una dependencia pública, cualquiera sea su naturaleza jurídica, o de una empresa o institución privada.

El segundo se vincula con la reglamentación en materia de teletrabajo. Con relación a ello, pueden señalarse dos normas importantes: por un lado, el Decreto 86/022, del 17 de marzo de 2022, que reglamenta la Ley N° 19.978 relativa al teletrabajo; y por otro, el Decreto 319/022, del 29 de setiembre de 2022, que reglamenta el artículo 14-Ter de la Ley N° 15.921 sobre zonas francas.

La primera de estas normas reglamenta algunos aspectos conceptuales, como la definición de teletrabajo y teletrabajador, las condiciones que debe cumplir formalmente el contrato de teletrabajo, la instrumentación del cambio de la modalidad de trabajo, de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, la forma de controlar la asistencia del teletrabajador, así como otros aspectos relacionados con el tiempo de

¹https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/cons_min_661_disposiciones_generales.pdf
https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/cons_min_661_mensaje.pdf

²<https://cess.gub.uy/sites/default/files/informes/Informe%20de%20Diagnóstico%20del%20Sistema%20Previsional%20Uruguayo.pdf>

³ https://cess.gub.uy/sites/default/files/informes/Informe_Recomendaciones.pdf

trabajo (la jornada laboral, los descansos y el derecho a la desconexión) para aclarar aspectos que la ley no había abordado de manera precisa.

Por su parte, la segunda norma, admite la posibilidad de que los usuarios de Zonas Francas celebren acuerdos con su personal dependiente a los efectos de instrumentar el teletrabajo, exclusivamente desarrollado desde el domicilio particular del trabajador que debe estar situado dentro del territorio nacional. Además, introduce una serie de requisitos para su implementación, como por ejemplo en materia de carga horaria o de la cantidad de horas de presencialidad requerida, entre otros.

Así, las leyes que se están discutiendo e impactan a las relaciones laborales, tanto la de la reforma previsional de la seguridad social como las modificaciones a la negociación colectiva del sector privado, han generado reacciones en los actores sociales.

La opinión de los actores

Los primeros meses del año suelen ser meses de baja conflictividad por la licencia anual de los trabajadores. Sin embargo, durante el 2022 estuvieron marcados por el referéndum para derogar 135 artículos de la LUC (N°19.889), que requirió de muchas energías del movimiento sindical (integró y lideró la comisión que impulsaba el referéndum, hizo campaña de recolección de firmas y la realización del único paro general en el primer semestre se realizó en marzo con la consigna principal de derogar los 135 artículos de la LUC).

La votación se realizó a fines de marzo y el resultado fue mantener la ley sin modificaciones. Muchos empresarios expresaron conformidad con la ley, por lo que fue un tema que marcó visiones contrapuestas entre empresarios y trabajadores. Los empresarios reconocen avances en el actual período, como “haber regulado el ejercicio pacífico del derecho de huelga y que el empleador pueda solicitar el desalojo del lugar de trabajo tras una instancia de conciliación del Ministerio de Trabajo”.⁴

Durante el mes de abril el gobierno propuso un adelanto de los ajustes de los salarios públicos y jubilaciones y planteó que se reunieran los Consejos de Salarios del sector privado y adelantaran un año el correctivo salarial previsto para julio de 2023. Los trabajadores señalaron que la medida iba en sentido correcto, pero la consideraron insuficiente y a destiempo porque llegaba tarde. Los empresarios, por su parte, se mostraron sorprendidos porque había convenios vigentes y consideraron contradictoria la propuesta: por un lado el gobierno pedía cuidar los precios y por otro que se corrigieran salarios por inflación (semestral).

Tal como se mencionaba en el marco jurídico de este informe, hay tres temas que generan posiciones encontradas: el proyecto de ley que propone cambios en la ley de negociación colectiva (que viene del semestre anterior), la reforma educativa y la reforma de la seguridad social, ambas impulsadas por el gobierno.

El envío del proyecto de ley que propone cambios en la ley de negociación colectiva recibió críticas tanto del sector empresarial como del sindical. El ministro de Trabajo y Seguridad Social dijo que los cuestionamientos “siempre giran sobre lo mismo” y que el texto es acorde con las aspiraciones de la Organización Internacional del Trabajo. La única diferencia entre el proyecto del gobierno anterior y el actual está en el artículo 1: mientras en el de la administración frenteamplista se obligaba a los sindicatos a tener la personería jurídica, este gobierno obliga también a las cámaras empresariales. “Lo que más nos preocupa es que ni siquiera con esas modificaciones las cámaras empresariales aseguran la posibilidad de retirar la queja de la OIT. Modificar

⁴ Búsqueda, 06 de noviembre de 2022.

una ley sin un compromiso de las cámaras de retirar la queja, me parece que es una política de recorte de derecho a los trabajadores”,⁵ opinó Joselo López.

Por otra parte, la reforma en la educación que promueve la Administración Nacional de Educación Pública ha provocado una serie de paros, huelgas y ocupaciones; según el presidente de Fenapes, José Olivera, “se ratificó el estado de conflicto a causa de una transformación educativa por los fines que implican los fundamentos de la reforma y por el proceso de imposición continuo por parte de la administración con respecto al cómo y los tiempos de aplicación de esta”.⁶

La reforma de la seguridad social está siendo otro de los componentes clave en la agenda del movimiento sindical. Joselo Lopez se refirió este tema de la siguiente manera: “Nos estamos preparando para dar pelea porque entendemos que es altamente perjudicial para los trabajadores activos y la población en general. Además del estudio del anteproyecto de esta reforma elaborado por la Comisión de Expertos de Seguridad Social, por parte de un equipo técnico del Pit-Cnt, los trabajadores evalúan dar todos los pasos que correspondan. Eso implica desde recorridas por las bancadas de legisladores hasta otro tipo de medidas de fuerza”.⁷

Estos tres temas, por su relevancia en el futuro próximo de las relaciones laborales, serán retomados en el final de este informe.

Vale la pena comentar algunos otros aspectos que también están provocando movimientos en los actores laborales en el cierre de año. Como veíamos en el ítem de contexto económico, este año los niveles de empleo han mejorado. Sin embargo, la opinión de los trabajadores es que ello no se refleja en su salario. La pobreza y el impacto de la inflación y el desempleo en los sectores sociales más vulnerables es el otro gran tema en la agenda de los sindicatos.

Resulta oportuno recordar que la consigna del 1ro de mayo fue “Por la unidad de quienes movemos la rueda” y la plataforma se centró en reclamos “contra el hambre y la carestía, por trabajo y por salario...”. Al respecto, Marcelo Abdala declaró, luego del paro general del 15 de setiembre, que el PIB ya alcanzó los niveles prepandemia pero que el salario “no solamente no acompañó el crecimiento económico, sino que se deterioró”. Se refirió al paro general como un “llamado de atención a la necesidad de que el fenómeno post pandemia pueda ser acompañado con políticas públicas que no dejen a la mano invisible del mercado que resuelva estas cuestiones, sino que expresamente vinculen políticas activas de empleo, políticas de distribución de la riqueza, políticas de protección social”.⁸

Los empresarios, en el marco de la Confederación Empresarial, intercambiaron sobre problemáticas comunes de los diferentes sectores. Uno de los insumos que surgió en las conversaciones fue el sistema de fijación de salarios de nuestro país. Los empresarios consideran, en relación con la ley de negociación colectiva, que la iniciativa no contempla la observación de la OIT que refiere a la negociación bipartita para definir aumentos salariales. Opinan que el sistema actual “no reconoce las diferencias entre las grandes y las pequeñas empresas, o entre las grandes y las que están alejadas de los centros de consumo y distribución, como las que se ubican en el interior del país. Sin embargo, todas están obligadas a pagar lo que se define allí entre cuatro paredes en la calle Juncal, donde se reúnen generalmente los representantes de las empresas más grandes con los trabajadores de esas mismas empresas, representados por sus sindicatos”. En ese sentido es que proponen la creación de “Sub-Consejos de Salarios Especiales” en función del tamaño o de la ubicación geográfica de las firmas y que estos tengan autonomía del Consejo de Salarios

⁵ Diario El País, 17 de octubre de 2022.

⁶ La Diaria, 10 de octubre de 2022.

⁷ Diario El País, 17 de octubre de 2022.

⁸ El Observador, 15 de setiembre de 2022.

de la rama de actividad. Además, insisten en la necesidad de que operen mecanismos ágiles para los descuelgues que permitan que una empresa que esté en problemas deje de cumplir el convenio por un período.⁹

Finalmente, al cierre de este informe, se realizó el último paro parcial de lo que va del año, donde volvieron a marcarse las posiciones antagónicas entre los actores. El presidente de la República señaló: “capaz que hay una excepción, pero cualquier cosa que nosotros hagamos, el Pit-Cnt se va a oponer y va a hacer un paro”. El presidente del PIT-CNT le contestó argumentando que en Uruguay hay un movimiento sindical democrático y que “evidentemente se viene desarrollando un proyecto de país donde crece el Producto Bruto Interno incluso por encima de las estimaciones oficiales, al mismo tiempo que se rebaja el salario y aumenta la pobreza. Esto nos habla de un proceso de crecimiento de la desigualdad. Y si el presidente de la República, lo digo con todo respeto, se piensa que aquí va a haber un movimiento sindical domesticado vive en otro país”.¹⁰

Alfredo Antía, presidente de la Cámara de Industrias dijo que “el paro es para oponerse a la ley de reforma de la seguridad social... Para que no te roben el futuro, decía el eslogan. Y cuando se adjudican ese tipo de intenciones, se deja muy poco espacio al punto de encuentro. Entendemos que el país, para salir adelante, necesita de reformas básicas, y una de ellas es la de la seguridad social.”¹¹

Sin dudas el 2022 ha sido un año en el cual los actores mostraron sus intereses y finalizada la pandemia, han encontrado maneras de hacerlos visibles. Las estrategias de los actores muchas veces son defensivas y las cuestiones emergentes, producto de los cambios que atraviesa el país, van quedando soslayados por los temas urgentes. Para el vicepresidente del PIT CNT “el nivel de conflictividad de aquí a fin de año dependerá del Ejecutivo. Si el gobierno quiere confrontar y no negociar la crispación va a ser mucho más grande y la conflictividad va a aumentar. En cambio, si se abren espacios de diálogo y se respeta la negociación colectiva, eso ayudará a descomprimir.”¹²

En el punto siguiente se aborda de forma específica la conflictividad laboral del año y sus principales componentes.

La conflictividad laboral

En el 2022 la conflictividad laboral aumentó de manera importante en relación con los años anteriores. Si se observa lo ocurrido desde marzo de 2020, cuando asumió un nuevo gobierno, sin duda el año 2022 representó el nivel más alto del Índice de Conflictividad Laboral. Pero debe tenerse en cuenta que en 2020 y 2021 el mundo atravesó la pandemia del COVID 19, que trajo múltiples consecuencias. Si bien es difícil aislar los factores, es probable que parte de la conflictividad de los primeros años se haya reducido por decisión de los trabajadores –el propio presidente de la Cámara de Industrias señalaba en una entrevista reciente la actitud asumida por el PIT-CNT durante el primer año de la pandemia¹³, y por otra parte, porque la reducción de la movilidad impactó en la reducción de la conflictividad. Por lo tanto, al comparar con niveles tan bajos, el aumento es más marcado.

En comparación con un período más largo vuelve a constatar que la conflictividad global del año 2022 fue alta, ubicándose en sexto lugar si se observan los promedios anuales desde 1995.

⁹ Búsqueda, 06 de noviembre de 2022.

¹⁰ El País, 19 de octubre de 2022.

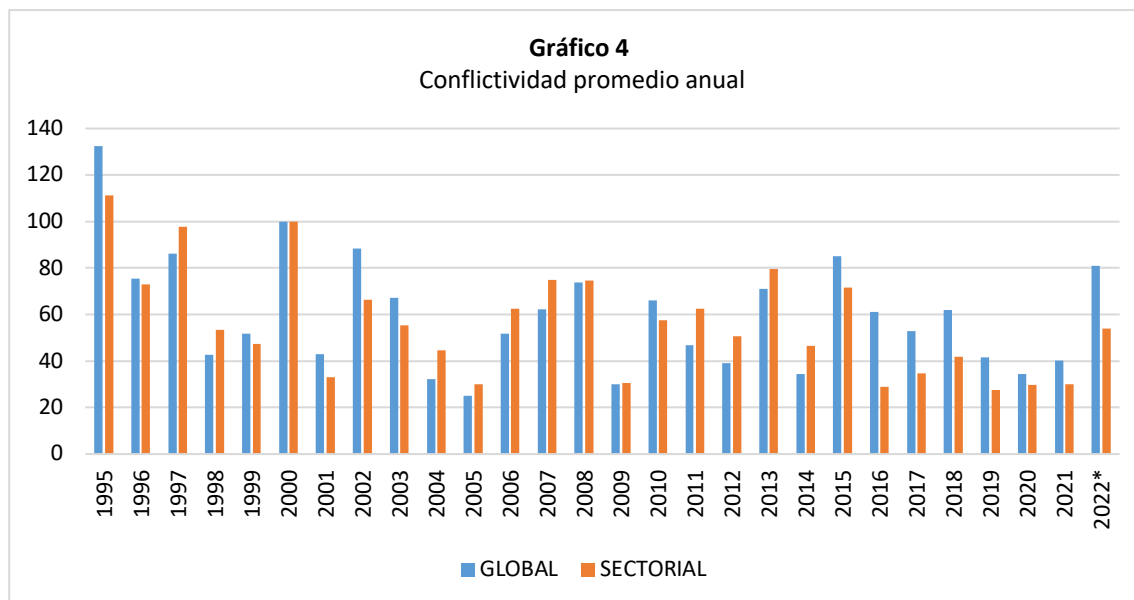
¹¹ Crónicas, 17 de noviembre de 2022.

¹² El País, 17 de octubre de 2022.

¹³ Alfredo Antía, Crónicas 18 de noviembre de 2022.

1. La conflictividad global y sectorial¹⁴

En 2022 la conflictividad laboral global fue el doble de la del año anterior y la conflictividad sectorial un 80% más alta.



Como se observa en el Gráfico 4, hasta el momento el promedio 2022 se ubica dentro de los niveles más altos de los últimos veinte años, sólo superada en 2015 cuando hubo 5 paros generales y un importante conflicto en la educación en el que se llegó a decretar la esencialidad del sector y en 2002 cuando se convocaron 12 paros generales en plena crisis económica.

Entre el 1 de enero y el 21 de noviembre de 2022 se registraron 101 conflictos con interrupción de actividades por los que se perdieron 1.476.516 jornadas laborales y en los que se involucraron 1.498.092 trabajadores. Por su parte, en varios de los paros de la educación (tanto en la Universidad de la República por presupuesto como en secundaria, UTU y centros de formación por presupuesto y en rechazo a la reforma) se registraron ocupaciones de algunos locales por pocas horas y en forma rotativa; hubo, además, una ocupación en la planta la Tablada durante un conflicto en Riogas.

En el número de conflictos se aprecia esta tendencia creciente: mientras que en 2021 se habían registrado 69 conflictos, en 2021 el número aumentó a 72 y este año se han registrado hasta el momento 101. Aumentaron también los paros generales que pasaron de dos en 2020 y 2021 a cuatro en 2022.

Esto significó un aumento importante en relación a los años anteriores, no sólo por el número de paros sino también por la duración, cobertura y adhesión.

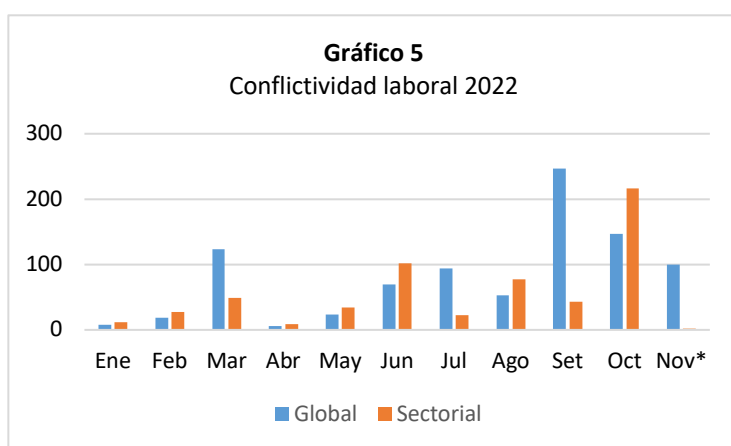
¹⁴ La conflictividad 2022 está estimada al 30 de noviembre utilizando los datos cerrados al 20 y algunos anuncios sobre los próximos días. Las cifras serán ajustadas a comienzos de enero cuando se cuente con la información completa de noviembre y diciembre.

Paros generales en 2022

Fecha	Ámbito y cobertura	Plataforma
8/3	Nacional de 24 horas	Por la derogación de los 135 artículos de la LUC y conmemoración del día internacional de la mujer.
7/7	Parcial de 9 a 13 hs.	En defensa de la negociación colectiva, para reivindicar el rol social de las empresas públicas y para que se genere empleo de calidad.
15/9	Nacional de 24 horas	Contra el modelo de desigualdad y contra la reforma de la seguridad social.
15/11	Parcial de 9 a 13 hs	Contra la reforma de la seguridad social y el modelo de desigualdad.

2. La dinámica durante el año 2022

La conflictividad laboral fue ascendiendo a lo largo del año aumentando a partir de setiembre tal como se observa en el Gráfico 5.



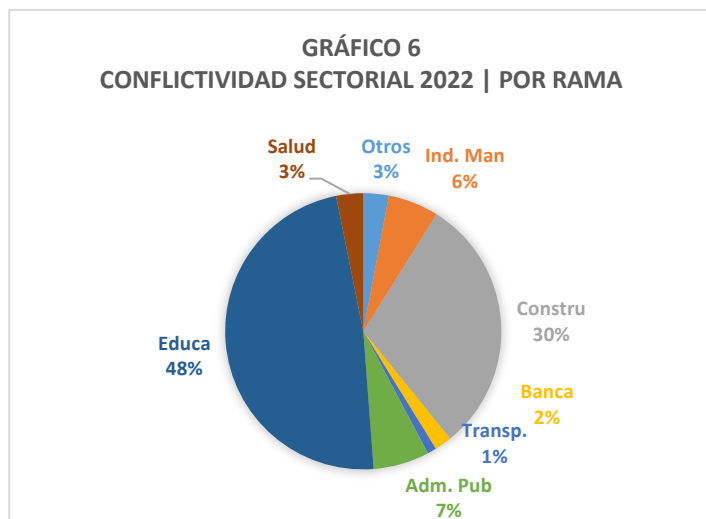
De los cuatro paros generales, el del 8 de marzo fue muy discutido dentro del PIT-CNT porque se convocaba el Día internacional de la mujer e incluyó en su plataforma la derogación de los 135 artículos de la LUC (fue votado dos veces en la Mesa Representativa). El paro del 7 de julio, por su parte, fue parcial y el transporte adhirió, pero no paró, así como tampoco paró la educación primaria. En setiembre, el paro fue de 24 horas con adhesión de todas las ramas de actividad, en particular del

transporte, lo que se marcó en la alta conflictividad global del mes de setiembre. En noviembre, si bien hubo un paro general, fue parcial y hasta el momento la conflictividad sectorial del mes ha sido muy baja, lo que también impacta en el resultado global.

En relación a la conflictividad sectorial, es decir, si no consideramos los paros generales e incluimos en las estadísticas solamente los conflictos de rama y empresa, se observa que el mes de octubre mostró un gran crecimiento y representó la cifra más alta del año. Ello se explica por los numerosos paros registrados en la educación: por un lado, en la Universidad de la República se paró varios días en reclamo de mejoras presupuestales mientras se cerraba la discusión de la Rendición de Cuentas y, por otro lado, en todas las ramas de la enseñanza se registraron varios paros por mayor presupuesto y en rechazo a la reforma educativa, incluido un paro en la educación privada. Esta alta conflictividad sectorial impactó en la global del mes.

3. La conflictividad sectorial por ramas

Si se analiza lo ocurrido con la conflictividad por ramas durante 2022 se observa claramente que la misma se centró en dos sectores: la educación y la construcción (Gráfico 6).

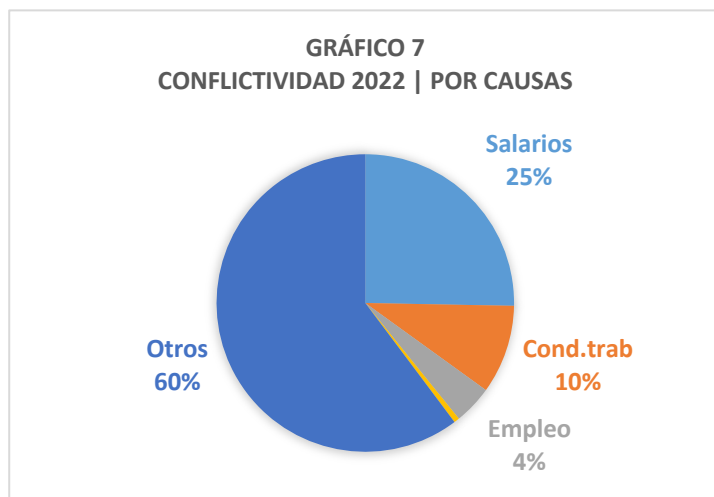


Como fuera descripto al analizar la dinámica de la conflictividad a lo largo del año la educación fue la rama que registró la más alta conflictividad sectorial donde se sumaron los paros de todas las ramas básicamente por dos causas: aumento de presupuesto y rechazo a la reforma educativa que comenzará a implementarse en las diferentes ramas de la educación a partir del año que viene. También hubo algunos paros puntuales en rechazo a la violencia en algunos centros y en rechazo a la persecución sindical, aunque fueron de pequeña intensidad.

En segundo lugar, la construcción realizó siete paros por fallecimientos en accidentes laborales y dos paros a nivel de rama por empleo y en defensa de lo conquistado hasta el momento.

4. La conflictividad global por causas

El Gráfico 7 presenta las causas de la conflictividad 2022 y se observa que más de la mitad está representado por el apartado "otros", que integra todos los paros en rechazo a la reforma del sistema educativo y a la



reforma de la seguridad social y también el paro general del 8 de marzo.

El segundo lugar lo ocupó salarios con algunos conflictos puntuales como el de la confederación de industrias en junio, un paro de todos los trabajadores públicos en junio por negociación colectiva y todos los de la Universidad por presupuesto.

En síntesis, la conflictividad del año fue alta, fue aumentando en el correr del año y se centró básicamente en el conflicto de la Udelar por presupuesto, en el conflicto de primaria, secundaria y UTU en rechazo a la

reforma educativa y en el rechazo de la reforma de la seguridad social que involucra al conjunto de trabajadores vinculados al movimiento sindical.

Perspectivas

Hay un conjunto de temas pendientes. Seguramente varios de ellos generen una alta conflictividad laboral el año próximo.

a) La reforma de la seguridad social

El sistema de seguridad social en Uruguay presenta problemas desde hace muchos años, principalmente en materia de sustentabilidad, el que se ha agravado en los últimos tiempos. La Ley de Urgente Consideración (19.889 de julio de 2020) creó una Comisión de Expertos en Seguridad Social (CESS) para realizar un diagnóstico del sistema previsional uruguayo y presentarle al Poder Ejecutivo recomendaciones para su reforma.

La Comisión integrada por representantes del Poder Ejecutivo, de los partidos políticos, y de las organizaciones sociales (uno por la central sindical, una por los empresarios y uno por la organización de jubilados y pensionistas) comenzó a funcionar en noviembre de 2020 y un año después entregó un documento a las autoridades con recomendaciones para la reforma del sistema previsional. El proyecto de ley fue aprobado por el Consejo de Ministros el 20/10/2022, se presentó luego en conferencia de prensa e ingresó al Parlamento para su discusión, la cual está transcurriendo actualmente.

Algunos días después en conferencia de prensa el PIT-CNT anunció su oposición al proyecto por su afectación a futuros jubilados y anunció la realización de un paro general por dicho tema, el que se realizó el 15 de noviembre. Los principales puntos de discrepancia son el aumento en la edad de retiro de forma drástica, que generará diferencias importantes en personas con mínimas diferencia en la edad y que dadas las reglas de cálculo personas con edades y trayectorias laborales similares recibirán jubilaciones muy diferentes dependiendo si se pueden amparar al régimen vigente o entran en el nuevo; es decir que critican la falta de gradualismo para algunos casos.

En la conferencia de prensa Marcelo Abdala declaraba “aumenta la edad de jubilarse, por tanto los años de trabajo, y lo peor de todo es que rebaja las jubilaciones”.¹⁵ También señala que a partir del proyecto aumenta la discrecionalidad del Poder Ejecutivo, aspecto con el que discrepa el movimiento sindical, y que no es una reforma de la seguridad social sino solamente una reforma jubilatoria “porque es lo único que tocan”¹⁶ y que lamentablemente no se plantea nada sobre la financiación.

En los próximos meses transcurrirá la discusión de esta reforma y el movimiento sindical no sólo planteó sus discrepancias con el tema, sino que comenzó a movilizarse en contra de este proyecto: ya en el paro general realizado en setiembre uno de los temas de la convocatoria fue el rechazo a la reforma de la seguridad social (el otro fue la rebaja salarial y la inflación) y en el del mes de noviembre este fue el único tema de la convocatoria. Aspira a que en el parlamento se generen discusiones que apunten a un intercambio de ideas y que se generen modificaciones.

En el acto realizado durante el paro general del 15 de noviembre, Karina Sosa, presidenta de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS), señalaba que si el proyecto fuera aprobado sin modificaciones en el Parlamento “habrá lucha, movilización y huelga”.¹⁷ Por lo tanto, parte de la conflictividad del 2023 dependerá de cómo evolucione la discusión de este tema, en particular en relación a realización de paros generales, ya que la introducción de modificaciones es una plataforma común de todos los trabajadores.

¹⁵ La Diaria 25 de octubre de 2022.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ La Diaria 16 de noviembre de 2023

Los Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social ha propuesto que se realice un plebiscito para derogar la ley de reforma previsional, pero desde el PIT-CNT señalaron que eso se verá luego porque hoy las energías están puestas en la discusión del proyecto de ley.

b) La reforma educativa

Como ya se mencionó, otro tema que ha generado reacciones de los trabajadores, en particular del área de la educación, es la reforma educativa que comenzaría a implementarse en el 2023.

Cuando se presentó la Rendición de Cuentas a fines de junio se anunciaron los recursos que se destinarían a la transformación educativa y los cinco ejes en los que se centraría: reforma de la gobernanza, reducción de la inequidad interna del sistema educativo, reforma de la gestión de los centros, reforma curricular y reforma de la formación y carrera docente.

Si bien en ese momento los sindicatos se movilizaron por recursos mientras se discutía la Rendición de Cuentas, en los meses siguientes comenzaron varios paros en la educación, en algunos casos con ocupaciones de centros, y también paros generales en rechazo a la reforma. Además, a lo largo de estos meses ha habido declaraciones cruzadas entre las autoridades de la educación y los sindicatos y algunos momentos de tensión, como cuando el presidente de la ANEP, Robert Silva, fue insultado luego de una charla y la camioneta en la que se trasladaba fue apedreada. Tanto el presidente de ANEP como el ministro de Educación y Cultura, Pablo Da Silveira, han declarado que la reforma no se detendrá pese a las protestas.

A fines de setiembre fue aprobado un nuevo plan educativo que comenzará a aplicarse el año que viene con el comienzo de las clases. El plan implica una estructura diferente a la actual en los años; los técnicos trabajarán en definir los contenidos y los programas de esta nueva estructura hasta noviembre y luego estos se discutirán en las Asambleas Técnico Docentes.

A grandes rasgos, los docentes marcaron discrepancias y señalaron que pierden importancia los contenidos de las materias frente a la formación en competencias; también rechazan las nuevas formas de contrato para el personal técnico, administrativo y de servicios (contratos de función pública de dos años de duración) y el cambio en los criterios de evaluación donde se modifica el sistema de notas y se elimina la repetición en los dos primeros años de cada ciclo. Por otra parte, difieren con la forma que adoptó el proceso y rechazan la falta de participación de los docentes y los estudiantes en el plan. Rechazan, además, la acreditación universitaria que está ofreciendo el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) que, según los sindicatos docentes, pretende dar el título sin la mediación de la Universidad de la República (Udelar). Otro tema que ha sido discutido es la capacitación online para aplicar la reforma educativa a partir del año que viene, donde varios docentes se han expresado en redes sobre formas, contenidos y evaluaciones, y varios manifiestan que no participarán.

La reforma educativa ha sido uno de los temas que generó alta conflictividad los últimos meses, en particular en octubre, cuando se registraron varios paros en la enseñanza primaria, secundaria, UTU y centros de formación en rechazo a la reforma educativa. La secretaria general del PIT-CNT confirmaba a la prensa el 15 de noviembre que la central sindical, si bien sin fecha, ya aprobó un nuevo paro general en rechazo a la reforma educativa.

Este tema seguramente será uno de los que estén sobre la mesa durante el primer semestre del año que viene, en particular cuando comiencen los cursos 2023.

c) La negociación colectiva

Confluyen en este tema varios factores de tensión: la modificación de la ley para el sector privado, la última rendición de cuentas con presupuesto que se discutirá el año que viene y también el comienzo de la décima ronda de negociación a mediados del 2023.

Como se señaló en el contexto jurídico, uno de los temas que aún no se ha cerrado es la modificación de la ley de negociación colectiva para el sector privado, a la que le falta media sanción. Mientras los empresarios discrepan con que los contenidos de la negociación tripartita sean amplios y no solamente al ajuste del salario mínimo por categorías, el PIT-CNT discrepa con las modificaciones que incluye el proyecto al que calificaron como “un planteo trasnochado y regresivo de un puñado de empresarios”¹⁸. Las diferencias de opiniones de los empresarios y los trabajadores han provocado numerosas declaraciones pero no medidas concretas. Si bien en la plataforma del paro general del 7 de julio se incluyó la negociación, las declaraciones referían a la pérdida de salario real y la inflación y no tanto a la ley. Por lo tanto, es esperable que el tema se termine de resolver sin mayor conflictividad.

En julio del año que viene habría dos temas de negociación que es previsible que provoquen movilizaciones. Por una parte, se realizará la última Rendición de Cuentas previa al año de elecciones y, por lo tanto, será la última oportunidad que tendrán los trabajadores del sector público para que se incorporen artículos que impliquen presupuesto. Por otra parte, comenzará la décima ronda de negociación colectiva en el sector privado. Del total de mesas de negociación del sector privado, casi 150 tienen como fecha de fin de los acuerdos el 30 de junio de 2023. Esto significa que a mediados del año que viene casi el 70% del total de las mesas estarán negociando los últimos convenios durante este gobierno.

Como ya se mencionó, el salario real promedio se contrajo y, si se compara el promedio enero-setiembre 2022 con el mismo promedio de 2019 (situación previa a la pandemia), se observa una pérdida de alrededor del 4%. Si bien el ritmo en la contracción se enlenteció, es decir que la pérdida fue mayor en 2020 y en 2021 y menor en 2022, en promedio aún no se observa la recuperación que había sido acordada en 2020 cuando se firmó el convenio puente en el Consejo Superior Tripartito y luego fue incluida en las pautas de la octava ronda. Todo lo anterior hace suponer que la décima ronda de negociación será tensa, dado que los trabajadores presionarán para mejorar el salario real.

En síntesis: los temas pendientes que aquí se han mencionado hacen suponer una conflictividad laboral alta para el año que viene.

Pero un análisis completo de las perspectivas lleva a considerar desafíos que exceden a los ejes de conflictividad identificados, que responden a los emergentes coyunturales y que se basan en temas más estructurales. Hay varios aspectos claves que deberían ser debatidos en profundidad como la salud y la seguridad en el trabajo (si se deja por fuera el 2020, el 2021 fue el año con menos accidentes laborales desde que se empezó a registrar el indicador en el 2014), la promoción de la salud mental, el enriquecimiento de la negociación colectiva en temas claves como la inclusión laboral y políticas de género, la alineación de la formación profesional con el mercado de trabajo que cada vez requiere de mayor uso tecnológico y la medición de la productividad y su vínculo con las políticas salariales.

Los empresarios continúan con el reto de fomentar la capacitación y el desarrollo de políticas que permitan mejorar la empleabilidad, la reconversión laboral y la socialización de buenas prácticas que tengan un efecto multiplicador en los distintos sectores de la economía.

¹⁸ Marcelo Abdala diario El País, 17 de octubre de 2022

El movimiento sindical también tiene enormes desafíos vinculados con la aparición nuevas formas de trabajo que invitan a buscar nuevas maneras de acompañar a los trabajadores en esa transición y tal vez nuevas formas de organización y movilización.

El gobierno deberá seguir garantizando dispositivos que habiliten a los actores sociales a intercambiar, fomentar el diálogo social y acompañar en el contexto de un mercado laboral desafiante, tecnológico y, seguramente, muy distinto al actual.