



## ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS:

### Mercado Laboral<sup>1</sup>

#### **Ramiro Rodríguez Villamil**

Buenos días a todos, vamos a comenzar formalmente, yo soy Ramiro Rodríguez Villamil e integro la Comisión Directiva de la Academia Nacional de Economía y procede en primer lugar dar el agradecimiento a ustedes, a los anfitriones de la Universidad de la República, y en la actividad puntual de hoy, a la Facultad de Ciencias Económicas y Administración.

Estamos en la tercera mesa redonda del ciclo que ha organizado la Academia. Desde hace unos años que, además de estudiar la economía nacional y aportar estudios a la sociedad, hemos decidido lanzar la institución afuera de sus puertas, de su ambiente de trabajo y proyectarla a la sociedad en la que vive.

Hemos organizado en los últimos años varios ciclos de conferencias y en particular en este año electoral, se ha querido dar una mirada profunda a las propuestas de los distintos Partidos Políticos en un ámbito académico.

Hemos tenido ya una mesa redonda en la Universidad Católica sobre Energía, otra en la Universidad de Montevideo sobre Educación, y esta es la tercera sobre Mercado laboral y habrá una cuarta para cerrar el ciclo en la UDE sobre el Comercio Internacional.

Queremos, además, pasar un aviso que puede ser de interés para los estudiantes: además de estas mesas redondas, la Academia Nacional de Economía otorga un premio anual, a los estudiantes y jóvenes profesionales. Los invitamos a que entren en nuestra página web y vean las Bases. Este año el tema del Premio tiene que ver, precisamente, con este ciclo relativo a las ideas que proponen los Partidos Políticos.

Dicho lo cual le paso la palabra al profesor Willebald quien va a ser el moderador de esta mesa.

#### **Henry Willebald**

Buenos días a todos, quería antes que nada agradecerle a la Academia por esta invitación, por esta idea de actuar juntos, aunar esfuerzos para presentarnos y difundir todo lo que estamos realizando en la Universidad, esto se trata de un ciclo pero sabemos que es un ciclo en el cual la Universidad participa y en este caso la idea era proponer como tema central en la mesa, el de Mercado Laboral.

---

<sup>1</sup> 30 de setiembre 2014, Udelar

El Instituto de Economía en particular, tiene una larga tradición en esta temática y pensamos que era una buena idea revisar los programas de los Partidos Políticos, analizar sus propuestas, poner estas propuestas en un marco conceptual, analizar algunas cuestiones, algunas preguntas, ese va a ser el rol del profesor Rodrigo Ceni y la profesora Ivone Perazzo; ambos son especialistas en el mercado de trabajo y el objetivo es poner esto sobre la mesa. Repito, propuestas; todo enmarcado en ideas conceptuales, tirar preguntas, tirar cuestionamientos, este será nuestro primer bloque para dar paso a un segundo bloque con nuestros comentaristas: Hugo Bai que es investigador del Instituto Cuesta Duarte, Francisco Pucci del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y el Dr. Daniel Rivas de la Facultad de Derecho, profesor adjunto de derecho y trabajo de la Facultad de Derecho.

La propuesta nuestra es que a partir de esta presentación tengamos en algún sentido un disparador, para que de acuerdo al perfil de cada uno de los comentarios, de acuerdo a sus inquietudes, puedan hacer los comentarios del caso.

Y luego de esto abriríamos una etapa de debate y discusión para intercambiar ideas.

Las reglas de juego son: 20 minutos para cada uno de nosotros, Rodrigo e Ivone y después haríamos el cambio y tendríamos 15 minutos para los comentaristas.

Sin más comenzamos con Ivone, su presentación va a estar centrada en los temas de negociación salarial colectiva mientras tanto Rodrigo va a trabajar esencialmente lo que hace a Cooperativas, promoción de inversiones, informalidad y enclave del mercado laboral.

### **Ivone Perazzo**

Como decía Henry la idea es dejar planteadas algunas interrogantes para que sirvan como disparador para luego seguir conversando con los invitados y con el público.

El tema principal en el que me voy a centrar es la negociación salarial, particularmente el vínculo con la productividad que se plantea en los programas de los cuatro Partidos.

Una primera precisión es que vamos a estar comentando algunas propuestas de los cuatro Partidos con representación parlamentaria: Frente Amplio, Partido Independiente, Partido Nacional y Partido Colorado. En los cuatro programas está presente la idea de continuar con la negociación salarial como forma de manejar las relaciones laborales en el país. No está en cuestionamiento la idea de la negociación colectiva como forma de dirigir las relaciones laborales.

En cuanto al vínculo entre el salario y la productividad también es uno de los factores que está presente en todos los programas. Si bien se plantea con distintos énfasis, está presente en todos, esta idea de asumir mayor vínculo entre los salarios y la productividad.

Les traigo algunos fragmentos de los programas para ilustrar.

El Partido Independiente dice:

*“Será necesario formular ajustes que den respuestas al cambio en el entorno internacional y a la consiguiente moderación del crecimiento económico que probablemente se observará en*

*Uruguay. A largo plazo, la evolución del salario real no se puede desvincular de la marcha de la productividad”.*

Partido Colorado:

*“La realidad impone la necesidad de considerar determinados aspectos macroeconómicos en el resultado de la negociación colectiva tales como el nivel de empleo, la estabilización de precios, la presión fiscal. Ligar en mayor medida las mejoras salariales a mejoras en la productividad, sin afectar los ajustes salariales que correspondan y establecidos para cada rama de actividad en el marco de la normativa de aplicación”.*

Partido Nacional:

*“El salario real debe sostenerse por encima de las oscilaciones coyunturales. Para que esa política sea sostenible y el salario real crezca a lo largo del tiempo, es necesario poner énfasis en mejores niveles de productividad. Generar un nuevo marco de negociación salarial que incorpore la consideración de los siguientes factores: grado de competitividad de cada sector de actividad, heterogeneidad de las empresas involucradas, niveles de productividad, datos macroeconómicos fundamentales, como evolución del empleo y la inflación”.*

Frente Amplio:

*“Desde la Ronda 2010 el gobierno introdujo en los lineamientos la incorporación de ajustes de salarios variables en función de dos componentes: uno macroeconómico que reflejara la situación de la economía general y uno sectorial que considerara dentro del ajuste de salarios la situación del sector en el que negocia, además de un ajuste básico por inflación esperada. Se pautaron aumentos diferenciales y superiores para los salarios sumergidos. En el programa planean continuar con esta política y señalan el ajuste de salarios sumergidos no puede quedar exclusivamente atado a la productividad.”*

En el programa del FA, específicamente lo que se dice es que se va a continuar con esta medida. El matiz con el resto de los programas es que plantean continuar con la política de ajuste mayor para los salarios sumergidos y que éstos ajustes no pueden estar supeditados exclusivamente a los cambios en la productividad.

El matiz, que no es menor en realidad, sería que los ajustes por productividad no serían el único factor sobre todo para los salarios más sumergidos y plantea continuar con la política y el incremento del salario mínimo nacional. Pero en los cuatro está presente el tema de la productividad.

Revisando la literatura que hay a nivel internacional sobre el vínculo entre negociación salarial – mayor nivel de sindicalización – mayor nivel de descentralización y la negociación colectiva y distintos desempeños macroeconómicos lo que se puede encontrar es que no existe evidencia robusta de que la negociación centralizada, coordinada, con mayor presencia de sindicatos tenga una influencia clara en ningún desempeño macroeconómico.

Y esto es así incluso para el desempleo y para la inflación y la productividad. O sea, no es claro que la mayor presencia de sindicatos en una negociación más centralizada influya negativa o

positivamente en el desempeño macroeconómico salvo para lo que sí se encuentra una evidencia bastante sólida es para el tema de la dispersión salarial.

Ahí sí, cuando se revisa la literatura sobre el tema, sistemáticamente o en la mayor parte de los trabajos que abordan la relación entre negociación colectiva centralizada y dispersión salarial, se encuentra siempre el mismo resultado y es que tiende a reducir la dispersión salarial.

Este es un resultado claro, pero no es nada claro que la forma de negociación, o la mayor presencia de sindicatos incida de alguna manera en el resto de las variables macroeconómicas.

Para Uruguay hay muy poca evidencia sobre esto, encontré un artículo de Cassoni, Labadie y Fachola que es del 2002, o sea que en realidad analiza un período anterior entre el 88 y el 95 y ahí aprovechan el cambio, es un periodo en que hubo negociación, para analizar específicamente el impacto de la sindicalización y centralización en la negociación salarial sobre los salarios y tres variables de desempeño industrial. O sea, lo hacen para Uruguay entre el 88 y el 95 en el sector de la industria manufacturera. Analizan, entonces el impacto de la negociación salarial sobre la inversión, las ganancias y la productividad.

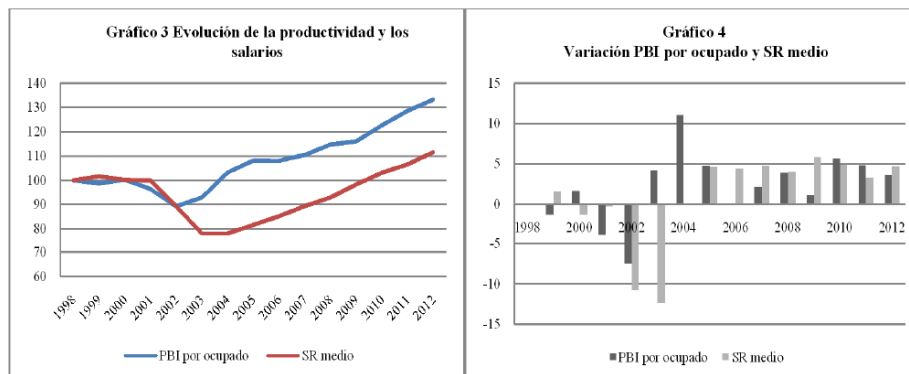
Este trabajo, que es exclusivo, el único en Uruguay, lo que encuentra es que hay efectos positivos de la acción sindical sobre productividad y el crecimiento de la productividad, lo que podría explicarse, y esto es interpretación de los autores, porque los sindicatos promueven una mayor cooperación entre trabajadores y empresas, menor rotación de trabajadores, o ganancia de productividad por el uso de tecnologías más eficientes. Y esta última explicación es la que ellos prefieren.

Después hay un trabajo de Casacuberta y otros del 2003, en el que el objetivo del trabajo es analizar los impactos de la liberalización comercial en los 90 sobre el sector manufacturero, pero lo que analizan es cómo esos impactos de liberalización cambian ante la fuerte presencia de los sindicatos de los sectores. Y lo que encuentran es que los sindicatos frenaron el crecimiento de productividad promovido por la liberalización comercial.

O sea, en aquellos sectores, dentro de la industria, donde había una mayor presencia de sindicatos, la productividad creció a causa de la liberalización comercial pero en menor medida que en aquellos sectores de la industria donde la presencia de sindicatos era menor.

Podemos decir que la evidencia tampoco es demasiado concluyente para el caso uruguayo, y en este caso para la industria manufacturera.

## En Uruguay a nivel macro ...



Fuente: Mazzuchi y otros, 2013

En términos por ocupado la productividad creció 43% entre 2003 y 2012 y lo hizo 42% el salario real (Mazzuchi y otros, 2013)

Si lo vemos a nivel agregado, esta es ya la situación actual, sobre esto no hay estudios específicos sobre el tema, pero si usamos este indicador, un poco limitado, esta es la evolución de la productividad aparente, (PBI por ocupado) y el Salario real.

El otro gráfico lo que muestra son las variaciones anuales de las dos mismas variables.

En términos de PBI por ocupado, la productividad creció entre 2003 y 2012 un 43% en tanto que el salario real lo hizo a un 42%. O sea que crecen en la misma proporción y cuando se ve la variación anual, el salario real crece un poquito por encima del crecimiento de la productividad luego de la caída de la crisis, que es una caída fuerte.

Tampoco habría una evidencia clara que a nivel agregado el salario real haya crecido muy por encima de la productividad, más bien parece ir acompasados.

Obviamente esto no quiere decir que a nivel sectorial o de algunas empresas no se esté presentando alguna dificultad por las heterogeneidades.

Esto es un indicador agregado y si hay muchos argumentos desde la ciencia económica para ligar los ajustes salariales a la productividad. Hay muchos argumentos que validarían la propuesta que está presente en los cuatro Programas.

Por ejemplo, si los salarios se ajustan en función de los cambios en la productividad, esto repercute positivamente en la estructura de costos de la empresa o sector, dado que los costos laborales unitarios no se incrementan, reduciendo las presiones del incremento salarial sobre los precios (la causalidad va desde la productividad al salario).

Este es uno de los argumentos que más ha sido utilizado para incluir a la productividad como indicador en las rondas de negociación porque la presión salarial es una de las variables que más presión ha causado en los últimos años.

Esto si lo miramos desde la causalidad de la productividad hacia el salario. Si pensamos la causalidad inversa o sea desde los salarios hacia la productividad, lo que se dice es que los mayores salarios conllevan a mayor productividad o que producen un incremento en el esfuerzo de los trabajadores y se reduce la rotación.

Hay una causalidad que sería bidireccional y que iría a favor de estas dos variables.

De todos modos cuando se entra a hilar un poco más fino se dice ¿a qué nivel tiene sentido vincular salarios y productividad? ahí ya es mucho más debatible porque hay toda una discusión si debería ser a nivel individual y demás, y no me voy a meter en ella, pero si uno lo liga el salario y la productividad a nivel de firmas, hay cuestionamientos en el sentido que podría producirse ineficiencia y que la asignación de recursos humanos tiene heterogeneidad salarial muy importante entre trabajadores que realizan la misma tarea y empresas con distinta productividad.

Si se va a un nivel más agregado, por ejemplo a nivel sectorial o a nivel de toda la economía, empieza a perder las especificidades territoriales, regionales, diferencias de tecnologías y demás, ahí puede llegar a tener un ruido importante tratar de vincular a esas dos variables además de que hacerlo a nivel muy agregado conlleva a que la participación de los ingresos de lo que trabajan en el Producto se mantenga constante.

No obstante tanto a nivel de firma como a nivel más agregado se considera importante que la remuneración por resultados tenga un cierto grado de cercanía entre el trabajador y los resultados, porque justamente se consigue motivación en el trabajador.

La característica de remuneración por resultados y vínculo entre los ajustes salariales y la productividad se ve mucho más a nivel de empresas que a nivel de sectores, que es la propuesta actual.

Además hay algunas dificultades prácticas en tratar de ligar la productividad del trabajo a nivel de sectores que se han visto en las dos últimas rondas de negociación: menos del 10% de los convenios firmados en el 2010 incluyeron algún indicador para el crecimiento de los salarios y la mayoría de ellos no utilizó un indicador de productividad.

En la ronda 2012-2013 el 85% los convenios de salarios no incluyen ningún tipo de indicador de ajuste variable atado a la evolución del sector o de la empresa.

En este trabajo que es muy interesante los autores (Mazzuchi y otros), realizan entrevistas a actores sindicales, también a empresarios, de por qué no se incluyeron en los convenios indicadores de productividad y lo que señalan, y es bastante homogéneo en trabajadores y empresarios, es que hay una dificultad real de incorporar los indicadores sectoriales que radica, principalmente, en que a nivel de rama existe una fuerte heterogeneidad comprendiendo empresas muy distintas en cuanto a tamaño, tecnología, estructura de costos

y localización, lo que hace que sea muy difícil encontrar un indicador que refleje la situación de las empresas del sector.

La pregunta que queríamos dejar planteada es: si además de incluir indicadores macroeconómicos sectoriales que den una idea del desempeño a nivel sectorial y macro y marquen una pauta general en la negociación, si el interés es vincular salarios y productividad, **¿no sería necesario incorporar un tercer nivel en la negociación salarial de empresa, que es posible en la legislación actual pero que ha sido muy poco utilizado?**

Otro punto que está vinculado con el anterior y que es levantado, en este caso, por el Partido Independiente, son algunas cuestiones que tienen que ver con la nueva ley de negociación colectiva.

El Partido Independiente plantea lo siguiente:

*“Es imprescindible que el Poder Ejecutivo recupere la capacidad de homologar los acuerdos entre sindicatos y gremios empresariales, revirtiendo la Ley de Convenios Colectivos recientemente aprobada. Sin la capacidad de homologar los convenios, el Poder Ejecutivo se ha quedado sin ninguna herramienta efectiva para administrar e influir en la negociación salarial”.*

Entonces, ¿Qué es lo que sucede con la nueva ley de negociación colectiva?

Hay dos trabajos muy interesantes de Mazzuchi y otros (2013, analizan la ley) y Fernández y otros (2008, analizan el proyecto de ley), que estudian específicamente algunas cuestiones de esta nueva ley, donde se señalan varios puntos que van en este mismo sentido:

- Hasta el 2009 las negociaciones se marcaban en la ley de Consejos de Salarios de 1943. Y varios aspectos de la misma no se cumplían, por lo cual a la hora de darle validez jurídica, el Poder Ejecutivo tenía que homologar los convenios. Esto le daba al Poder Ejecutivo cierto poder de control sobre los convenios que se aprobaban, porque una vez que el Poder Ejecutivo lo homologa tiene validez jurídica para todo el sector de negocia. Pero tenía la capacidad de decidir si lo homologaba o no.
- A partir de la nueva ley el gobierno perdió esa potestad porque en la medida que haya un acuerdo entre empresarios y trabajadores el convenio ya queda establecido para todo el sector.

Como además no hay específicamente un rol dado el Consejo Superior Tripartito para analizar las pautas salariales obviamente podría existir negociación sin la existencia de pautas generales.

Por lo tanto la pregunta sería:

¿El gobierno, efectivamente, resigno su rol controlador? ¿Esta situación es consistente con la voluntad planteada de incorporar con más fuerza pautas sectoriales y por productividad?

¿No estamos acá frente a una situación de contradicción?

Y por último, quería dejar planteados otros temas. No voy a mencionar lo que dicen los Partidos, por un tema de tiempos, pero básicamente el Partido Nacional lo que plantea es la

necesidad de incluir mecanismos de descuelgue y cláusulas de salvaguarda. Esto me llamó la atención porque estos mecanismos están para ser usados en la legislación actual y existen cláusulas de exclusión por localización geográfica, por tamaño, etc. pero el problema es, que estas cláusulas de descuelgue que lo que buscan es flexibilizar los mínimos, han sido muy poco utilizadas.

Algunos datos de UCUDAL: en el 2006 se homologaron 206 acuerdos, de los cuales 10 consideraron salarios diferentes por localización, 3 por tamaño, 5 excluyeron empresas y tan solo 6 habilitaron descuelgue.

En 2011, 6 incluyeron descuelgue.

Y como que parte del problema podría ser la falta de procedimientos técnicos para acordar los descuelgues, porque aceptar el descuelgue depende de las partes, no hay un criterio técnico que diga: si las ventas cayeron por ejemplo por tres períodos consecutivos, entonces la empresa podría solicitar el descuelgue.

En el mundo, revisando la evidencia se encuentra que prácticamente en todos los países la legislación admite las cláusulas de descuelgue con objetivos ya sea de reconversión de las empresas, o para evitar el quiebre. Entonces la pregunta sería si en un esquema de negociación futura no sería necesario establecer unas reglas más claras para este instrumento y ¿Qué rol debería cumplir el Estado para contemplar esta situación de empresas en dificultades?

Respecto a las cláusulas de salvaguarda, también según datos de UCUDAL, el 88% de los acuerdos de negociación tuvieron cláusulas de salvaguarda en la última negociación: este instrumento realmente existe y se usa.

Tenía un último punto sobre ocupaciones de los lugares de trabajo, y está planteado tanto con el Partido Colorado como por el Partido Nacional. Se plantea la necesidad de derogar el decreto 165/006 que regula las ocupaciones de los lugares de trabajo y mi idea era mostrar la situación, el clima en el cual se está dando la negociación colectiva desde el 2005, donde más del 85% de los convenios son por consenso, donde la vigencia de los acuerdos es cada vez por períodos más prolongados arriba del 70% es por más de 30 meses en la última ronda, lo cual habla de una madurez de las relaciones laborales, de un clima de negociación que está muy lejos de ser conflictivo.

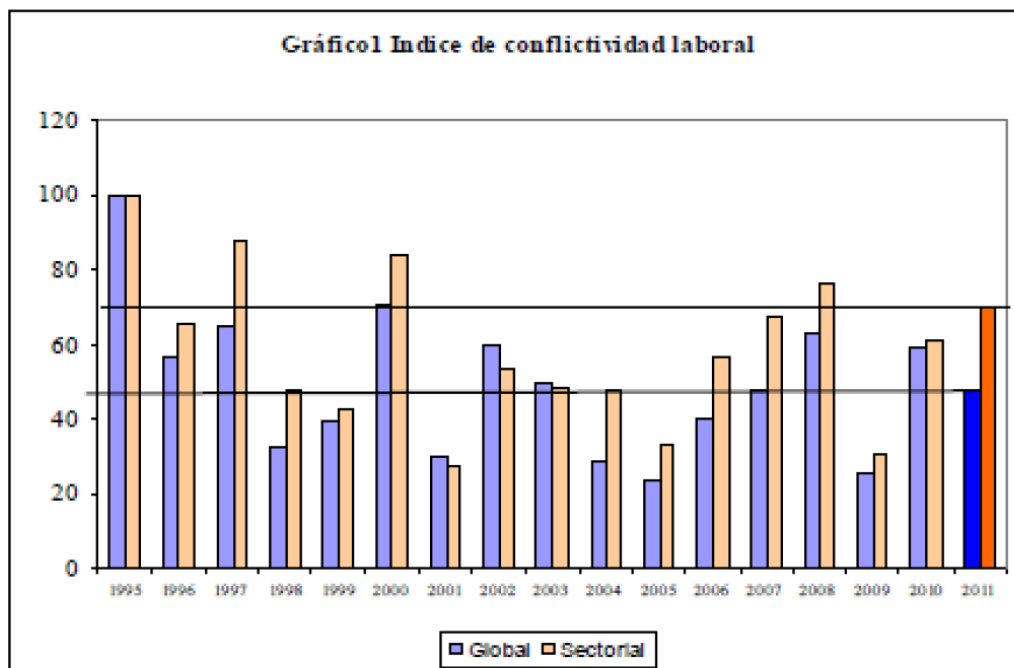


### Acuerdos y Decretos (en cantidad)

	1º ronda 2005	2º ronda 2006	3º ronda 2008	4º ronda 2010-11
<b>Con contenido salarial</b>				
Consensos	163	164	187	188
Acuerdos por mayoría	10	19	23	27
Decretos	9	9	12	7
Subtotal	182	192	222	222
<b>Sin contenido salarial</b>				
Consensos	5	23	11	5
Acuerdos por mayoría	0	4	0	0
Decretos	0	0	0	0
Subtotal	5	27	11	5
<b>Total</b>				
Consensos	168	186	198	193
Acuerdos por mayoría	10	22	23	27
Decretos	9	10	12	7
Total de documentos	187	218	233	227

Fuente: ucudal

El 85% de los acuerdos de la última ronda incluyó cláusula de paz, el 60% mecanismos de prevención de conflictos, tanto de derecho como de interés, el 40% consideró licencias sindicales.



Fuente: Ucudal

Esta también es gráfica de la Ucudal que muestra el índice de conflictividad laboral desde el 95 hasta el 2011 y se ve que la conflictividad no se incrementó con la negociación colectiva.

	Conflictos	Ocupaciones
2004	130	15
2005	114	29
2006	154	36
2007	161	30
2008	148	20
*2009	86	16
*2010	150	19
2011	139	s/d
2012	125	23
2013	120	15
Fuente: ucudal		

Se ve la evolución de los conflictos, las ocupaciones y salvo en el 2006 que fue el momento que se aprobó el decreto hay 36 ocupaciones, después el promedio de ocupaciones es similar a los años previos al decreto, o sea que no parece haber un clima de enfrentamiento importante ni mucho menos, pero lo cierto es que este tema es fuertemente resistido por los empresarios, llevó a una fuerte judicialización de los conflictos y la justicia tiende a fallar en contra de las ocupaciones por lo cual la pregunta sería: ¿No sería deseable rever este tema y que su regularización surgiera de una norma un poco más consensuada?

Muchas gracias.

### **Rodrigo Ceni**

La segunda parte de la presentación que vamos a hacer es acerca de otras propuestas respecto al mercado laboral. Son propuestas que están en los tres Partidos Políticos, o sea que va a estar en el Partido Colorado, Partido Nacional y el Frente Amplio. Extrañamente no aparece el Partido Independiente que fue el cuarto programa que analizamos, pero nosotros elegimos hacer la segunda parte de la presentación con estos tres temas:

- Informalidad
- Promoción de inversiones – vinculadas a la promoción de empleo
- Cooperativas

Son temas que en el Instituto de Economía hemos trabajado fuertemente en los últimos años y nos parecía importante aportar a la discusión de lo que plantean los distintos programas.

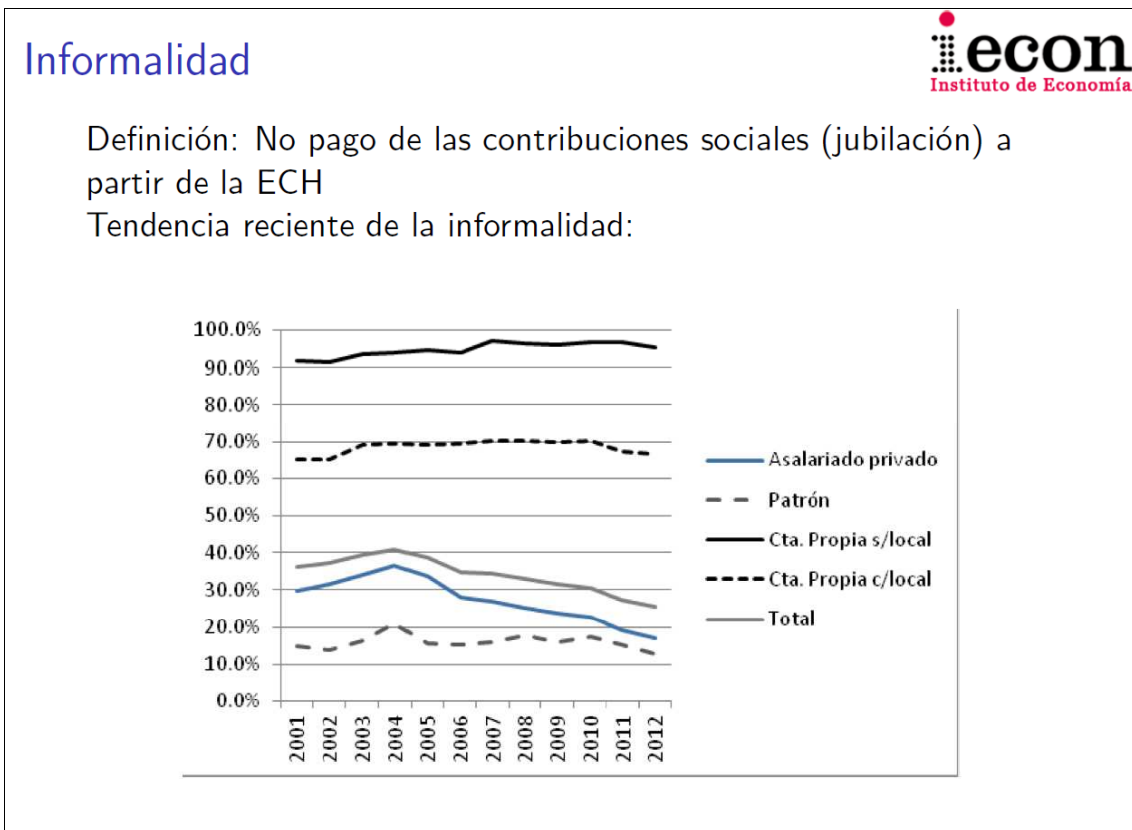
### Informalidad

El Partido Colorado plantea un problema de una disparidad geográfica, básicamente en el norte y en el noreste del territorio nacional.

El Partido Nacional plantea el pago de salario nominal mediante depósito en cuenta bancaria y una retención de aportes al BPS y mejorar la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el BPS.

Y analiza el efecto que tienen los planes sociales como un incentivo hacia la informalidad.

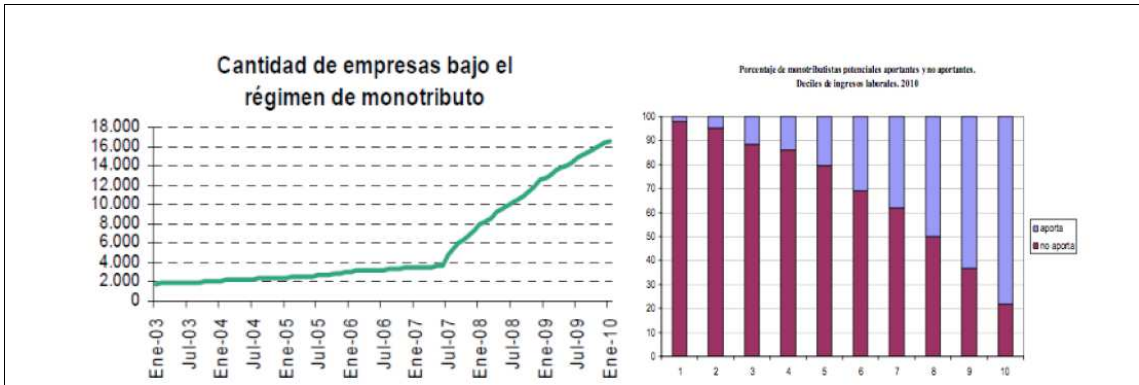
El Frente Amplio propone ampliar, generar y difundir nuevos instrumentos de promoción de la formalidad básicamente en línea con lo ya implementado: monotributo social y el monotributo social del Mides que tiene una más reciente implementación, y la ley de compatibilización entre jubilación y trabajo. Luego profundizar la articulación interinstitucional para abordar la informalidad y un proceso de mejora en la calidad inspectiva.



Acá vemos la tasa de informalidad medida como el no pago de las contribuciones sociales, es decir el no pago de las contribuciones que dan derecho a una jubilación en la vejez y son datos a partir de la Encuesta Continua de Hogares.

La tendencia a la informalidad para los asalariados es decreciente, claramente decreciente en los últimos años. A partir de la crisis del 2002 ha venido decreciendo notoriamente, por debajo de un 20% para los asalariados privados pero permanece alta y muy alta para los cuentapropistas, con y sin local.

Que no son un porcentaje importante del porcentaje de empleados pero es donde se concentra la informalidad.

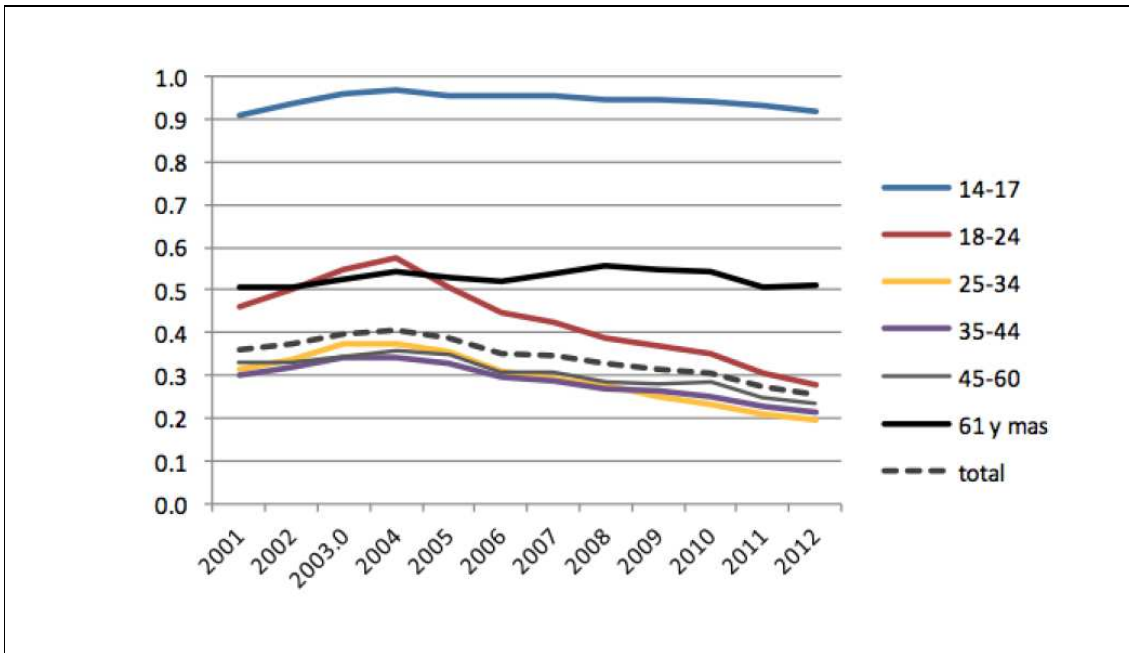


Si tenemos en cuenta los cuentapropistas sin local hay una falta de los sistemas de adecuación de la seguridad social a la realidad de estos trabajadores.

Analizando el régimen de monotributo, podemos ver que a la salida de la crisis, hay un proceso de crecimiento de 2000 a 4000 empresas bajo el régimen de monotributo que puede ser producto de la recuperación económica. Pero a partir del 2007 hay una flexibilización del régimen de monotributo permitiendo que estos monotributistas tengan características, abarcando otras actividades, también en el lugar de trabajo y demás. Hubo una explosión llegando hasta 18 mil empresas en régimen de monotributo. Que se ve claramente en esta gráfica.

Dentro de las empresas que permanecen en aquellos que no aportan vemos que son, básicamente aquellas que tienen los niveles más bajos, y en la gráfica que se observa a la derecha por deciles de ingreso, la barra superior serían aquellos que aportan, la barra inferior los que no aportan, hay una clara tendencia a aportar más por decil de ingreso.

A partir del 2012 se establece el régimen de monotributo social del Mides que es una apuesta para estos trabajadores de menores ingresos pero que se necesita, pero como es de reciente implementación, un poco más de tiempo para su evaluación.



Si analizamos la informalidad por edad, en el gráfico se ve la tendencia, y yo pongo que tiene forma de U por edad, la forma de U viene por el análisis de la línea azul y la línea negra (la más alta y la siguiente). La línea azul (la más alta) serían los jóvenes de 14 a 17 años y los mayores de 61 años (la línea siguiente).

Los jóvenes entre 18 y 24 años tienen una tendencia también claramente decreciente a partir del 2004 en la informalidad pero aquellos que ingresen al mercado de trabajo con muy baja calificación entre 14 y 17 años y aquellos que compatibilizan jubilación con empleo también permanecen en altas tasas de informalidad.

En lo que refiere a la informalidad y los programas sociales, evidentemente, y es planteado por el Partido Nacional en su programa, existe un incentivo en los programas sociales que plantean un umbral en los ingresos formales, teóricamente existe un incentivo a que aquellos trabajadores sub declaren.

En Uruguay no hay datos conclusivos de que los programas que se aplicaron hayan implicado un aumento en la informalidad. Es bastante complejo de analizar, porque al haber una tendencia descendente de la informalidad impulsada por el mercado de trabajo que abarca todos los sectores, no sólo se debería analizar los niveles sino las tendencias y las tasas de crecimiento, es un tema bastante complicado y es un tema que el Instituto de Economía ha venido trabajando en los últimos años y todavía no hay evidencias claras que podamos mostrarles en este evento.

El Partido Nacional plantea poner dos tipos de umbrales que en definitiva mover un umbral es mover la masa de declarantes hacia la izquierda, hacia la derecha, es un tema bastante más complejo que mover el umbral o focalizar la transferencia en una (población) u otra.

Puede haber otro tipo de medidas hacia un diseño un poco más complejo.

Las grandes características de la informalidad (Perazzo, 2013; Amarante y Perazzo, 2013; Ceni González, 2014): personas de bajo nivel educativo, básicamente los cuentapropistas, un 20%.

La forma de U respecto a la edad: básicamente concentrado en sectores de la construcción y el comercio, la industria manufacturera también pero es para niveles más bajos.

Un poco mayor en el interior que en Montevideo y hay una relevancia en el monitoreo muy importante sobre todo cuando se compara a nivel nacional, el monitoreo en los asalariados ha tenido una relevancia muy importante.

El punto que nosotros planteamos a la mesa es entonces que las políticas para impulsar deberían de atender la problemática de esta particular subpoblación con estas características.

### Promoción de Inversiones

El segundo punto que nos parecía interesante analizar es el tema de Promoción de Inversiones, ya que también el Partido Colorado plantea el perfeccionamiento del sistema de promoción de inversiones, el Partido Nacional también lo plantea y agrega la incorporación de sistemática de TICs y el Frente Amplio plantea atar esta promoción de inversiones a la generación de empleo de calidad y alta calificación de los trabajadores.

A partir del decreto 455/007 el crecimiento del empleo fue un objetivo explícito y prioritario de la promoción de inversiones y esos objetivos fueron ratificados en el 2011 – 2012.

La generación de empleo dentro de estos objetivos de promoción de inversiones puede ser desde el punto de vista de la teoría económica, una justificación bastante débil, porque se puede pensar que aquellas inversiones que generen más empleo que pueden ser muy atractivas para los Partidos Políticos, para la prensa, para la población en general pueden impulsar aquellas inversiones con una función de producción con una incorporación de tecnología más intensiva en mano de obra y menos productiva y menos competitiva a nivel internacional.

La creación de empleo puede ser muy atractiva pero es un punto que habría que discutir hasta dónde y creo que por eso los Partidos Políticos cuando plantean un cambio en la ley de promociones o un cambio en los objetivos de promociones apuntan a un empleo de calidad.

Hay un trabajo de Llambí en el que también participó gente de Cinve y del Instituto de Economía (2014), que analiza la promoción de inversiones entre el año 2008 y 2011 y ven que, efectivamente, hay un cambio, un incremento en las empresas promovidas en la generación de empleo, que este cambio puede estar impulsado por un proceso de formalización del empleo y no de una creación genuina pero es una formalización del empleo de esas empresas, pero hay un cambio permanente es decir, los primeros años es creación pura de empleo y luego no hay un decrecimiento de la cantidad del mismo. El impacto es mayor en los servicios, mano de obra intensivos, promedio en el comercio y menor en la industria.

En el 2012 dentro de los objetivos de la ley de promoción de inversiones se plantea un cambio hacia la calidad del empleo pero principalmente hacia un mayor nivel salarial como reflejo de la productividad. Es una medida pero podríamos pensar que un replanteo o una reformulación

o un re pensar la ley de promoción de inversiones con relación al empleo, debería estar enfocado hacia la calidad del empleo, su relación con la tecnología y su rol en la producción, lo que nosotros llamamos la función de producción.

### Cooperativas

El tercer punto que íbamos a analizar es el tema de las Cooperativas.

El tema de las Cooperativas fue, a mi modo de ver, bastante sorprendente, porque está en los Programas de todos los Partidos, menos en el del Partido Independiente. En los otros tres Partidos con representación parlamentaria está el apoyar emprendimientos cooperativos.

El Partido Colorado dice: Apoyar emprendimientos corporativos para mujeres jefas de hogar, estimular asociaciones Cooperativas con respecto al agro.

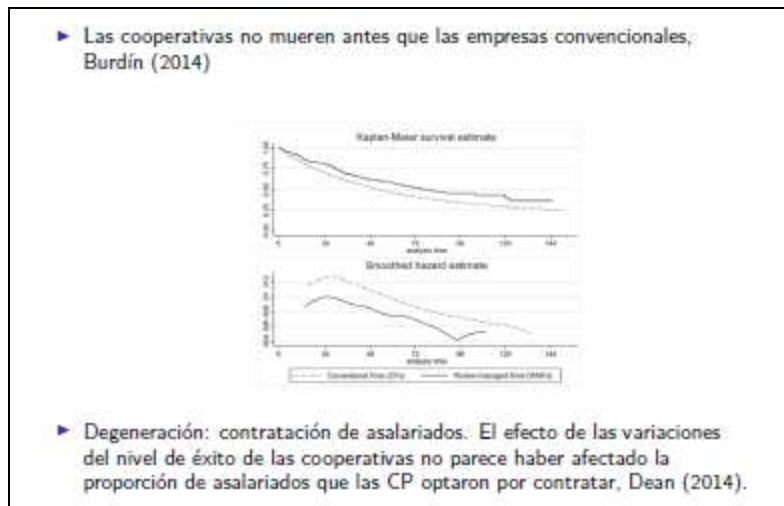
El Partido Nacional dice: promover una mayor comprensión pública del sistema cooperativo, fomentar alianzas entre Cooperativas, desarrollar programas de formación en gestión Cooperativa, estimular la radicación en el medio rural, promoviendo el desarrollo de comunidades productivas locales, asociaciones cooperativas.

El Frente Amplio dice: privilegiar a través de acciones afirmativas, las Cooperativas, darle mayores herramientas a INACCOOP como promotor de las Cooperativas.

Y a mi modo de ver, personalmente fue bastante sorprendente, primero porque en el Instituto de Economía hay un grupo de investigación de Cooperativas, que es un grupo de referencia tanto nacional como internacional. Trabajan, básicamente, con las Cooperativas del trabajo.

En los Programas de los Partidos también hablan de las Cooperativas de vivienda, pero voy a hablar de las Cooperativas de trabajo que son las más relacionadas con los puntos de los programas que detallé hace un momento, son las empresas que son controladas en su dirección por los trabajadores y las decisiones se toman en un proceso democrático.

Este tipo de organización empresarial no tiene un peso importante en el empleo: 450 empresas que ocupan 13 mil trabajadores. Pero tiene un rol y un peso muy importante en los programas de los Partidos Políticos y pensamos que es interesante analizarla por su propia forma organizacional que le da una dinámica específica.



Hay dos mitos sobre la Cooperativa, decir que las Cooperativas. Las empresas en general tienen una vida: nacen se desarrollan y mueren. El mito es que las Cooperativas se mueren antes que las empresas convencionales. Hay un trabajo de Burdín del 2014 que muestra que no, que no mueren antes que las empresas convencionales.

El primer gráfico es la tasa de supervivencia, la línea continua es la tasa de supervivencia de las Cooperativas y la línea punteada es tasa de las empresas convencionales.

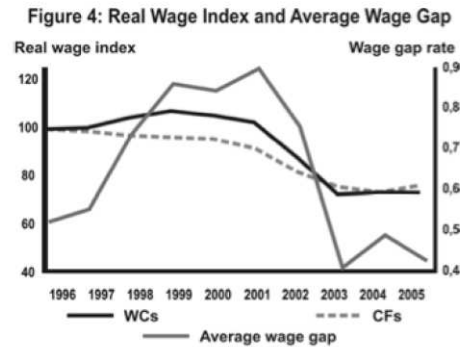
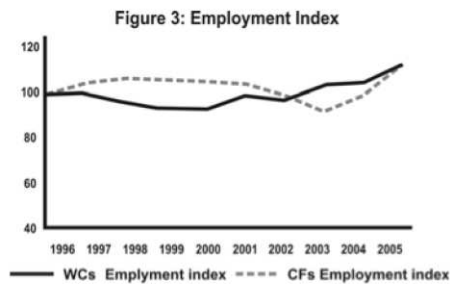
Y la gráfica de abajo sería la probabilidad de desaparición que también en las empresas convencionales es mayor que las Cooperativas.

Hay otro mito que dice que las empresas Cooperativas cuando tienen éxito es porque empiezan a contratar trabajadores que no son miembros de las Cooperativas y se degeneran.

Hay un trabajo de Dean del 2014, todos son investigadores del Instituto de Economía, que analizando las empresas Cooperativas ve que el nivel de éxito no está afectado por la contratación de asalariados que las empresas Cooperativas decidieron contratar.



- El empleo es más estable y el salario más volátil (suaviza el ciclo) Burdín & Dean (2009).

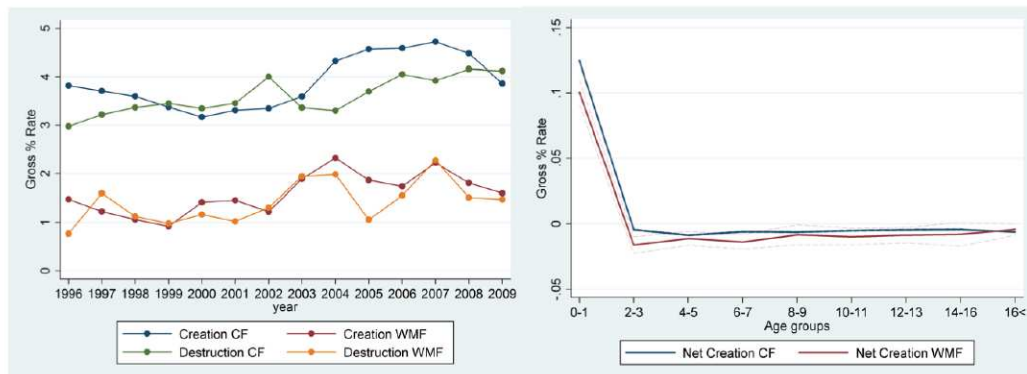


Con respecto a la estabilidad del empleo, el empleo es más estable y el salario es más volátil, es decir lo que cualquier empresario quisiera, porque suaviza el ciclo.

Cuando se ve la gráfica de la izquierda vemos el nivel de empleo de 1996 a 2005 en las empresas Cooperativas es la línea continua, que es mucho más suave que en las empresas convencionales, pero en el salario hay un ajuste, un gran ajuste cuando tienen que ajustar a partir de la crisis.

A partir de estos dos datos se puede decir que tienen dos características deseables para muchas de las empresas.

- Crean menos pero también destruyen menos empleo, y el efecto neto es negativo (Alves, Burdín & Dean, 2014)



Hay otro trabajo que plantea cómo es la creación de empleo, es decir, en la gráfica de la izquierda lo que vemos es: las dos líneas de arriba, la azul (superior) es la creación de empleo de las empresas convencionales y la verde (siguiente), la destrucción de empleo de las empresas convencionales, y las dos líneas de abajo son: la roja (superior) la creación de empleo de las Cooperativas y la naranja (siguiente), la destrucción.

Y hay una clara diferencia, se crean menos empleos pero también se destruyen menos empleos.

Aunque la creación neta que es la gráfica de la derecha sea un poco menor en las empresas Cooperativas.

Pero las Cooperativas tienen problemas específicos, (Alves et al. 2012), en cuanto a: la falta de crédito, insuficiencia de capital de giro, falta de colaterales; estas tres características son atadas al acceso al crédito, y al funcionamiento y al crédito de expansión y de inversión.

Otra de las grandes problemáticas que tienen es una falencia en la comercialización, al ser empresas subvencionadas por sus trabajadores el hecho de poder vender sus productos se les hace muy difícil.

Lo que nosotros planteamos para poder discutir: el FONDES en estos últimos años ha venido impulsando las empresas autogestionadas y es bastante criticado dentro de los programas de los Partidos Políticos por este énfasis.

Pero podemos decir que aunque no en exclusividad, el FONDES debería reservar una parte de sus recursos para este tipo de empresas ya que enfrentan algún tipo de problemática que es discriminatoria respecto a las empresas convencionales, pero a la vez, tienen algunas características que son deseables para la economía nacional.

Muchas gracias.

### **Henry Willebald**

Comenzamos el segundo bloque al juego de disparadores que propusieron Ivonne y Rodrigo, comenzamos con Daniel Rivas, Profesor adjunto de Derecho, de Trabajo y de la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la UdelaR.

### **Dr. Daniel Rivas**

Muchas gracias por la invitación, voy a hacer en el enfoque desde el punto de vista del Derecho de Trabajo y ha sido evidentemente el disparador que la Prof. Ivonne Perazzo ha planteado con una serie de preguntas y en particular voy a referirme, básicamente, quizás a dos de los aspectos que aparecen en esas preguntas.

La primera pregunta para seguir el mismo orden se refería al tema de la productividad de salarios, negociación colectiva y planteaba si no será necesario incluir un nuevo nivel de negociación en la empresa.

Para hablar de la negociación colectiva en el Uruguay tenemos que tomar en cuenta que el régimen legal instaurado por la ley 18.566 toma el antecedente de la ley de Consejo de Salarios 10.449 de 12 de noviembre de 1943. Ley de Consejo de Salarios que se aplicó hasta 1968 cuando se congelaron los precios y salarios, en junio de 1968. Y volvió a aplicarse, nuevamente, en 1985 en una forma atípica. Esa ley, de Consejo de Salarios, era y sigue siendo, hoy con modificaciones, una norma destinada a la fijación de salarios mínimos por categorías en distintos grupos de actividad y se clasifican las actividades económicas en el país.

Esa fue la ley de 1943. Y esa ley, contra la opinión en ese momento del catedrático Francisco Ferrari que decía que en una época en que la negociación colectiva era lo que debía promoverse a formar o conformar una organización para fijar salarios de carácter tripartito con presencia del Estado y además las partes sociales, era ir contra la corriente. Contra esa opinión, sin embargo, la ley de Consejo de Salarios promovió el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, la organización de la sindicalización de los trabajadores por rama de actividad, como nunca antes había ocurrido. Un efecto característico y típico de la ley de Consejo de Salarios no esperado. La sindicalización y la negociación colectiva en el Uruguay responden, esencialmente, a la ley de Consejo de Salarios. Es una negociación colectiva asistida. Nuestra negociación colectiva salarial es una negociación colectiva tripartita, si no, no es negociación colectiva.

Cuando la negociación colectiva dejó de ser tripartita porque no se convoca al Consejo de Salarios, solamente se negocia en aquellas empresas donde hay sindicatos fuertes.

Donde no hay sindicatos fuertes la negociación colectiva prácticamente no existe si no son convocados los Consejos de Salarios.

En 1985 el Poder Ejecutivo, y hoy puede pensarse hasta por razones de dirección de la economía, no convocó a elecciones de los delegados de los Consejos de Salarios y al no convocar a elecciones de los delegados de los trabajadores y de los empresarios, funcionaron los Consejos de Salarios de una forma ilegal, decían algunos, atípica. Es decir, era en el ámbito de la negociación, pero el Poder Ejecutivo para que esa negociación pudiera alcanzar a todos los empresarios y a todos los trabajadores del grupo en actividad en cuestión, tenía que dictar un Decreto.

El Poder Ejecutivo dictaba un Decreto salarial con alcance general, para el grupo donde se había negociado en virtud de su competencia, reconocida por el decreto-ley 14.791 de 1978, de fijar salarios y categorías.

Esa modalidad atípica en donde había convenios colectivos, Decretos del Poder Ejecutivo, sectores de actividad donde la negociación colectiva se mantuvo incluso después que los Consejos de Salarios dejaron de ser convocados en 1991, fue modificada por la ley 18.566.

Los Consejos de Salarios se convocaron nuevamente a partir de 2005, también en una forma desprolija, quizás no es el término adecuado: sí podríamos decir que inadecuada totalmente a la ley, peor, ¿alguna vez se adecuó totalmente a la ley los Consejos de Salarios? Tampoco del 43 en adelante hubo plena adecuación a la ley, la prueba está si se revisa el estudio de Américo Plá Rodríguez sobre el salario en el Uruguay.

Pero a partir del año 2009, con la ley 18.566, la negociación colectiva se articula de otra manera. Tenemos una negociación colectiva que puede ser por sector productivo o por cadena productiva, de carácter tripartito, en el ámbito de los Consejos de Salarios, que ha tenido modificaciones trascendentes en donde el Poder Ejecutivo ha perdido potestades importantes.

Por ejemplo, con la nueva ley, el Poder Ejecutivo ya no es quien clasifica a las distintas actividades económicas de los grupos. Esto lo hace ahora, y esa es la competencia que tiene, el Consejo Superior tripartito, integrado por 9 delegados del Poder Ejecutivo, 9 de los empresarios y 9 de los trabajadores.

Hoy hay 24 grupos. El Poder Ejecutivo va a tener que negociar en el ámbito del Consejo Superior tripartito cuántos grupos de actividades se van a formar. Muchos entienden, como critica el Partido Independiente, que se reducirán esos grupos de negociación a un menor número de grupos de negociación.

Lo interesante es que esa ley 18.566 además prevé la negociación bipartita. La típica, la normal, la negociación libre y es en esa negociación bipartita donde aparece la posibilidad de hacer convenios colectivos salariales por empresa.

¿Es necesario crear un nuevo nivel de negociación por empresa?

Parecería que se puede crear en la negociación bipartita, con esta peculiaridad: cuando no hay un sindicato en la empresa el que negocia, desde el punto de vista de los trabajadores, es el sindicato de rama. De manera que, en esa medida que habilita la ley 18.566 se podría llegar a negociaciones colectivas por empresa con una contraparte fuerte. Es decir, el sindicato de rama.

Allí, entonces, la posibilidad de una apertura de negociación colectiva por empresa estaría presente.

La otra posibilidad es que exista el sindicato-empresa, entonces el sindicato de rama queda afuera, ahí negocia el sindicato de empresa.

La dificultad es que muchas veces las empresas son chicas y el sindicato no tiene poder de negociación si no recurre al sindicato de rama.

La otra posibilidad es abrir una negociación por empresa a nivel Consejo de Salarios: grupo, subgrupo, capítulo, llegaríamos al Ministerio dentro del Consejo de Salarios con todo un árbol para llegar a la última pelotita que es negociación por empresa. Es poco razonable, pero podría darse esa posibilidad.

Dificultad de negociación por empresa: que no haya sindicatos fuertes a nivel de empresa. Podría suplirse al no haber sindicatos por el sindicato fuerte que es el sindicato de rama.

Segunda pregunta:

El Poder Ejecutivo ¿resignó su rol controlador?

La ley le ha hecho perder al Poder Ejecutivo el rol controlador. Porque si en el Consejo de Salarios, en materia de salarios, no en condiciones de trabajo, en materia de salarios necesita

la presencia de los tres sectores, de los dos sectores y el gobierno, y esa decisión se toma por mayoría. Puede que el Poder Ejecutivo si no está de acuerdo con que se vote una decisión entre empleadores y trabajadores, que llevaría el nivel de los salarios por encima de lo que el Poder Ejecutivo quiere establecer, no concurra a la sesión. Y al no concurrir a la sesión donde se va a tomar la decisión sobre salarios, no se puede votar y no se puede fijar el salario por esa vía.

¿Entonces le puede quedar otra vía? A las partes profesionales hacer un convenio bipartito.

Pero, ¿Cómo se extiende a todos? ¿Cómo se extiende ese convenio colectivo a las empresas que no están afiliadas a la organización más representativa de empleadores?

Es más fácil respecto a los trabajadores no afiliados al sindicato más representativo porque la práctica uruguaya ha sido que los convenios colectivos se le aplican a todos los trabajadores sean o no afiliados.

Esa ha sido una práctica constante con algunas excepciones pero pocas.

¿Cuál es la situación si las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores deciden salirse del Consejo de Salarios y dicen “vamos a hacer nosotros un acuerdo y vamos a aplicarlo a todas las empresas”?

La ley de negociación colectiva prevé que un convenio colectivo por sector de actividad por las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, una vez registrado y publicado por el Poder Ejecutivo se aplica a la totalidad de los trabajadores.

Aquí, entonces, podría venir el control del Poder Ejecutivo. ¿En qué medida? No lo publica.

La ley habilita al Poder Ejecutivo a no publicar el convenio colectivo, registrarlo lo tiene que registrar, el registro no le da efecto general para todos los trabajadores y empleadores, el registro del convenio colectivo, necesita un paso más, la publicación por el Poder Ejecutivo.

Aquí la cuestión se plantea entre la decisión del Poder Ejecutivo de no publicarlo de tal manera de intervenir en la negociación colectiva por razones, por ejemplo de estabilidad económica, y evitar que el convenio colectivo tenga efectos para todas las empresas, entonces algunas de las partes sobre todo la parte empresarial va a decir: “bueno no, un momentito, si esto no se aplica a todos vamos a manejarlo de otra manera”.

El asunto es cuándo el Poder Ejecutivo puede hacer eso. Tiene que ser en situaciones excepcionales en donde podría intervenir en la fijación de ese salario, no admitiendo el convenio colectivo, no publicando el convenio colectivo, debería ser una situación excepcional de carácter transitorio y justificado por una situación de crisis económica. De acuerdo a alguna que otra recomendación del Comité de libertad sindical.

A la pregunta siguiente: ¿En esos casos es consistente la voluntad de incorporar pautas sectoriales de productividad?

Evidentemente va a entrar en esa negociación que ha habido hasta hoy, donde el Poder Ejecutivo por ahora ha logrado, como surgía de la gráfica, que haya bastante consenso en la fijación de salarios.

Veán ustedes algunas peculiaridades. Cuando no se logró la votación, el Poder Ejecutivo fijó el salario por Decreto, utilizando el Decreto-Ley 14.791, y sin embargo si los sindicatos no estaban de acuerdo con ese salario fijado por Decreto porque planteaban una negociación por encima, continúa el conflicto colectivo, continúa la movilización hasta lograr el sindicato y el sector patronal, un convenio colectivo por encima del salario fijado por el Decreto del Poder Ejecutivo.

Al revés, cuando en definitiva ocurre lo contrario, los empleadores protestan por el salario fijado por encima de lo que ellos planteaban en una posible negociación, los empleadores no han encontrado elementos como para lograr abatir ese salario por encima de lo que habían planteado en la negociación.

No contesté muy bien la pregunta pero por ahí voy a quedar.

En estos dos minutos que me quedan quiero analizar un aspecto que me interesa y es ¿Qué pasa en particular con los conflictos?

Acá los Partidos presentan una posición distinta respecto al conflicto.

Veo, entreveo, quizás me equivoque, el Partido Nacional plantea que el conflicto no es bueno. El conflicto, hasta diría, puede tener un carácter patológico en la posición del Partido Nacional. Entreveo, capaz que me equivoco, la idea que el conflicto tiene que superar esa cultura de conflicto, hay que negociar, hay que superar el conflicto. El conflicto es inherente a la sociedad plural y democrática, no es posible superar el conflicto. Lo que podemos hacer es, con la negociación colectiva, ir acomodándolo, ir llevándolo, pero los convenios colectivos siempre tienen esa nota de transitoriedad, cuando haya un cambio sustancial las dos partes van a querer cambiar, o los trabajadores porque la situación de los trabajadores con caída del salario real los lleva a negociar, o los empleadores porque hay un problema relacionado con la exportación y van a querer cambiar.

Entonces, el conflicto está, y además el conflicto es inherente a la relación laboral. Porque en la relación de trabajo una persona se somete a la autoridad de otra, deja su libertad para someterse al poder de otro. Y el conflicto subyace continuamente. Ahora, puede manejarse en forma abierta en huelga, cierre patronal, etc. Y ahí viene el tema.

El Partido Nacional quiere derogar el Decreto del Poder Ejecutivo 165 del 2006 sobre desocupación, porque si se lee el decreto lo que hace el Poder Ejecutivo es establecer la forma en que se va a proceder para la desocupación de los locales.

Pero el Poder Ejecutivo siguiendo criterios del Comité de libertad sindical y de otros expertos, señala que la ocupación es una modalidad del derecho de huelga.

Y como en nuestro país la huelga no está definida, la Constitución habla de huelga y entonces vamos a estar en lo que es huelga en determinado momento, no en 1934 vamos a ver lo que

es huelga hoy y hoy la huelga comprende también no solo la omisión de trabajar sino la alteración del trabajo. Incluso, admitiéndose por parte de la doctrina laboral en su mayoría y en la doctrina tradicional que la ocupación de los lugares de trabajo es una forma de huelga salvo algunos autores que dicen que la ocupación es una movilización que se da conjuntamente o luego de la huelga.

Pero está protegida constitucionalmente. Ya sea porque se lo considera una modalidad de la huelga, sea porque es una medida de acción sindical y como todos sabemos la Constitución también protege y promueve las organizaciones sindicales.

Para el Partido Nacional sería la derogación del decreto 165 del 2006. Antes del decreto el 512 de 1966 que fue un decreto del Partido Nacional, establecía la desocupación policial, y eso había mitigado las ocupaciones, no se ocupaba.

Por una situación vinculada a muchos años de enfrentamiento con esa norma, el Ministro Díaz la derogó. Esa derogación llevó a que luego se creara el Decreto 165 del 2006, lo que no había pasado hasta ahora es que la justicia no intervenía en materia de conflictos colectivos y eso era bueno, es malo que la justicia intervenga en materia de conflictos colectivos porque normalmente son conflictos de carácter económico.

Y los jueces no están para resolver conflictos de carácter económico los jueces están para resolver conflictos de carácter jurídico.

Pero este decreto 165 del 2006 ha promovido la judicialización del conflicto, no en la justicia laboral sino en la justicia civil, que tiene una concepción que no es la concepción de la justicia laboral, con lo que la mayoría de las ocupaciones de los lugares de trabajo han tenido sentencias favorables a las demandas planteadas por los empleadores.

Qué peculiar, quien pide las derogaciones es el Partido Nacional; el Partido Colorado pide modificaciones pero en todo caso lo que tenemos que tener de fondo es que el conflicto es inherente a las relaciones de trabajo, subyace y aparece y se manifiesta como una manifestación de poder o de contra poder al poder del empleador.

Tengan en cuenta que el trabajador es el sujeto débil frente a la empresa y frente al empleador, el empleador ejerce derechos pero también ejerce un poder y el derecho es la contracara del poder, por lo tanto proteger al trabajador, por ejemplo a través del contra poder sindical también es una forma de que al poder se le oponga el derecho.

Gracias.

**Henry Willebald**

Muchas gracias Daniel, ahora escucharemos al Ec. Hugo Bai, investigador del Instituto Cuesta Duarte.

**Ec. Hugo Bai**

En primer lugar agradecer la invitación en nombre del Instituto Cuesta Duarte. Tratando de recoger algunas de las preguntas, me voy a centrar en el rol del Estado dentro de lo que son las

relaciones laborales y en rol de la política salarial y a partir de eso tratar de mencionar algún aspecto de estos temas de productividad y de los descuelgues que están en algunos Programas y que han estado en el debate en general, a lo largo de la campaña.

En primer lugar un par de reflexiones sobre lo que nosotros vemos como diferencias respecto de lo que es el diagnóstico que se hace por parte del Partido Nacional y el Partido Colorado en relación al momento actual de las relaciones laborales.

Y en ese sentido se habla por parte de estos Programas o se da a entender que hay un clima social enrarecido o que la conflictividad ha primado a lo largo de estos años sobre lo que son los acuerdos.

Si uno lo lee, llega rápidamente a ese diagnóstico y entendemos que eso no es así, yo comparto lo que planteaba el Dr. Rivas sobre que la conflictividad es inherente a las relaciones laborales, en realidad se están negociando salarios, hay actores con intereses contrapuestos y es lógico que haya conflictividad pero, me parece, que lo que hay que tomar a lo largo de estos años es que el porcentaje de acuerdos, es decir que los actores han mostrado voluntad de diálogo, y que el porcentaje de los acuerdos ha estado muy por encima e incluso, tal vez, por encima de las expectativas que había antes que se iniciara cada una de las rondas de negociación colectiva, ha estado cerca del 90 ó 95% de los acuerdos por consenso entre los 3 actores.

En primer lugar marcar esa diferencia.

En segunda lugar, la diferencia respecto al rol del Estado que se plantea por parte de esos dos Programas y la supuesta pérdida de equilibrio entre los actores.

Se da a entender que hoy hay un desequilibrio a favor de un mayor peso de los sindicatos y este es un tema bastante subjetivo, bastante polémico, podemos pensar lo que ha sido la década del 90 en negociación colectiva con flexibilización laboral, con desregulación, con precariedad, incluso con represión sindical, y ahí claramente, teníamos una situación de desbalance y de desequilibrio.

A nuestro entender, determinadas leyes que se han impulsado durante esos años han permitido, de alguna manera, reequilibrar la balanza.

Tampoco estamos de acuerdo con esta parte del diagnóstico, y nos parece polémico que en algún Programa se plantea el tema de que el Estado tiene que mantener una distancia por parte de los actores. Eso partiría de la base de que hay una relación simétrica entre los trabajadores y los empresarios en lo que son relaciones laborales, y esto es bastante discutible.

Nosotros consideramos que el Estado es un actor más de la negociación colectiva, tiene intereses propios, objetivos propios y en ese sentido nos parece que la posición que lleva el Estado a lo largo de la negociación colectiva denota determinada misión o determinado modelo de desarrollo y es bueno que esto así sea. No es actor neutral ni tiene intereses.



## Política salarial, productividad y descuelgues

Productividad, heterogeneidades, descuelgues



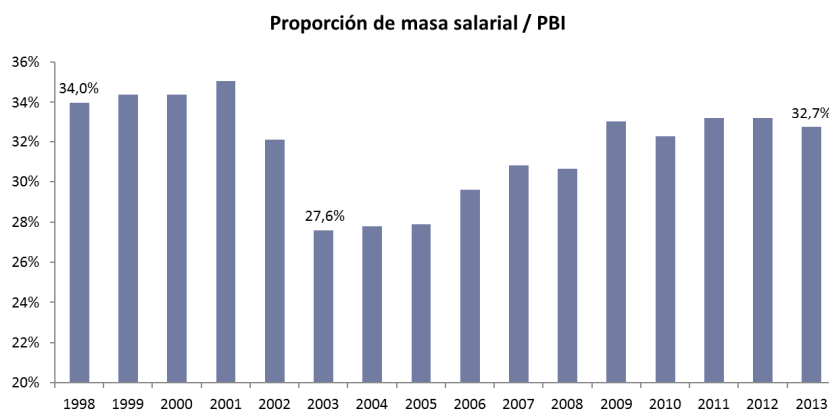
Discusión más amplia sobre el rol de la política salarial

Me voy a centrar acá para hablar del tema de los descuelgues o de las heterogeneidades que hay entre los sectores de actividad y las empresas. Voy a tratar de incorporar esos aspectos pero en el marco de una discusión más amplia sobre el rol que tiene la política salarial en el proceso de desarrollo.

Es una política central sobre todo, entre otras cosas, por el papel fundamental que tiene a nivel distributivo.

### La política salarial desempeña un papel fundamental a nivel distributivo

#### 1. Impacta de la distribución funcional del ingreso:



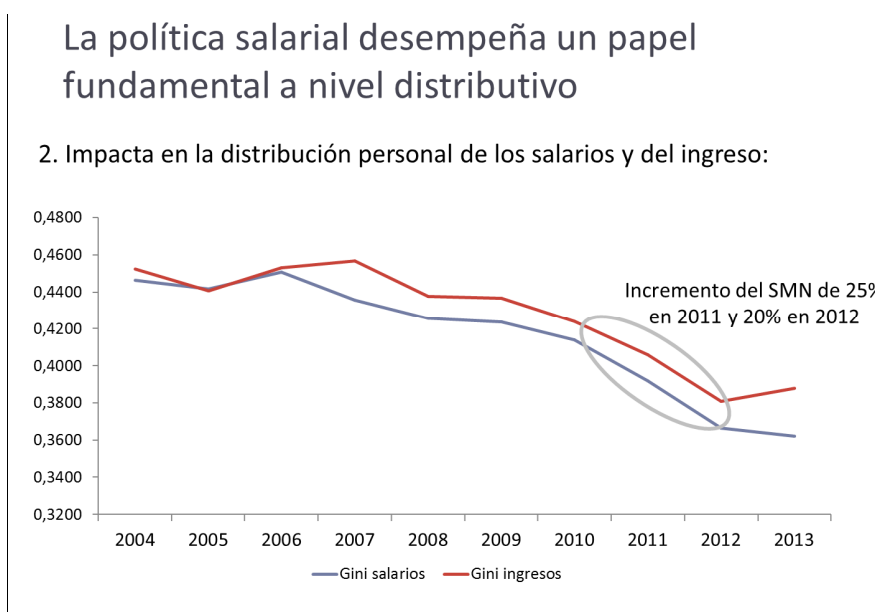
Acá mostramos a partir de la distribución funcional del ingreso, la proporción de la masa salarial sobre el PBI cómo ha variado a lo largo de los 15, 16 años.

Vemos que hubo un desplome importante a partir de la crisis económica a principio de siglo y esa proporción de masa salarial, si bien se ha recuperado todavía se encuentra a niveles inferiores a los que tenía en el año 98, y todavía están a niveles muy inferiores de lo que había décadas atrás, incluso si lo comparamos con los países desarrollados, nos vamos a encontrar que estamos muy lejos, en términos del 60 ó 70% del peso de la masa salarial que tienen estos países.

Entonces acá tenemos una situación distributiva que nos parece que hay que tener en cuenta al momento de discutir estos temas.

Plantear que los salarios se ajusten exclusivamente en función de la productividad implícitamente supone plantear que el peso de la masa salarial se mantenga en estos bajos niveles en los que está actualmente, en el entorno del 34% y nos parece que es una propuesta sumamente conservadora desde el punto de vista distributivo.

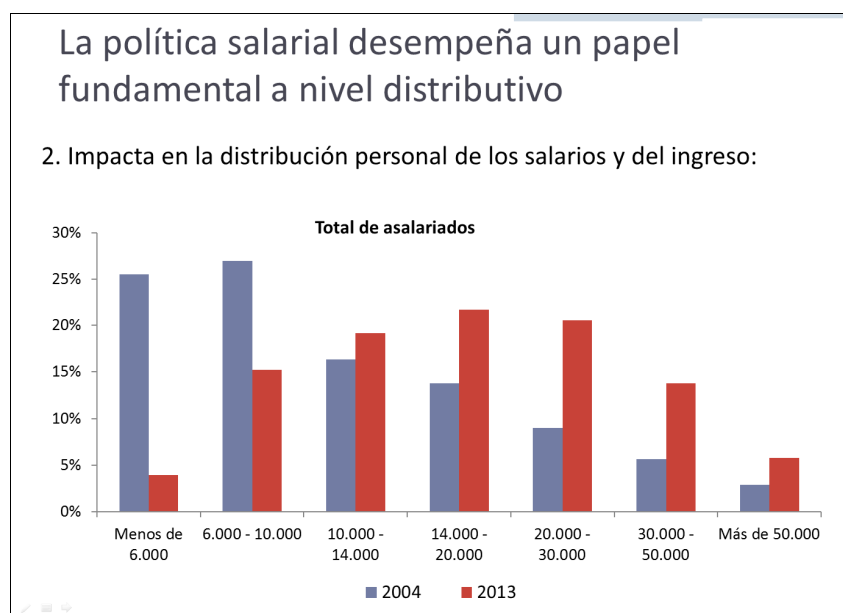
Pero además la política salarial también en la distribución personal de los salarios y obviamente en la distribución personal del ingreso a partir del alto peso que tienen los salarios en el ingreso de los hogares.



Acá vemos como en los últimos años la desigualdad medida a través del índice de Gini tanto de los salarios como de los ingresos ha disminuido, es decir la política salarial ha jugado un rol importante a partir de la política de salario mínimo.

La mayor caída de ambas variables se da, justamente, en el año 2011-2012 cuando se plantearon los incrementos del salario mínimo nacional más importantes, de 25% y de 20% respectivamente en términos nominales.

Fueron un salto importante en el salario mínimo nacional pero que claramente impactó de manera decisiva en la dispersión salarial.



Acá tenemos el resultado de la política salarial implementada a lo largo de estos años. Pero estos índices de desigualdad están muy lejos de lo que es la dispersión salarial que muestran los países más desarrollados.

Entre otras cosas, uno de los principales elementos tiene que ver con la situación de los salarios sumergidos en el país, si bien se ha avanzado mucho a lo largo de estos años en este sentido a partir del crecimiento de los salarios reales que ha sido generalizado, tenemos todavía en 2013 que casi el 40% de los trabajadores gana por debajo de los \$ 14.000 pesos líquidos.

Cifra que en el año 2004 se ubicaba cerca del 70%, es decir se ha avanzado bastante pero todavía hay casi un 40% de trabajadores con estos niveles salariales.

Esta es la realidad salarial que tiene el Uruguay de hoy y nos parece fundamental incorporarla en la discusión y que todos los actores la tomen en cuenta al momento de ver después como incorporamos diferentes dimensiones.

Hay que tener en cuenta al momento de incorporar otras dimensiones en el debate, en primer lugar el tema de las ganancias empresariales. Estamos convencidos de que hay varios sectores de actividad que han obtenido altas rentas durante todos estos años y que al día de hoy la siguen teniendo y es claro que pueden sostener mejoras salariales por encima de la productividad.

Crecimientos salariales por encima de la productividad en estos sectores, no sólo no van a generar cierres de empresas ni deterioro en los niveles de empleo, sino que van a convalidar mejoras distributivas. Ese va a ser el único efecto que van a tener.

También es cierto que hay una realidad de sectores que atraviesan dificultades, que tienen problemas estructurales, pero en ese sentido nos planteamos la pregunta de si es estratégico que sobreviva en base a los niveles salariales que tienen hoy.

Resta mirar los convenios colectivos lo que son los laudos para darse cuenta de lo que son los salarios sumergidos y la incidencia que este tema tiene, todavía, en el mercado de trabajo uruguayo.

Estamos en contra de una visión de competitividad que plantee que sobrevivan determinadas empresas o determinados sectores a partir de salarios sumergidos, a partir de bajos impuestos, de subsidios y el tipo de cambio alto. Esto es una visión retrógrada de la competitividad y deberíamos aportar a tener una visión más de mediano y largo plazo.

En ese sentido para hincarle el diente a todos estos elementos hace falta mucha información. Estamos muy rezagados en el tema.

A partir de un estudio, más detallado, de sector por sector de actividad, tratar de diseñar una política salarial que tenga en cuenta esas diferentes realidades a partir también de lo que planteaba recién de los impactos distributivos que tiene la política salarial y que además se articule con política de formación, con política de capacitación, y con políticas activas en términos de política industrial, que permita que los sectores que no están en condiciones de poder ser dinámicos y de expandirse si no es a través de bajos salarios, en tal caso ver de qué forma poder articular para dentro de 5 ó 10 años que el mercado laboral uruguayo haya avanzado en términos de estos elementos.

Acá está claro y todos los Partidos lo mencionan, el tema de las capacitaciones es absolutamente fundamental.

¿Qué visión tenemos nosotros sobre la política salarial que se plantea por parte de los Programas?

En el caso del Partido Nacional y del Partido Colorado lisa y llanamente al plantear que los ajustes salariales se den en función de los incrementos de productividad, entendemos que hay una política salarial subordinada a lo que es la competitividad de las empresas, al mantenimiento de sus ganancias y al mantenimiento de la política antiinflacionaria, en la medida de no admitir incrementos de salarios por encima de la productividad.

No hay menciones implícitas ni en los Programas ni en los discursos, a los aspectos distributivos ni al problema de los salarios sumergidos. O en todo caso, tienen un rol totalmente secundario.

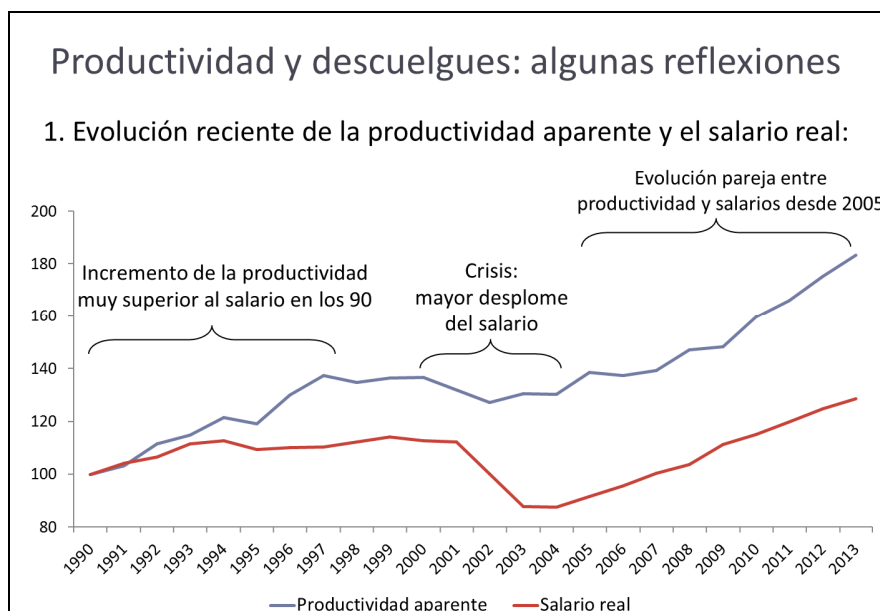
En el caso del Frente Amplio encontramos algunos elementos que tienen algún punto de contacto con lo que decíamos, habla de la política salarial como una herramienta para la equidad social y la distribución de los ingresos.

Se hace referencia a la política de salario mínimo y los salarios sumergidos.

Ivonne planteaba que en caso de los salarios sumergidos se considera que su rendimiento no puede estar vinculado exclusivamente a lo que ocurra con la productividad pero claramente

hay ausencia en torno a la dimensión funcional que planteábamos hoy a nivel distributivo, a la discusión sobre las ganancias y a esto de encarar las políticas de salario mínimo de forma de reconvertir algunos sectores en pos de una mayor eficiencia y productividad.

A partir de este análisis de la política salarial creemos que ahí si podemos discutir teniendo en cuenta lo anterior y lo estratégico que supone transformar esa realidad salarial, podemos discutir productividad, podemos discutir otros elementos.



En los 90, sin intervención, sin negociación colectiva, con unas relaciones laborales marcadas por la desregulación y por la precariedad lo que tuvimos fue un incremento de la productividad cuatro veces mayor al incremento del salario real. Después la variable evoluciona más o menos pareja y en la crisis hay un desplome mucho mayor de los salarios reales respecto a la productividad, siempre midiendo acá productividad como productividad aparente, indicador macro medio básico, medio primario pero es lo que podemos decir a nivel macroeconómico, después habría que estudiarlo en cada sector.

Ahí se amplió la brecha en la crisis. Y después lo que tenemos en 2005 a la fecha es una evolución relativamente pareja de la productividad y los salarios que en todo caso conviene mostrarlo porque da la sensación a veces de que los salarios hubiesen crecido demasiado por encima de la productividad en estos años y que hubiera que moderarlos en función de la productividad.

No, no, en estos años creció en torno a estos niveles, por algo el peso de la masa salarial se mantuvo relativamente estable sin mayor crecimiento y fue en los 90 y durante la crisis donde se dieron las mayores distorsiones entre estas dos variables.

Problemas puntuales de la productividad: el problema de la información. Se ha hecho referencia a ello, estamos muy lejos de contar con indicadores que puedan aproximarnos a niveles de productividad. Acá nos parece que tiene que haber un cambio, un ámbito tripartito a nivel público que sistematice la información que haya pero también mucha mayor voluntad del sector empleador.

El actor empresarial que ha sido quien ha pedido que se tuviera en cuenta las especificidades de los sectores y de las empresas es el actor que se ha negado sistemáticamente a aportar información de forma abierta y transparente para enriquecer la negociación colectiva y justamente contemplar diferencias en lo que puede ser el desempeño de un sector o una empresa.

El último punto, el tema de la productividad, cuando Ivonne planteaba lo de si se puede discutir a nivel de empresa, creemos que hay un margen importante para explotar más lo que es la negociación a nivel de empresa. Pero cuando vemos la productividad también la vamos a tener que incorporar desde el punto de vista de cómo influye, o la relación que tiene con los ritmos de trabajo, la tecnología, toda una serie de cosas que los trabajadores hoy no tienen control y difícilmente estén dispuestos a atar total o parcialmente sus salarios a variables sobre las que no tienen control. Entonces en este sentido tenemos que tratar de avanzar en términos de involucrar más a los trabajadores dentro de las empresas con estos aspectos aprovechando los conocimientos y democratizando, un poco, las decisiones.

Dejo sin mencionar el tema de los descuelgues, en todo caso luego hago una pequeña reflexión sobre esto.

### **Henry Willebald**

Muchas gracias Hugo y ahora para cerrar Francisco Pucci, profesor titular del Departamento de Sociología la Udelar.

### **Francisco Pucci**

Buenos días, muchas gracias por la invitación. Estas discusiones y estas preguntas, voy a tratar, desde un marco que podríamos llamar, una construcción de un sistema de relaciones laborales.

De alguna manera buena parte de las discusiones que se han planteado aquí en algún punto tiene que ver con eso.

El tema de la negociación por empresa, estoy completamente de acuerdo con lo que decía el Dr. Ribas: que la negociación por empresa está fuertemente atada a la fuerza de los sindicatos.

Si se analiza en términos comparados, todos los sistemas de negociación colectiva, por ejemplo en Estados Unidos se negocia por empresa, históricamente en su origen se negocia por empresa, en Japón se negocia por empresa. En Inglaterra se negociaba con empresa pero ocurría que había sindicatos fuertes, tenían la capacidad para entrar en la empresa y negociar, negociar diferentes temas.

Y al mismo tiempo esa negociación por empresa está asociada a otro elemento que es la estructura industrial, una industria potente.

En los países latinoamericanos históricamente ocurrió que los sindicatos fueron débiles, estructuralmente, se requirió la intervención del Estado para que se alguna manera se facilitara la negociación colectiva.

En el caso de Uruguay y en la mayor parte de los países latinoamericanos el tema de la negociación por empresa, justamente, se asocia a un debilitamiento de la negociación colectiva y un debilitamiento del sindicato.

También hay un debilitamiento respecto a la negociación por rama y la negociación por empresa.

Hay autores que plantean que la negociación por rama, limita mucho menos el poder empresarial que por empresa, porque la negociación por rama en definitiva en general atiende básicamente al salario, inclusión de máximos y mínimos, y hay un conjunto de factores que tienen que ver, como mencionaba Bai, con los temas de la organización de empresa, la tecnología, la capacitación, todos esos elementos que están ligados a la calidad de empleo y que también están ligados a la productividad que no son negociados por empresa.

De alguna manera en la negociación por rama de actividad, hay una paradoja, si bien en el caso de Uruguay es la que siempre reivindicó a nivel del sindicatos y la que le dio más fuerza, también allí hay históricamente un factor que ha limitado la capacidad de incidencia de los sindicatos.

Una forma de articular esto en función de las transformaciones que ha habido, sobre todo a partir de la negociación colectiva, es justamente, articularlo. Articular por un lado la negociación por rama. Mantener la negociación por rama como factor de equilibrio, pero al mismo tiempo mantener la negociación por empresa en la medida que es a partir de esa negociación por empresa que los sindicatos pueden empezar, los trabajadores pueden empezar, a negociar aspectos que la negociación por rama justamente no lo permite.

La última ley de negociación colectiva, aprobada recientemente en 2008, tiene un cambio fundamental con respecto a la vieja ley de salarios que es la posibilidad, además de lo que planteaba el Dr. Rivas, de que tanto empresarios como trabajadores convoquen a la negociación colectiva, esto desliga, permite, o da los primeros pasos al marco jurídico para la conformación de un sistema de relaciones laborales, la idea es que existan estos sistemas de relaciones laborales y que funcionen con relativa autonomía en relación al Estado, que permitan generar acuerdos que vayan más allá de los cambios políticos.

Y esta ley lo permite porque disminuye la subordinación que tenía a la negociación colectiva a la política estatal.

Si se analiza, por ejemplo, la experiencia de negociación colectiva anterior, que sin duda fue una mejora a la ausencia de negociación colectiva en un contexto de gobierno democrático, una de las grandes discusiones, de las grandes tensiones que tuvo esa negociación colectiva fue la fuerte intervención del Estado en los convenios. Eso generó muchas tensiones, muchas dificultades y sobre todo marcó, de alguna manera, algo que en esta nueva negociación ha sido superado que es reglas de juego que no estaban del todo claras, reglas de juego que seguían muy vinculadas a la voluntad política y no a los acuerdos laborales.

Otro de los grandes cambios que ha tenido la negociación colectiva y lo mencionaron también en esta mesa, es que ha mejorado mucho la cultura de diálogo y negociación entre los actores, tanto empresarios como sindicalistas. Ha mejorado sobre todo los niveles de efectividad y

representación que unos a otros se dan. Esto tiene que ver con dos aspectos: por un lado a los empresarios, la propia conformación, la necesidad de elegir representantes, de formar las gremiales, que las gremiales tengan que elegir representantes, etc. les da una mayor legitimidad. Las mesas empresariales en general son organizaciones donde hay muy bajo nivel de participación y muchas veces son cuestionados en términos de legitimidad.

Pero también le dio mucha legitimidad a los sindicatos en el sentido que las dificultades sindicales están más bien asociadas a la fuerte diferenciación salarial y de alguna manera heterogeneidad creciente, dificultad para organizarlos, para organizar la negociación colectiva.

Todos esos elementos, con la convocatoria a los Consejos de Salarios de 2005, permitieron tanto para unos como para otros, mejorar la legitimidad y por lo tanto fue un avance en términos de la construcción de una cultura de relaciones laborales.

Las relaciones laborales no excluyen el conflicto, estoy totalmente de acuerdo como lo planteaba, pero sí implica que los actores llegan a ciertos acuerdos básicos, a ciertas reglas básicas, por ejemplo los acuerdos y se respetan. Hay determinadas formas de negociar, hay que buscar los límites, hay una serie de elementos y en la experiencia de negociación colectiva que comenzó a partir del 2005 se notaron algunos avances. Sin dudas son avances, todavía hay elementos de desconfianzas, el tema de relaciones laborales, en términos organizativos, o como sistema autónomo todavía tiene un largo proceso de construcción por delante.

Pero esta ley le permite construir las bases jurídicas para el desarrollo de ese sistema de negociación.

Con respecto al tema de las ocupaciones, ese tema puntual tuvo un fuerte crecimiento de ausencia de liderazgos, poca experiencia de negociación, un poco radicalizados, pensando también que fue una válvula de escape de tensiones de muchos años donde no hubo negociación colectiva y por lo tanto había muchas demandas contenidas y se canalizaron de esa manera. Pero el desarrollo de la negociación colectiva mostró que esas formas más radicales, por llamarlo de alguna manera, son formas más duras, más rechazadas por la opinión pública, y han disminuido notoriamente. O sea, que en el propio desarrollo de la negociación colectiva, se dio la autoregulación de los sindicatos.

Hay un tema que hay que tener en cuenta en general, Uruguay y todos lo sabemos, es el único país en toda América Latina en el que no ha habido una reglamentación de la actividad sindical y la contrapartida de esta falta de reglamentación sindical es la capacidad de autolimitarse, de organizarse los sindicatos. Para los sindicatos también es un elemento central esto, porque hace a su viabilidad como actor social y como interlocutor. Construir los propios límites de su reglamentación sindical forma parte también de la preocupación sindical. No sólo es un problema que requiera tutelas o requiera intervención externa y por algo la autonomía nunca ha sido un tema de debate en Uruguay.

Otro elemento positivo de la negociación colectiva del 2005 para acá, ha sido el desarrollo de algunas leyes como el fuero sindical que ha protegido a los sindicalistas; también una reducción de los grupos de negociación salarial con respecto al 85, que eran 47 grupos de



negociación, acá son 24. La conformación de subgrupos responde a una realidad porque se va dando de hecho y responde a las particularidades del sistema colectivo uruguayo.

También reglas de juego más claras.

Todos estos elementos han sido factores positivos en términos de construcción de un sistema de relaciones laborales más maduro, estamos lejos de un modelo como el de Dinamarca pero sin dudas mejor a otras experiencias anteriores de negociación colectiva.

Lo último que quiero decir es que se habla mucho de negociación colectiva pero hay también otro mecanismo, que no se ha mencionado acá en la mesa y es el tema del diálogo social, que también es un aspecto importante. Porque permite tocar muchos temas que a veces la negociación colectiva de por sí no toma.

Ha habido experiencias interesantes, sobre todo en el tema de empleo en este mismo periodo pero más allá de estas experiencias puntuales, el instrumento del diálogo social también es algo que es importante como complemento. Hay una mirada sobre el diálogo social como sustituto de la negociación colectiva, este es el modelo que se aplica en Europa a partir de los acuerdos de Bruselas, pero no como sustituto de la negociación colectiva sino complementando y desarrollando, sin que necesariamente el Estado pierda responsabilidad, sino más bien que el diálogo social puede ser consultivo, puede ser un diálogo social donde se controla las políticas, donde se ayuda a ejecutarlas sin que necesariamente el Estado pierda su responsabilidad o mejor dicho traslade su responsabilidad a los actores laborales, estos mecanismos permiten mejorar las relaciones laborales.

El gran problema del empleo es el gran desajuste actual, la demanda de trabajo con calificación y la oferta de trabajo. Es un tema muy difícil incorporarlo a la negociación colectiva o si se incorpora es de una manera menos articulada. Hay que pensar otros mecanismos para mejorar este tipo de políticas.

Muchas gracias.

**Henry Willebald**

Muchas gracias Francisco tenemos un espacio ahora para preguntas, reflexiones, comentarios.

**Pregunta del público.**

Me quedó una duda en relación al planteo que hacía el Dr. Rivas en la referencia a la ley de desocupación, el decreto 165 del 2006, usted planteaba el inconveniente que se genera a partir de las demandas de desocupación en un ámbito que no es el que correspondería y no entendí si está planteado o cuál sería la solución o alternativa para resolver este inconveniente que hoy está planteado.

**Dr. Rivas**

Lo que trataba de decir es que se quiere derogar el decreto 165/2006 tanto por el Partido Nacional, y un poco la posición del Partido Colorado que no es tan drástica porque el Partido Colorado permite que la ocupación en determinadas circunstancias sea admisible. Cuando el

empleador se va y deja la empresa, un cierre patronal que impide realizar una movilización de huelga, el Partido Colorado acepta en esos casos, la ocupación como una medida de lucha gremial adecuada.

En alguna medida se plantea la modificación o legislar sobre el tema. Lo que pasa es que es extremadamente difícil legislar sobre el tema.

En Uruguay no se ha podido legislar sobre huelga. Es cierto que la legislación sobre huelga reclama que se reglamente el ejercicio de la huelga y la efectividad. No puede haber una reglamentación de la huelga que la haga inefectiva o que impida su ejercicio.

La propia Constitución está dando una indicación bien clara.

Acá el tema va por otro lado. El debate está si la ocupación es una modalidad del derecho de huelga y hay posiciones respecto a esto: los que sostienen la doctrina constitucionalista en la doctrina laboral, que dice que la ocupación y los piquetes no son modalidades del derecho de huelga y los que no opinan así.

Acá hay un debate abierto, no es un debate cerrado y para solucionar esto evidentemente el decreto del año 66 tomó en cuenta la desocupación en base al orden público, era el motivo que permitía al empleador solicitarle al Ministerio del Interior la desocupación, era porque la ocupación altera el orden público y esa fue la razón del decreto del 66.

Para solucionar esto, lo mejor sería que las normas del decreto 165 del 2006 fueran normas legislativas que si fuera posible lograran sancionarse en el ámbito del Parlamento, estoy hablando en el "País de Alicia de las Maravillas", en un consenso entre los Partidos con la posibilidad de introducir el diálogo social para que empleadores y trabajadores, y que también llegaran a un acuerdo en definitiva sobre una norma legislativa que contemplase los mecanismos de conciliación y arbitrajes voluntarios previos a cualquier medida de huelga y no solo de ocupación. Y luego, no resuelto el tema por conciliación o arbitraje voluntario, por mediación, ya sea en el ámbito de Consejo de Salarios como prevé la ley de Consejo de Salarios, o en el de la Dirección Nacional de Trabajo, ahí las partes quedan libres en un sistema pluralista y democrático para tomar las medidas que sean. Con el límite del respeto de los derechos constitucionalmente protegidos, de los derechos fundamentales. Y ahí entran en conflicto dos derechos: el derecho de huelga no es un derecho ilimitado, por supuesto la libertad de empresa no es un derecho ilimitado, es más limitado incluso que el derecho de huelga, por razones de interés general el legislador la puede limitar. No así el derecho de huelga. Pero en ese conflicto entre normas de la misma jerarquía, es donde va a operar la ponderación para determinar que el reconocimiento de un derecho no elimine el núcleo esencial del otro. Es decir, que la huelga y el ejercicio lícito de la huelga no puede superar un límite tal como para sacar una empresa del mercado.

Por ejemplo ¿cómo ha resuelto la legislación italiana con la medida de huelgas atípicas?, no es posible admitir una movilización de huelga que impida a una empresa actuar en el mercado.

¿Cómo se resuelve? Es muy difícil, yo no sé cómo se resuelve, salvo tratando de negociar en ese ámbito tripartito. Y hay una diferencia grave: el Estado no tiene un interés personal, no es un interés propio el del Estado, es el interés de la comunidad. Acá tenemos dos partes que

tienen intereses particulares: los sindicatos y los empresarios. Son intereses particulares que los quieren llevar a intereses generales, tanto los sindicatos como los empresarios, es otro tema, pero la comunidad está representada en el Estado. No es un interés propio en el mismo rango que los otros, es el interés de todos, sean empresarios, sean trabajadores, estudiantes, profesionales, obreros, o lo que sea. Ahí tengo una diferencia rotunda: que yo quiera elevar como sindicato, como cámara empresarial mi interés personal y particular a interés general, es otro tema, que no es el interés del Estado. El interés del Estado es más amplio, aunque es difícil determinar el interés general de esos intereses particulares.

Esa es una diferencia importante pero es la diferencia que lleva a ver que la presencia del Estado no es una presencia anodina y puede ser una presencia importante.

### **Hugo Bai**

Dos apreciaciones bien cortitas sobre este tema. Está claro que el tema por lo que tengo entendido, según la OIT, la ocupación sí efectivamente es una modalidad del derecho de huelga, ahí lo que tenemos son dos derechos con el mismo rango constitucional, como lo explicaba el Doctor, y lo que analizo cuando leo, es que realmente hoy las ocupaciones son un problema de las relaciones laborales.

Nosotros lo que entendemos, y ahí formaba parte del diagnóstico, es que es muy difícil legislar sobre la materia pero en todo caso, si hubo en algún momento, una agitación, un problema más severo con este tema, daría la impresión que se ha encauzado y si bien el tema de la judicialización es bastante complejo, también es complejo que sea el Poder Ejecutivo con una orden, o una decisión del Ministro del Interior, el que determine en qué casos se desocupa o no se desocupa. Da la impresión de que aquí hay una injerencia del gobierno, del Partido político que ejerce el gobierno, que podría ser cuestionable en función de qué criterios utiliza.

El tema es si hoy por hoy esto ha resultado en un problema y si ha habido daño para las empresas, si ha habido incidentes, en las ocupaciones y en las desocupaciones. Da la impresión que no.

Por este otro tema, cuando digo que el Estado tiene un interés propio, hablo como Estado representante del interés general, pero no es un actor neutral, es decir, nosotros concebimos que el Estado en su modelo de desarrollo, por ejemplo, entre muchas otras políticas que trata de impulsar, las políticas de empleo, la política salarial, las políticas de fiscalización, en fin, una serie de cosas en relación al mercado de trabajo, justamente dentro de lo que son las relaciones laborales y la negociación colectiva debería, de alguna manera, primar, para que esa idea de modelo de desarrollo se aplique o la realidad se acerque lo más posible a su modelo.

En ese sentido es que entendemos que no es tanto una reacción de equidistancia en la que el Estado fija las reglas de juego y después los actores se arreglan, no tanto esto sino que es un actor con intereses propios en el sentido que no representa a ninguno de los dos en particular. Habría que evaluarlo, porque esto es una valoración más política, pero en función de si queremos tener una sociedad más equitativa o menos equitativa, en ese sentido es muy importante el rol que cumple el Estado en la negociación colectiva. Pero está claro que yo no lo planteaba en términos de que el Estado tiene que acompañar a uno u a otro de los actores y

está claro que son intereses mucho más individualizables y si se quiere corporativos en algún sentido, que puede haberlo, en el marco de las negociaciones.

**Henry Willebald**

Les agradecemos mucho a los expositores por el esfuerzo y por haber armado esto tan conscientemente y a los presentes también.

Muchas gracias a todos