



Academia Nacional de Economía

SINDICALIZACION, EMPLEO Y SALARIO REAL¹

EC. MARIA DOLORES BENAVENTE

Muchísimas gracias por estar acá. En nombre de la Academia Nacional de Economía, le damos la bienvenida.

Cuando hay algún tema que es trascendente para la economía del país en la Academia tratamos de encararlo de la forma mas técnica posible, viendo todas las perspectivas y por eso hoy se nos ocurrió que el tema sindical es un tema que está en el tapete y nos parece que es oportuno salir de las noticias de todos los días para tener una reflexión un poco más serena. Hoy nos acompañan dos muy prestigios economistas, la Ec. Graciela Mazzuchi, que es profesora de la Universidad Católica, es asesora del PIT CNT y es consultora de la Cuesta Duarte, y el Ec. Adrián Fernández que es consultor de CINVE, consultor de CPA Ferrere, y ambos amigos de la casa, les doy la bienvenida.

La dinámica va a ser yo hago una breve exposición teórica, luego ellos hablan del caso uruguayo y luego habrá un espacio para el debate y preguntas que pueda haber.

Muy brevemente realizaré algunas definiciones, me disculpan si hay gente que está familiarizada con algunos términos, pero la Academia es un ámbito bastante amplio de pensamiento y de reunión.

La población total se divide en mayores y menores de 14 años. Dentro de la población mayor de 14, está la población activa e inactiva. En la inactiva van a estar estudiantes, amas de casa y jubilados y dentro de la activa va a estar la que está ocupada y la que está desocupada.

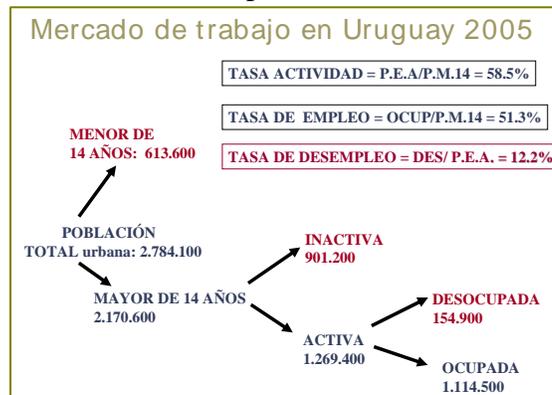
Ahí están definidas las tasas de empleo y desempleo que son las que frecuentemente vemos en la prensa. La tasa de actividad es población activa respecto a la de mayor de 14 años. La tasa de empleo es la población ocupada respecto a la población mayor de 14 años, mientras que la tasa de desempleo es la población desocupada respecto a la población activa.

¿Cuáles son esos criterios de empleo y desempleo?

¹ Conferencias pronunciadas el día miércoles 27 de Setiembre en el Foyer de la Bolsa de Comercio

¿Cuáles son los números en el Uruguay?

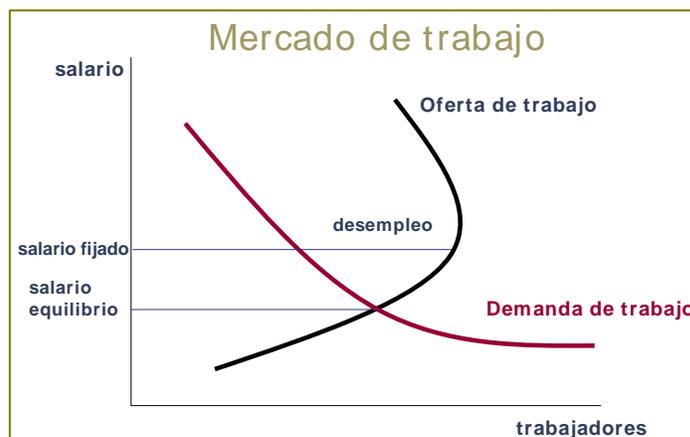
Lo hice sobre el total de la población urbana, aunque las nuevas mediciones del Instituto de Estadística incorporan localidades menores de 5000 habitantes, pero hay una serie que uso para hacerla comparable con años anteriores, y más o menos las cifras son que actualmente hay una tasa de desempleo de este último semestre de 12.2%, una tasa de empleo de 59.3%, y casi 155 mil desocupados.



Muy brevemente también algunos conceptos, porque después seguramente los vamos a refrescar cuando citemos algunas leyes económicas. Si nosotros graficamos el salario y el número de trabajadores, hay una oferta de trabajo que tiene esa pendiente rara porque cuando la gente gana mucho dinero tiende a dedicarse al ocio, por eso no es todo creciente, y la demanda es decreciente porque a mayor salario menor demanda, tenemos un salario de equilibrio teórico de mercado, hay muchísimos mercados, esto es una abstracción.

¿Qué pasa cuando se introduce un salario fijo o un salario mínimo que está por encima del salario de equilibrio?

Bueno que la oferta de trabajo para ese salario es mayor que la demanda y ese segmento que está ahí es el desempleo.



¿Cómo estamos en el Uruguay?

Si tomamos un indicador de salario real o índice de ocupación que nos da una especie de idea de cómo evoluciona la masa salarial, lo que los trabajadores que están ocupados realmente perciben de ingreso real y de salario real todavía estamos un 20% más abajo que en la década del 90, o sea la crisis fue muy profunda y aún nos estamos recuperando.

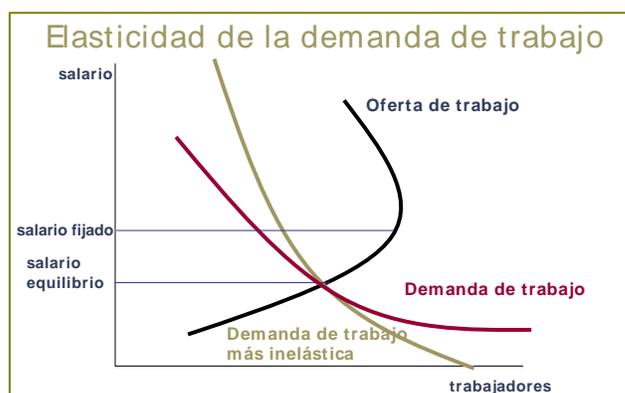
Básicamente se está recuperando mucho más rápidamente el salario real que el empleo

Ahora veamos un breve concepto de elasticidad y de inelasticidad.

Vemos en la elasticidad una curva de cómo reacciona una variable en intercambio con la otra.

Es decir, cómo reacciona el número de ocupados ante un aumento de salario real.

Si la curva de demanda de trabajo fuera más inelástica y el salario sube, el desempleo es menor.



¿Qué quiere decir esto?

Cuando es más difícil para el empresario sustituir trabajadores por capital o prescindir de trabajadores cuando sube el salario no despiden empleados como desearía. Cuando es más difícil sustituir le cuesta y no tiene más remedio que aceptar los reclamos que le hagan.

Ahora vamos a ver algunas leyes que son las Leyes de Hicks y Marshall, que son bastante conocidas en la actividad laboral y es que la elasticidad de la demanda de trabajo tiende a ser mayor a largo plazo.

1) En el corto plazo ante un pedido de aumento de salario al empresario le cuesta sustituir trabajadores por capital, a veces en el corto plazo tiene que ceder frente a una demanda porque no tiene mas remedio, en el largo plazo a veces una medida tomada hoy tiene repercusiones mas adelante porque cambia la manera de producir justamente porque el empresario va formando sus patrones de conductas en base a si estos planes le resultan o no.

2) La elasticidad de la demanda de trabajo es mayor para los obreros no especializados o sea que son más fáciles de sustituir los obreros no especializados que aquellos que tienen una capacitación.

3) Una realidad que se da en el mundo es que la elasticidad para los obreros es mayor que para los administrativos, pero igual yo no estaría tan segura de que eso se dé en Uruguay, porque es más difícil conseguir un carpintero que un auxiliar contable.

4) La elasticidad de la demanda de un sector puede estar influida por lo que ocurre en otro sector, a veces por la normativa de otro sector. Por ejemplo la ley de empleo juvenil da muchas facilidades para que se contraten jóvenes pero resulta que de repente me está repercutiendo en otro mercado, entonces una persona puede ser que a la hora de contratar a alguien le convenga contratar por el régimen de empleo juvenil y no contratar una persona mayor. No solamente hay que mirar lo que pasa en un sector específico sino lo que pasa a nivel de todos los sectores.

5) Cuando hay salarios mínimos por encima del equilibrio, lo que vimos hoy es que cuando la curva es más elástica, chata digamos, es mayor el desempleo.

6) Cuanto más elástica es la curva menor poder sindical.

Y esta última ley, la sexta, tiene algunos corolarios que son:

6.1) El poder sindical es mayor en actividades con demandas inelásticas. Esto quiere decir donde tienen poder los sindicatos es en actividades en las que a su vez las empresas tienen poder de mercado. Martín Rama en un trabajo que hizo para la Academia Nacional de Economía decía que en definitiva el sindicato lo que hace es apropiarse de parte del poder de la empresa. Entonces, ¿dónde vemos los sindicatos más fuertes? En los bancos, en la construcción, en el transporte, o sea sectores de empresas con poder de mercado, allí el sindicato tiene poder.

6.2) El poder sindical es mayor a nivel agregado que a nivel de empresa, por las mismas razones, y por eso es lógico que los sindicatos quieran que las negociaciones se muevan a nivel de país o de ramas y no de empresas.

6.3) El poder sindical es mayor en el corto plazo que en el largo plazo por lo que les decía hoy que es difícil de sustituir un trabajador, y aumenta ese poder donde exista restricción de uso de factores alternativos. O sea sino hay escape, yo no puede sustituir.

¿Cuáles son los escapes que han demostrado los mercados?

Alguna competencia, por ejemplo AEBU es un sindicato fuerte y ocurrió que empezaron a salir empresas que prestan actividades pseudo financieras pero que los trabajadores son de industria y comercio. Son como escapes que tiene el mercado. Pasó lo mismo con las coronarias respecto a las mutualistas, el poder del sindicato de la FUS era tan grande, que empezaron a salir todas estas empresas que de alguna manera escapan al poder sindical.

Y esto no solo en el Uruguay, sino en varias partes del mundo.

Y lo otro informalidad, como en el caso de la construcción, donde se mezcla un alto aporte, hay muchos factores pero es otra manera de escapar.

Ahora pasamos a los comentarios para el caso uruguayo que van a tratar la Ec. Graciela Mazzuchi y el Ec. Adrián Fernández.

Muchas gracias

EC. GRACIELA MAZZUCHI

La verdad es que la exposición de Ma. Dolores me calmó un poco, porque después que acepté la invitación dije “bueno en la Academia de Economía deben de esperar un modelo teórico, medidas paramétricas, estudios de ese tipo” y la verdad es que yo no trabajo en ese tipo de estudios aunque si trabajo en temas vinculados a los sindicatos, salarios y empleo.

Mi presentación tiene sólo un nombre. Para los que no me conocen yo trabajo hace 10 años en el Programa de Modernización de las Relaciones Laborales de la Universidad Católica, y hace más o menos un año soy la asesora en el PIT CNT. O sea que de mañana estudio los sindicatos y de tarde los vivo.

La presentación es en base a mis dos experiencias, al trabajo que hacemos desde el programa de modernización y a mi rol como asesora de los sindicatos.

Cuando armé la exposición traté de pensar cuál es el rol de los sindicatos primero, discutir un poco el rol teórico empírico de los resultados y luego pasar al caso uruguayo del último tiempo.

¿Cuál es el rol de los sindicatos?

Básicamente mejorar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.

Por lo tanto los sindicatos tienen costos y tienen beneficios. Algunas cosas teóricas ya ha marcado María Dolores, dentro de los costos, reducen inversión, se apropian de la renta, y desincentivan contratación.

¿Qué quiere decir esto?

En las gráficas que mostraba María Dolores, en la medida que los sindicatos tienden a hacer más rígido el salario, por fijar salarios por encima de del equilibrio, estarían generando desempleo, por lo menos en sectores sindicalizados.

Obviamente se supone que tiene un cierto control sobre la oferta de trabajo porque sino los empresarios contratarían a trabajadores no sindicalizados.

Estos supuestos y estos efectos reducirían inversiones en sectores altamente sindicalizados y eso haría que la inversión se buscara en sectores con menor productividad.

Detrás de estos modelos se está pensando en mercados de competencia perfecta, y en realidad en el mercado de trabajo no hay ni información perfecta, ni el bien que se transa es homogéneo, etc.

Entonces incluso algunos consideran que los sindicatos tienen beneficios en la medida que mejoran algunas distorsiones en el mercado.

Dentro de los beneficios de los sindicatos se señala que son la voz colectiva de los trabajadores, y esto sería un rol importante en la negociación colectiva que serían más eficientes en términos de costos, que hacer negociaciones individuales con cada uno de los trabajadores y tendría un rol importante, un vínculo en el relacionamiento con la empresa, salvando por ejemplo conflictos.

Esto tal vez no sea la coyuntura ideal para obtener este tipo de beneficios, pero yo creo que realmente que los sindicatos tienen un rol para cumplir cuando las cosas son llevadas de cierta forma.

En definitiva en términos teóricos esos resultados entre los costos y los beneficios de los sindicatos no está claro ni está saldado en la literatura y tampoco está claro desde el punto

de vista empírico, porque si uno revisa estudios hechos en distintos países sobre los efectos de los sindicatos, realmente se encuentran resultados de varios tipos.

Por ejemplo hay trabajos donde los sindicatos reducen la brecha salarial de distintos trabajadores, por ejemplo en México y Venezuela, sin embargo en Brasil se ve que en sectores sindicalizados la brecha aumenta.

Otro de los temas es la relación entre sindicatos y productividad, hay trabajos que muestran que donde hay mayor poder sindical la productividad baja como por ejemplo Guatemala pero en Brasil los trabajos dan que la productividad es más alta en sectores sindicalizados. Seguramente asociado a la menor rotación de la mano de obra.

Lo que quiero decir con esto es que en realidad hay teoría y evidencia empírica, de las dos formas, desde el punto de vista de los costos y de los beneficios.

O sea que en realidad creo que estas cosas dependen en cada lugar y también del contexto en el que se mueven sindicatos, y las estrategias de los sindicatos y de los empresarios así que ya no es tan simple ver el resultado de la ecuación.

Bueno, una vez visto esto, ¿qué pasa en Uruguay?

Lo que quiero presentarles ahora es el último año y medio, porque es archiconocido los cambios que ha habido en materia laboral a partir de la asunción del nuevo gobierno.

La verdad es que en materia laboral ha habido un cambio radical en la política y yo lo señalo por un lado el tripartismo y la negociación colectiva, la vuelta a los consejos de salarios y ámbitos de negociación que se dan por primera vez en el país como el caso de los rurales, ámbitos de negociación en el sector público que antes no existía como el caso de la administración central, en las empresas había habido algo y bueno todas las negociaciones en el sector privado, como la instalación de consejos superiores a nivel privado, a nivel público, a nivel rural.

Y después ha habido importantes cambios en el marco jurídico, que también son bastante conocidos: en mayo del 2005 se derogó el decreto que habilitaba al Ministerio del Interior a desalojar a empresas ocupadas a solicitud de la empresa, luego se promulgó la ley de libertad sindical, primero hubo un decreto provisorio y luego la ley se termina en enero del 2006 y por último el decreto de prevención de conflicto y regulación de las ocupaciones a partir de mayo del 2006.

No voy a explicar mucho esto porque es conocido por todos.

¿Qué impacto tuvo este cambio en materia de sindicatos, en materia de salarios y en materia de empleo?

Lo primero en materia de sindicatos, creo que hay como dos consecuencias en estos cambios de la política laboral.

Por un lado hay un aumento en la tasa de sindicalización y por otro lado hay un cambio en la estrategia de algunos sindicatos, en las medidas de acción.

Respecto a la tasa de sindicalización, yo creí que cuando entré al PIT CNT, que durante años estudié e intente conseguir estas estadísticas, ahora las iba a tener de primera fuente, pero no. Es un dato bastante complicado, porque como ustedes saben los sindicatos cotizan y aportan al PIT CNT en dinero en función de sus activos cotizantes, por lo tanto es un número que no se mantiene muy claro, porque algunos no aportan pero luego llega el momento del Congreso y como en el Congreso se vota de acuerdo al número de delegados y el número de delegados depende del número de cotizantes, ahí es un momento donde se reajustan.

Lo que observamos ahí es que la tasa de sindicalización, mirando el total, es el 37,5, la primera hubo ahí como una cosa inflada en la salida de la dictadura creo que el dato más real es a partir del 90, pero luego hay una caída de la sindicalización, por distintos motivos, la caída el empleo industrial, el aumento de los servicios, en el sector público, hubo cambios en el mundo y hace que esta tasa caiga y en el último tiempo la sindicalización viene aumentando.

De todas manera en función del próximo Congreso del PIT CNT, que como ustedes saben es en 10 días, al Congreso se declaran 141 mil afiliados, que con el número de ocupados a mí me da una tasa de sindicalización de 20 – 22 %, aunque se supone que hay un número mayor no cotizantes, y se habla de 200 mil afiliados actualmente al PIT CNT.

Tasa de sindicalización (% afiliados sobre asalariados)

Año	Público	Privado	Total
1985	42,4	34,7	37,5
1987	48,2	27,2	34,0
1990	50,3	21,5	30,2
1993	33,8	11,1	17,2
1996	37,6	9,8	16,9
2000	39,8	8,5	15,9
2001	41,9	10,3	18,5
2003	41,3	11,6	19,7
2006			20-22

En base a Congresos Pit-Cnt

Fuente: Programa Modernización RRLU. Uodal

Por un lado el tema de la tasa, esta tasa no es un tema muy diferente a la tasa de sindicalización con el resto del mundo. Hay un trabajo de Forteza y Rama que habla de un promedio en el mundo de la tasa de sindicalización 24%, en América Latina un poco más baja, en países de Europa del este es bastante más alta, o sea que esta tasa de sindicalización estaría dentro de los parámetros normales.

El otro tema es que estos cambios en materia laboral han traído cambios en el comportamiento sindical.

Uno de los temas es el índice de conflictividad que relevamos a la Universidad Católica desde el 95.



La raya que está ahí marcada, lo que está a la derecha es el nuevo gobierno, arranca en marzo del 2005 hasta agosto del 2006, lo que ustedes ven en un primer momento obviamente con un movimiento sindical bastante afín al nuevo gobierno la conflictividad cayó de manera espectacular y llegó a los niveles más bajos de los últimos 10 años que es cuando nosotros empezamos a llevar registro.

Pero ahora en el 2006 este índice de conflictividad empezó a subir y está ahora en niveles bastante altos sin embargo no tan altos en términos históricos.

Esa tasa extraña que está ahí, esta gráfica debería mejorarla porque vista la conflictividad global y ese salto que pega en el 2001 es la huelga de la Universidad de la República que duró muchísimo tiempo y que tiene muchos ocupados y hubo una gran huelga en Salud Pública.

En realidad tengo que calcular esto solo para el sector privado, separar público privado porque la realidad es bien distinta en ambos sectores.

Entonces, por un lado aumenta la conflictividad en este último tiempo y por otro hay un cambio que nosotros lo cuantificamos pero que se ve en los diarios todos los días y es el aumento en el tema de las ocupaciones.

Por un lado lo que está llevado ahí es simplemente el número de conflictos que hay por año, sectoriales o sea que acá no entran las huelgas generales, y el número de conflictos que elige como estrategia la ocupación.

Como ustedes ven sube el número, pero bueno ocupaciones hubo siempre pero es indudable que en el 2005 – 2006 las ocupaciones aumentan. Básicamente a partir de la derogación del decreto que antes mencionaba.

De todas maneras, esto es un tema, el número es importante pero estadísticamente la conflictividad es muy poco significativa porque en general las empresas son muy chicas o la conflictividad es muy poco significativa porque en general las empresas son muy chicas o sea las jornadas perdidas por estos conflictos son bastante pocas.

Número de conflictos y conflictos con ocupación

	Nºconflictos sectoriales	Ocupaciones	Ocup/Total conflictos
1995	165	15	9%
1996	170	15	9%
1997	135	19	14%
1998	133	22	17%
1999	117	19	16%
2000	104	13	13%
2001	116	19	16%
2002	100	24	24%
2003	116	17	15%
2004	130	15	12%
2005	114	29	25%
2006	106	29	27%

En el 2006 es del 1 de enero al 31 de agosto

Fuente: Programa de Modernización de las Relaciones Laborales
Universidad Católica del Uruguay

Creo que ahí en ese número hay como distintas realidades, porque hay ocupaciones de distinto tipo, en algunos casos mucho más justificadas y en otros casos un poco atípicas.

Entonces, creo que los cambios en la política laboral llevaron a este aumento en la tasa de sindicalización y a este cambio en la estrategia de elección en algunos sindicatos, no todos.

¿Que pasó en términos de salarios a partir de estos cambios?

Como todos conocemos hubo aumento de salarios real en el 2005, del orden del 4,7%, el salario real siguió aumentando, obviamente aumentó la cobertura de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos que en la década del 90 era el 90% y en el 2003 llegó a ser del 17% el número de trabajadores amparados por convenios y actualmente, obviamente, estamos alrededor del 90% nuevamente.

Lo que vemos ahí es un cuadro que tiene fecha 1 de julio y podríamos ajustarlo en un 10%, aproximadamente, por los aumentos que hubo después, y de todas maneras los mínimos acordados por consejos de salarios, no son salarios demasiado altos, casi el 80% de los salarios en cualquiera de las ramas hoy es de \$ 6.000 o menos, en comercio es bastante más bajo y en la industria un poco mas alto.

Salarios minimos de la categoría inferior por tramos
(En porcentajes sobre el valor acordado al 1 de julio 2005)

	Industria	Comercio	Servicios	Total
No fija en cat.selec.	3.0	7.4	1.0	2.6
De 2500 a 3500	14.9	55.6	31.6	29.2
De 3501 a 4500	29.9	25.9	28.6	28.6
De 4501 a 5500	28.4	7.4	12.2	17.2
De 5501 a 6500	10.4	0.0	5.1	6.3
De 6501 a 10000	11.9	3.7	12.2	10.9
Mas 10000	4.5	0.0	9.2	6.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Pero más que detenerme en las cifras de salarios, lo que quería señalar era dentro de esta nueva ronda de negociación hay algunas cosas que me parecen interesantes que son cosas diferentes.

¿Por qué quiero señalar esto?

Suele decirse que la negociación salarial introduce rigideces. Obviamente, sí introduce, después de 13 años sin negociación colectiva pasar a una ronda de negociación es más rígido que lo que pasaba en años anteriores.

De todas maneras la negociación no tiene porque ser tan rigida y de hecho en muchos casos no lo fue.

¿Qué quiero mostrar acá?

Hubo una serie de convenios, muy pocos para mi gusto, que incorporaron salarios diferentes por zona, son convenios únicos que fijan un salario para Montevideo y un salario diferente para el interior.

Por ejemplo cines, hoteles.

Después hay otros que tienen salarios diferentes por tamaño, los diarios en el interior o los servicios de acompañantes que tienen salarios de acuerdo al número de afiliados que tienen. Fijando salarios más bajos para los menores, por ejemplo para los diarios con menor tiraje y salarios más altos para los de mayor tamaño.

Hay un caso que también me pareció bastante interesante, que fija salarios diferentes por antigüedad en las empresas, que son las cooperativas de capitalización. Esto me parece interesante para la microempresa que no es lo mismo una que se creó hace un año, que todos sabemos que son los años más complicados, que otra que tiene 10 años.

En el caso de las cooperativas de capitalización las más nuevas fijaron salarios más bajos y para las que tienen más antigüedad, fijaron salarios más altos.

En algunos casos se fijaron tiempos diferentes para cumplir el convenio. Cuando los mínimos fijados eran muy altos para algunos se le dio un tiempo diferente que fue el caso de los porteros de edificio que se fijó un salario mínimo muy alto pero se les dio un tiempo diferente para llegar a cumplir el convenio.

Hay convenios que habilitan el descuelgue, es decir que dicen expresamente dentro del convenio que empresas no lo pueden cumplir y lo prueben debidamente negociando en consejo de salarios podrían habilitarlo, de hecho se firmaron 6 descuelgues que están en la página de Presidencia, y hace muy poco salió el decreto que habilita esos descuelgues para Sirte, Nix, y algunas otras.

Y después hay convenios que dentro de los propios convenios excluyen a empresas que se suponen que tienen algunos problemas para cumplirlos, OCA, Prosegur, Inca, Moresa.

Lo que quiero mostrar con esto es que estos son convenios que están acordados por empresarios y también por los sindicatos.

O sea que no todos los sindicatos reaccionan de la misma manera y creo que con negociaciones se podría llegar a acuerdos.

Esto tampoco es nuevo, durante épocas de crisis muchos sindicatos y muchas empresas firmaron acuerdos diferentes.

Por ejemplo durante la crisis el Sunca encontró que las empresas tuvieron problemas para cumplir el convenio, la Cámara negocia nuevamente con el sindicato de la construcción y hacen un nuevo convenio salarial en el cuál reducen el salario real.

Otro convenio bastante famoso en época de crisis es el convenio con Norteña, que con la crisis brasileña tuvo impactos muy fuertes y lo que hicieron en ese convenio acordado con el sindicato fue cambiar la jornada laboral, bajaron la semana de 48 a 35 horas, los administrativos también, con reducción del salario, con compensaciones en algunos casos, lo que quiero decir es que se puede con la negociación hacer más flexible.

Claro que en esos casos estas relaciones laborales más modernas, o más sanas desde algún punto de vista, no se fabrican de un día para el otro, en el caso de Norteña es una cosa que venía de años, y se negociaba hacía mucho tiempo, la empresa transparente en términos de información, con el sindicato también, se manejaban las cosas discretamente, o sea que había una confianza entre empresarios y sindicalistas, pero es una cosa que se puede construir.

Esto es lo que quería señalar en materia de salarios.

En materia de empleo, ¿qué paso?

El empleo no fue afectado negativamente pese a los pronósticos iniciales de que los consejos de salarios iban a generar cierres de empresas, desempleo, etc.

Tampoco al principio el empleo no reaccionó, lo que era esperable junto al crecimiento de la economía pero una de las hipótesis más fuertes es que mejoró mucho la calidad del empleo, por eso tardó en verse las cifras, aumentó de manera notoria la afiliación al BPS, aunque en este último año, es difícil como dijo María Dolores, seguir las cifras de empleo, la encuesta de hogares cambió, cambió la muestra entonces ya no se pueden formar las series, los economistas ya sabemos como es esto de los problemas que nos generan la información, en este último semestre las cifras vienen dando mejor.

Por último lo que les quería señalar y acá en mi rol de asesor de sindicatos, ¿qué cosas piensa el movimiento sindical en materia de política salarial y de empleo?

Esto está basado en 2 documentos de trabajo que hicimos en el Cuesta Duarte que fueron aprobados por el Secretariado del PIT CNT. Hay un documento de política salarial y otro de política de empleo.

En materia salarial el PIT CNT propone la negociación colectiva, porque el crecimiento no asegura en una economía capitalista que este crecimiento se reparta, de hecho en el 2004 el salario real quedó congelado y la economía creció un 12%, por tanto los sindicatos proponen la negociación colectiva, con información y reglas claras, que esté la información

disponible en la negociación y quienes estén sentados en una mesa de negociaciones estén en igualdad de condiciones.

El PIT CNT también piensa una negociación en distintos niveles, una negociación a nivel más general, donde pudiera discutirse la política salarial y las pautas mas generales a nivel tripartito, una negociación a nivel de rama-sector como la actual, donde se regulen ajustes salariales y los beneficios sean para toda la rama,

Y también el movimiento sindical piensa en una negociación a nivel de empresa, donde se negocien cosas como introducción de tecnología, reestructuras, ajustes por productividad.

Yo creo, y esta es una opinión personal más allá de que en el PIT CNT hay muchos que puedan estar de acuerdo con esto, es obvio que hay cosas que si no se discuten a nivel de empresa no se pueden discutir, y creo que dentro del PIT CNT hay gente que está dispuesta a discutirlos.

No todos los sectores son iguales, no es igual alguien que venda al mercado externo que alguien que venda al mercado interno, entonces deberían incorporarse algunas cosas que impliquen un poco mas de flexibilidad a la negociación salarial.

En materia de empleo ¿qué es lo que piensa el PIT CNT?

Así como tampoco hay asegurado que cuando hay crecimiento los costos se distribuyen entre todos, se propone desde el PIT CNT la implementación de políticas activas de empleo que sean parte de la política macro económica y no subsidiarias como suelen ser, que sean políticas estables, porque aunque la economía crezca todos sabemos que no todos los sectores crecen de la misma forma y se van generando problemas de empleo.

Este principio económico implica reestructuras, y que estas políticas de empleo estén bien definidas, focalizadas, que lleguen a donde tienen que llegar, que estén evaluadas, que consideren toda la experiencia que ya existe, porque en el Uruguay hay políticas activas, hay políticas pasivas y hay evaluaciones de esas políticas que señalan un montón de defectos, que estamos desconociendo esas realidades y que sean más o menos articuladas, porque otra de las cosas es que hay políticas en distintos sectores que no tienen ninguna articulación.

Muchas gracias

EC. ADRIÁN FERNÁNDEZ

En primer lugar quiero agradecer a la Academia Nacional de Economía y voy a exponer sobre sindicalización, empleo y salario en el caso uruguayo.

Este es un tema de particular importancia a pesar de que hoy la atención esta puesta en la conflictividad pero el tema sindical o qué tipos de sindicatos se quieren, todos estos son temas que convocan a la audiencia.

El tema de por sí es difícil porque como bien mencionaban María Dolores y Graciela, el poder sindical está asociado al poder de las empresas.

Muchas veces cuando planteamos que en alguna rama los obreros sindicalizados ganan más que los no sindicalizados, la pregunta es debe afiliarse al sindicato o los sindicatos prosperan en las empresas que son de por sí más fuertes, con más oportunidades.

No es sencilla la respuesta, ni en particular todo lo que es el trabajo con los datos en este tema de los sindicatos.

En Uruguay hay muy pocos trabajos académicos, en general muy poca investigación en estos temas, lo más importante está en la Universidad Católica como mencionaba Graciela, y varios trabajos se desarrollan en la Universidad de la República, en el Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y en el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas. La participación de los otros centros, y de CINVE en particular, es marginal en estos temas de economía laboral.

Pero lo que más rebeldía nos plantea es la ausencia de datos, Uruguay tiene base de datos que podrían ser explotadas y permitirían un avance sustantivo en todos estos temas de economía laboral, por ejemplo los datos de las historias laborales, que por supuesto se tienen que tratar manteniendo la confidencialidad de la información, no hay por qué acceder a los datos individualizados pero si los datos individuales que permitan poder desarrollar toda una batería de estadísticas y de estudios.

Voy a centrar mi presentación en tres preguntas:

1. ¿qué esperamos de los sindicatos?

No en el sentido de deseo sino qué tipo de acciones hacen los sindicatos y que influyen sobre la realidad económica.

Esto desde el punto de vista de la teoría, muy brevemente.

2. ¿Qué se observa para el Uruguay?

Hay algunos trabajos que nos permiten ver algunos resultados bien interesantes sobre la acción de los sindicatos, sobre el empleo y los salarios.

3. En términos de reflexiones, por supuesto reflexiones personales, ¿qué es lo que deseáramos que ocurriera? Es decir qué tipo de relaciones y qué tipos de impactos aspiramos a que tengan los sindicatos en la realidad del mercado de trabajo.

¿Por qué se crean los sindicatos?

Acá voy a ser muy rápido, los sindicatos favorecen el aumento de salarios para los sectores sindicalizados.

Acá en el Uruguay, y sobre todo por los mecanismos de los Consejos de Salarios, cuando se definen niveles salariales a partir de la negociación en que intervienen los sindicatos, los aumentos se tornan generales, para toda la empresa, para todo el sector o rama de la actividad, dependiendo del nivel de la negociación..

En otros países esto no es así e incluso dentro de una misma empresa pueden convivir personas que estén sindicalizadas y que tengan fijados sus salarios a nivel nacional o estadual, y después personas que no están sindicalizadas dentro de la misma empresa, con salarios distintos, mayores o menores pero distintos, es el caso de Estados Unidos.

La teoría dice que a mayor nivel de sindicalización debemos esperar menores tasa de despido, o sea menor rotación de puestos de trabajos en las empresas con mayores niveles de sindicalización.

Y eventualmente menores tasas de creación de puestos de trabajo. Como mencionaba Graciela deberíamos esperar que a mayor sindicalización menor inversión y por lo tanto menores creaciones de puestos.

En última instancia la creación de puestos de trabajo es ambigua porque si bien podrían eventualmente crearse menos puestos de trabajo, también se pierden menos, en general, cuando hay mayor nivel de sindicalización.

A pesar de lo que decía Graciela, en la literatura no es claro el efecto final sobre la inversión. ¿Por qué? Porque uno podría razonar, pues bien, la presencia del sindicato desalienta el desarrollo del sector, pero al mismo tiempo favorece la sustitución de trabajo por maquinaria.

O sea que en principio hay elementos ambiguos y así se encuentra en los trabajos empíricos.

También tiene efectos ambiguos sobre la inversión de capital humano y hay efectos ambiguos sobre la productividad.

A nivel de la academia hay un consenso que los sindicatos cumplen un papel favorable en cuanto a coordinación: sería muy costoso para una empresa tener que negociar uno por uno con sus empleados. El sindicato, en la medida que sea representativo de los empleados de una determinada empresa, de una determinada rama, vuelve más sencillo toda la cadena de coordinación, de negociación, etc.

Y lo que también es interesante en la teoría, es que es muy difícil analizar los efectos finales sobre lo que en última instancia le importa más al empresario, sobre la productividad, sobre el resultado final.

Esto es la teoría, vamos a ver qué es lo que se observa en la práctica.

Efectivamente, los sindicatos tienen un papel, sino de otra manera no existirían, de diferenciar el tema salarial.

En Estados Unidos que hay muy buenos estudios, porque se utiliza bien la información disponible, se advierte el margen que tienen los salarios de los sindicalizados respecto de los salarios de los no sindicalizados.

¿Qué observamos?		
Diferencial salarial (EE.UU.).		
S. Privado	1974-1979	1996-2001
- Hombres	19%	17%
- Mujeres	22%	13%
- Edad 16-24a	32%	19%
- Edad 25-44a	17%	16%
- Edad 45-54a	13%	14%
- Edad >=55a	19%	16%
	1983-1988	1996-2001
- Privado	22%	17%
- Público	13%	15%

Blanchflower y Bryson (2003)

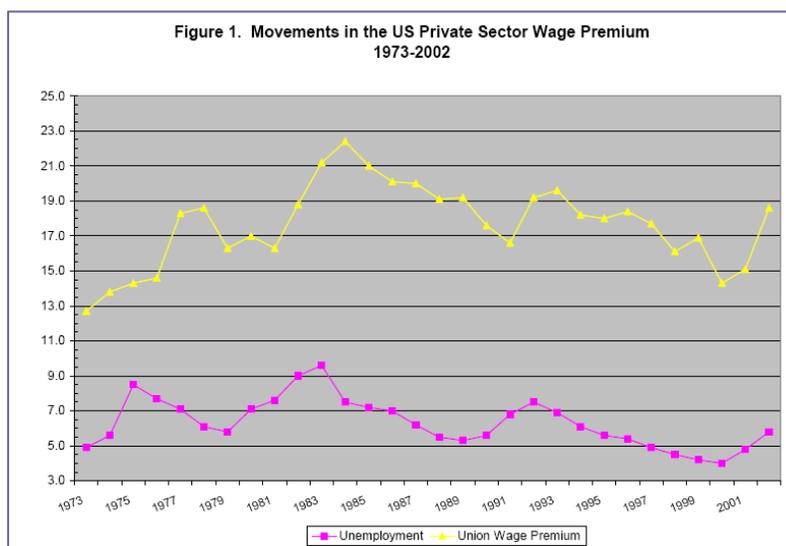
O sea, todo un desarrollo de investigaciones de Estados Unidos sobre los efectos de largo plazo y cómo ha sido la evolución en los últimos 20 años respecto de la sindicalización.

Como ustedes pueden ver el margen salarial es importante, en Estados Unidos es importante, tiende a declinar como también tiende a declinar la tasa de densidad, la tasa de afiliación.

Tiende a ser más importante en los trabajadores con más poder, por decirlo de alguna manera, los hombres tienden a aprovechar más el poder sindical que las mujeres, por lo menos en los últimos tiempos y cuando se aproximan al retiro es menos importante el tema sindical.

Es interesante que en Estados Unidos es mayor el margen en el sector privado que en el sector público, aunque están tendiendo a acercarse los dos sectores, el sector privado y el sector público.

En el gráfico observamos que la diferenciación salarial para el sector privado por la sindicalización (línea en amarillo) esta presentando esa tendencia que recién mencionábamos, por lo menos de los 80 en adelante, hacia una menor diferenciación. La diferenciación también esta relacionada con el desempleo, como lo muestra el mismo gráfico.



Esto con respecto a Estados Unidos, ¿qué observamos en el Uruguay?

Antes de pasar a los trabajos específicos en materia de sindicalización, empleo y salarios, recordemos que Uruguay no es Estados Unidos: somos un pequeño país abierto, Estados Unidos juega casi como una economía cerrada. Es tan grande su tamaño que puede

razonarse como una economía cerrada, sin efectos sustantivos del resto del mundo, eso es muy importante desde el punto de vista de los sindicatos.

Tuvimos una liberalización comercial en los 90, básicamente con la creación del MERCOSUR, que llevó a una desindustrialización hasta el 2002, con un repunte industrial desde el 2003 en adelante.

La industria es el sector que presenta en Uruguay y en otros países, mayores niveles de sindicalización.

Uruguay es un buen laboratorio de experimentación: tiene en un período relativamente corto de tiempo de dictadura, donde no había sindicatos, una fase de nuevas negociaciones con sindicatos, el retiro del Gobierno de las negociaciones y luego nuevamente negociaciones tripartitas

Entonces ¿qué consecuencias muestran los estudios del Uruguay? Hay uno primero que es de Casacuberta y otros autores que muestra un efecto “positivo” de la sindicalización sobre las indemnizaciones de los despidos. Está puesto entre comillas porque obviamente lo que puede ser positivo para los trabajadores no lo es para las empresas,

Se analiza también la incidencia de las tarifas derivadas de la implementación del MERCOSUR. En el período estudiado, el efecto aislado, exclusivo, de una rebaja de aranceles en un punto porcentual era una destrucción de empleo de medio punto porcentual. El estudio indica que este efecto de la rebaja de aranceles disminuye fuertemente por la presencia de la sindicalización. Para una rama con sindicalización promedio la destrucción de empleos alcanzaba a la quinta parte, aproximadamente.

La integración comercial provocó pérdida de puestos de trabajo, aunque en algunos casos también se experimentaron aumentos. En la “creación neta” de puestos de trabajo, que en realidad es una destrucción neta de puestos de trabajo, el efecto de las tarifas es de 0.80 y con sindicatos es de 0.13, puntos porcentuales, frente a una reducción de los aranceles de un punto porcentual.

El mismo trabajo, de Casacuberta y otros, no encuentra una diferencia significativa en la forma en que los sindicatos afectan los flujos de puestos para trabajadores de oficina u obreros. Estamos hablando siempre de la industria manufacturera. O sea que no habría un sesgo de los sindicatos hacia los trabajadores manuales o hacia el trabajo de cuello blanco.

La presencia de sindicatos reduce la mejora de la productividad, éste es otro efecto. O sea las empresas reducen su actividad, aumentan la productividad, y la presencia de sindicatos tiende a obstaculizar ese ajuste y la ganancia productiva no es tan grande.

Como conclusión los sindicatos actúan o actuaron como amortiguadores de los efectos de una mayor exposición internacional.

Un segundo trabajo de Cassoni y otros, encuentra que en Uruguay, como se observan en casi todos los países del mundo, la presencia de sindicatos contribuye a una diferenciación salarial. Sin embargo, la sindicalización tendría un efecto menor de diferenciación salarial que es el que se está observando por ejemplo, que el que recién mencionábamos de Estados Unidos. En este trabajo lo que se encuentra es que en una rama que tuviera sindicalización completa los salarios serían un 4.8% mayores que si la sindicalización fuera la promedio de la industria.

O sea que podríamos decir que el efecto de la sindicalización sobre los salarios es positivo, como cabía esperar, pero menor a los que se observa en Estados Unidos.

En el mismo trabajo se detectan efectos positivos de la sindicalización sobre la inversión en maquinaria y la productividad. No son muy relevantes pero si son significativos y positivos. Y ahora pasando a ese tercer aspecto de la exposición, ya entrando al terreno de las opiniones personales: ¿qué es lo que deseáramos?, ¿cómo deseáramos que fueran las relaciones laborales en un Uruguay moderno?

En primer lugar, sindicatos y cámaras (empresariales) modernos, eso creo que sería lo primero que tendríamos que pensar.

Uruguay es un país pequeño, es un país abierto donde nos jugamos mucho a la exportación, se necesita flexibilizar las condiciones laborales pero que esa flexibilización sea con garantía para los empleados. Y no hay mejor garantía que un sindicato representativo.

Entonces, la posibilidad de jornadas de trabajo diferenciales, de períodos de vacaciones diferenciales, que la ley no sea tan rígida y que se permita que acuerde la empresa con un sindicato representativo, si el sindicato está representando adecuadamente los intereses de los empleados va a llegar a algo que sea justo para sus representados y si la empresa accede es porque finalmente también le sirve.

Más allá de los convenios firmados con la OIT, hay que ir a la mayor flexibilidad posible, insisto con garantías para los empleados.

Hay que repensar los sistemas de remuneración y mejorar el incentivo por desempeño, a nivel del sector privado y a nivel del sector público. Escuchaba con mucha atención los planteos de Graciela, yo entiendo que algunos sindicatos son sindicatos modernos, pero no estoy seguro que esa sea la generalidad hoy, los sindicatos son muy reacios al tema de aceptar incentivos por desempeño.

Entonces, ¿qué es lo que tenemos? Tenemos sistemas de remuneración que no reflejan los incentivos correctos; da lo mismo la persona que trabaja, el equipo que trabaja bien, que el equipo que trabaja mal: la remuneración de la categoría se fija por el laudo y punto.

Y en última instancia, lo que recién planteaba Graciela, en mi opinión yo creo que hay que ir hacia ese sistema de negociación en varios niveles. Con algunos aspectos negociados a nivel central, por ejemplo el salario mínimo, algunos aspectos negociados a nivel de rama y después negociaciones a nivel de la empresa, con un sindicato representativo. Hay que ir hacia mayor involucramiento de los sindicatos en información y en algunos casos también en la toma de decisión a nivel empresarial.

Tenemos que lograr mayor transparencia en la información, no sólo para los sindicatos, para la sociedad en su conjunto. Uruguay esta en la prehistoria de los sistemas y las prácticas de información sobre las empresas.

Se necesita información confiable, conocer la información confiable de sus empresas. Las que cotizan en Bolsa obviamente hoy lo están cumpliendo y ello es un handicap que están dando para las otras empresas.

Y el otro punto es que los sindicatos participen en algunas instancias del gobierno corporativo. ¿En qué instancias? Bueno por ejemplo cuando se toman decisiones relevantes en términos de acondicionamiento de instalaciones, de estas decisiones del estilo de Dancotex de trasladar la fábrica de un lado para otro. Soy consciente de que estas palabras suenan a muchos oídos como un condicionamiento a la libertad, al derecho de propiedad de las empresas. Bueno, lamentablemente en una economía social las cosas son así, el propietario, el empresario tiene también una responsabilidad social con el conjunto de la sociedad y con sus empleados, estén sindicalizados o no.

La contrapartida es que los sindicatos también tienen responsabilidad por la acción sindical. Lamentablemente en estos últimos meses no hemos visto muchos ejemplos de

responsabilidad. O, en todo caso, hubo varios ejemplos de falta de responsabilidad a nivel sindical.

Si queremos ir a un Uruguay moderno necesitamos sindicatos modernos y empresas modernas.

Muchas gracias.

EC. MARIA DOLORES BENAVENTE

Les agradezco mucho a los dos, y voy a hacer como hace el Emb. Lacarte Muró cuando modera: se permite la primera pregunta.

Yo voy a hacerles una pregunta, que se la hago a los dos.

Se habló de los derechos del trabajador, se habló de los derechos del empresario, en momento que hay dirigentes sindicales que han dicho que “el derecho al trabajo está por encima de la Constitución de la República”. Bueno quiero una reflexión de ambos sobre eso.

Y lo segundo el derecho a la sindicalización y el derecho a la no sindicalización, que está previsto en la OIT y que sin embargo la ley de fuero sindical, a mi juicio lleva a una mayor sindicalización de la que llevaría si sólo hubiera protegido al dirigente sindical y no a todos los afiliados.

Y lo último ¿qué se entiende por sindicato representativo?

EC. GRACIELA MAZZUCHI

Es un momento complicado para mí básicamente que soy asesora de sindicatos, donde creo que la conflictividad actual y muchos de los números que estuvimos viendo tienen mucho que ver con la coyuntura. Lo que voy a decir no es nada nuevo lo dicen la mitad de los dirigentes sindicales y lo mencioné antes, hay un Congreso en 10 días, entonces, el movimiento sindical como cualquier otro partido político, cualquier otra cosa, están en plena campaña electoral.

En este Congreso se va a votar, se va a discutir un poco el relacionamiento con el nuevo gobierno y lo que se va a votar es la constitución de la mesa representativa, quien finalmente vota al secretariado ejecutivo del PIT CNT que es quien lo va a gobernar en los próximos tiempos.

Por lo tanto creo que hay mucho de las declaraciones actuales, o de la conflictividad actual que está teñida de mucha cosa política y que realmente cuando veamos qué pasa en el Congreso, veamos cuáles son los resultados del Congreso, para que uno pueda prever, bueno cuál podría ser la posición del movimiento sindical de aquí en adelante.

Respecto a la sindicalización o la ley de libertad sindical, se podría discutir los contenidos sobre hasta dónde tiene que llegar la ley de protección sindical.

El movimiento sindical está reclamando, sin duda, hace mucho una ley de fuero sindical, por obvias razones. Para sentar a una mesa de negociaciones se debe de partir que están sentados entre iguales y que mientras no haya una ley que proteja la libertad sindical existen ciertos riesgos.

Tal vez, de la nada a esto que es como que “todo”, podría haber habido en el camino una situación intermedia, hay incluso sindicalistas que piensan que esta ley perjudica al sindicalismo en la medida que lo pueden convertir en un sindicalismo del tipo argentino, por decir algo, cosa que en el Uruguay estamos bastante lejos de eso.

¿Qué es un sindicato representativo?

Es una buena pregunta, es rara la respuesta. Uno que tiene muchos afiliados ¿es un sindicato representativo de los trabajadores? Es como la forma normal de medir la representatividad. Sin embargo yo creo que hay sindicatos que tienen un montón de afiliados, una tasa de afiliación altísima pero la gente no participa demasiado en lo que es el sindicato, entonces las acciones del sindicato se rigen por la presidencia, obviamente votada por el resto pero yo no diría que es representativa, estoy pensando en ADEOM por ejemplo, es un sindicato que tiene un altísimo porcentaje de afiliación pero no creo que todas las medidas que toma el sindicato de ADEOM, que ha tomado medidas bastante radicales en un período pasado, sean compartidas por todos los trabajadores. Claro, pero el tema es quién participa en las decisiones, quién participa en las Asambleas, de hecho esa es una respuesta que te podría dar con un poco más de calma en breve tiempo.

Ustedes vieron que la encuesta continua de hogares incorporó nuevas preguntas, módulos temáticos que van rotando a lo largo del año, hay un set de preguntas que tienen que ver con la sindicalización, donde cuando se hicieron las preguntas se iba a preguntar si estaba afiliado al sindicato o si en su empresa hay sindicato y sí “está usted afiliado”. Nosotros sugerimos agregar algo así como si “participa en las Asambleas”.

No sé si un sindicato hace que las medidas sean representativas y por supuesto yo sí creo que debería haber libertad de afiliarse o no.

EC. ADRIAN FERNÁNDEZ

A mí me asombran algunos conflictos que hemos visto en estos últimos meses. Este de salud pública, no sé cómo calificarlo, pero que un sindicato se oponga a una decisión judicial es algo que no tiene sentido.

No soy abogado, pero uno esperaría que en una ocupación no haya utilización de maquinaria. Hay casos en que se cumplió un año de ocupación. Es un caso raro que a mí me llamó poderosamente la atención, que por una decisión administrativa en última instancia que era la del Ministerio de Trabajo donde se clasificaba a una empresa en uno o en otro sector, el sindicato inició un conflicto y ocupó la fábrica, claramente que atrás de esto está un aumento salarial muy sustantivo, pero una decisión administrativa que se tenía que tomar se supone que con criterios técnicos.

La libertad de afiliación, si por supuesto, esto no tiene ninguna duda.

Con el tema de la representatividad personalmente estoy de acuerdo en que algún artículo donde diga muy específica, que los conflictos sean definidos en forma democrática por lo menos de todos los involucrados.

Ahora cuando se toma una decisión de ese tipo el empresario no puede contratar, o sea que en la medida que la decisión está respaldada, tiene que efectivizarse la suspensión de las actividades, como contrapartida digamos.

DR. RAMON DIAZ

Yo quería felicitar a la Academia de Economía y a sus nuevas autoridades por tratar este tema tan interesante e importante, yo querría preguntar sobre todo y sé que es imposible, así que voy a mencionar algunos temas que no puedo dejar de decirlos.

El primero es para el Ec. Fernández con quien tengo una discrepancia: el Uruguay no es una economía abierta, de ninguna manera.

Si yo entiendo que debo comparar con otros países, no solamente con los del Mercosur, sino con otros países, con Chile es un chiste. Chile tiene un 3% de arancel, no tiene nada que ver, es otro mundo, todos los países que les va bien, están lejísimo, pero lejísimo.

Estados Unidos tiene una apertura menor, India por los años 50 tenía 4% de apertura para la importación, ahora tiene 20, o sea que ha habido una apertura excepcional, no sé si es suficiente pero espero que no, de todas maneras no me gustaría que quedáramos pensando en una economía cerrada.

Último tema me parece que el costo de emplear gente tiene que haber aumentado es decir que no es posible que no haya diferencia en la demanda por trabajo, por mano de obra, por la simple razón de que no haya cambiado mucho la cifra, porque nosotros estamos con un enorme nivel de paro forzoso, con un boom como no recordamos otro, si el país no esta acercándose a un pleno empleo que sería 5 o 6% es porque hay fuertes influencias en contra del empleo, me parece que eso . . . bueno nada más.

EC. ADRIAN FERNÁNDEZ

Cuando digo que Estados Unidos es una economía cerrada es en el sentido que puedo razonarla como si fuera una economía cerrada, por su gran tamaño, muchas actividades que en países como Uruguay están sujetas a la competencia de productos importados en Estados Unidos lleva a una lógica de producción interna, con lo cual es poder sindical cambia sustantivamente.

En la medida que tenemos competencia de productos importados eso disciplina al empresario y al sindicato al mismo tiempo.

DR. RAMON DIAZ

Los números de los sindicatos en EEUU han bajado muchísimo, más o menos de 40 en los años 60, a poco mas de 10 ahora, los sindicatos de automóviles y de acero ya no tienen cantidades suficiente como para firmar los acuerdos, los contratos anuales.

EC. ADRIAN FERNÁNDEZ

La pregunta que podríamos hacernos es la relocalización de la industria americana, la pregunta que uno debería hacerse es ¿se debe a problemas de sindicalización? O ¿se debe a problemas de costos salariales distintos que aún cuando no hubiera sindicatos en Estados Unidos hubieran sido probablemente más altos?

DR. RAMON DIAZ

Yo lo que sé es que el trabajador de California casi no tiene desempleo y no hay sindicatos en California ¿por qué? Porque si al trabajador no le dan lo que quiere se va, eso es un sindicato.

EC. ADRIAN FERNÁNDEZ

Si me permite, el segundo punto que usted mencionaba estamos en niveles de desempleo altos, mucho mas alto que el pleno empleo, pero hay un aspecto que hay que tener muy en cuenta, que es el desajuste entre la oferta y la demanda.

Cuando uno observa cuáles son las demandas de empleo hoy, y lo que plantea la empresa, hace falta gente en el área de informática, hace falta gente en ciertas ocupaciones y que el grueso de desempleo esta en personas con bajo nivel de instrucción, bajo nivel de capacitación, entonces hay problemas de desajuste que están influyendo en los niveles altos de desempleo, cuando al mismo tiempo estamos en un boom, como usted decía.

CR. RICARDO ZERBINO

Me parece que es muy interesante el debate, y quisiera hacer dos comentarios.

Es muy interesante que el poder sindical esta asociado al poder de la empresa, ahora, si uno analiza la historia de las industrias en el Uruguay, esta plagada de sindicatos muy poderosos, de empresas muy poderosas, pero que no están hoy en el mercado, el caso de ONDA por ejemplo, textiles, así que ojo porque el comentario que quería agregar es que el análisis de las cifras frías hay que tamizarlo o hay que pasarlo por el grado de madurez en las relaciones con los sindicatos. Porque habría un éxito a corto plazo y un desbarranque a largo plazo.

Lo mismo pasa con los efectos, que Adrián señalaba, el efecto es ambiguo sobre inversiones sobre productividad. Un sindicato maduro con una relación madura en una empresa puede ser un efecto muy positivo, ¿por qué? Porque la buena relación favorece la productividad y un sindicato maduro en un sector de transable, que haya visto los riesgos o el fantasma de la desocupación, está mucho más dispuesto a aceptar que la empresa tiene que mantenerse tecnológicamente actualizada, lo cual supone inversiones, porque la alternativa no puede ser la pérdida del empleo.

Ec. MARIA DOLORES BENAVENTE

Si me permite, eso es un corolario de la ley. El Cr. Zerbino mencionó “sectores transables” ¿qué significa? Bueno que están expuestos a una eventual competencia y ahí el sindicato se vuelve razonable, o se debería volver razonable y el empresario también.

CR. RICARDO ZERBINO

Por eso yo digo que el poder sindical no sólo depende del poder que tenga una empresa, es distinto de un sector transable.

DR. MARIO BARRERO

Yo hablo como abogado, y esa expresión que se dijo de que el derecho al trabajo está por encima de la Constitución es un verdadero disparate jurídico, porque en ningún lado la Constitución dice eso y además desde 1830, de la primera Constitución, y las reformas del año 34 que introducían reformas en los conceptos sociales quedó como condiciones programáticas pero tampoco como ninguna cosa concreta.

Entonces pretender que el tema sindicalización, empleo, el derecho a trabajar por encima de los demás es una cosa que no tiene ningún fundamento jurídico.

Otro tema, hablando de Chile y la apertura, el otro día escuche algo interesantísimo del Tratado de Libre Comercio y es que Chile tiene 45 tratados de libre comercio con distintos países. Entonces eso es para reflexionar los que están manejando ese tema y Chile marcha bien, con 45 tratados de libre comercio pienso que eso debería considerarse con lo que se está tratando en nuestro país.

Y otra cosa que quería puntualizar y es que lamentablemente aparece a partir de que el sindicato está funcionando y de ninguna manera se regula cómo se organiza el sindicato, qué democracia interna tiene, cuántos asistentes pueden ir a una asamblea para tomar decisiones, entonces acá todas las obligaciones son para el patrón y ninguna obligación para el sindicato, no puede ser. Esto debe ser que las decisiones que se tomen sean serias, sean sensatas y que tengan el apoyo de la mayoría si no llegamos al tema de la ocupación.

Felizmente, ayer tuve acceso a la sentencia del Dr. Eguiluz donde pone un punto sobre las leyes respecto al acto de las ocupaciones. O sea que el derecho a la propiedad, el derecho que

tiene el trabajador a trabajar o sea la libertad del trabajador a no hacer huelga o no hacer una ocupación, todos esos son elementos que se manejan en el fallo y ponen la realidad a lo que estaba pasando que era una cosa antijurídica, y que los jueces por comodidad o no sé por qué razón nunca hacen lugar a las acciones de amparo.

Ahora recién tenemos un fallo que va por el buen sentido, además esto lo vimos hace meses en la conferencia que dio el Dr. Delpiazco y Pérez del Castillo que deshicieron la tesis de la ocupación pero no obstante en la práctica sigue siendo, violando un decreto que preveía acciones de negociación y acciones de acercamiento y en lo concreto no pasaba nada. Bueno, eso no puede ser.

CR. JUAN BERCHESI

Una pregunta, el tema de la conferencia es sindicalización y salario real, ¿han hecho algún estudio considerando a la variable rentabilidad de la empresa?

EC. MARIA DOLORES BENAVENTE

Es un poco lo que decía Adrián, yo no conozco ningún estudio al respecto.

EC. GRACIELA MAZZUCHI

Lo que pasa es que acá estudiar esas cosas, es un poco lo que planteaba Adrián, estudiar en Uruguay es raro, es raro en cuanto a lo que son los trabajos empíricos de otros países, si bien ha habidos cambios, como las sindicalizaciones distintas, me refiero a que los sindicatos son de rama y que ahora, si podría hacerlo a nivel de rentabilidad es como muy difícil comparar y no existe eso del sindicalizado y no sindicalizado, es como que el dato de sindicalización no es claro, para hacerlo a nivel de empresa. Bueno tal vez, las empresas lo tengan mas claro de lo que lo podemos tener nosotros.

Es difícil hacer esas comparaciones, o todos esos estudios de diferenciación salarial que planteaba Adrián, si acá se negocia con el sindicato pero luego es ley.

Si se podría hacer algo de rentabilidad comparando empresas de una misma rama y diferentes empresas con diferentes grados pero yo no conozco.

CR. JUAN BERCHESI

La pregunta al panel preguntando por la representación de los sindicatos, creo que si manejamos matemáticas, y Graciela hablaba de un 20%, todo aquel sindicato que tuviera una afiliación superior al 20% podríamos considerarlo por encima de la media y representativo. Pero yo la reflexión que quería hacer era que el sindicato representativo, el sindicato fuerte y vincularlo con el concepto de la moda, de la moda de las ocupaciones.

Una cosa que no se ha dicho y a mí me sorprende que no se haya dicho, es quién ocupa, hay un sindicato en el país que se jacta del Maracanã del año 50 que fue el primer sindicato de América que hizo las primeras ocupaciones, pero al margen de ese detalle que no es menor, el sindicato que ocupa no es el sindicato representativo. El sindicato representativo es el que tiene ascendencia sobre sus afiliados porque en definitiva un paro de actividades le genera las mismas consecuencias a las empresas en actividad, el mismo dolor en la merma de la productividad y es que lo que implicaría una ocupación.

¿Cuál es el sindicato que ocupa?

Justamente el que no puede a través de la huelga o de la paralización que sí está consagrada en la Constitución de la República aunque ningún gobierno se atrevió a levantarlo hasta el día de hoy, es que ese sindicato que no tiene la fuerza y no tiene la militancia como para lograr la paralización de actividades es el que definitivamente termina agrediendo el derecho de propiedad y ocupando la empresa porque es la única forma que tiene de actuar.

Todo eso es una reflexión importante en estos momentos que estamos hablando de la representatividad de los sindicatos y lo que es el número de ocupaciones para tratar de desmitificar que los sindicatos importantes ocupan cuando en realidad los sindicatos inteligentes, los sindicatos representativos son los que justamente no necesitan ocupar para lograr los objetivos de los representados.

SR. JULIO GUEVARA

Hoy se trataba estas nuevas relaciones laborales que se han venido desarrollando a partir del nuevo gobierno, se destacaba por un lado la voluntad del Poder Ejecutivo de traer al tapete los Consejos de Salarios, el tripartismo como solución, como regulación de aspectos que estaban pendientes, pero por otro lado veo una gran contradicción en los hechos, cuando se empieza a caminar sobre el tema de por ejemplo el nuevo marco normativo que también se hablaba hoy, de la ley de fueros sindicales que no fue incluida en esa

negociación tripartita, que fue de alguna forma impuesta y presionada mas allá del tripartismo porque la ley estaba prácticamente votada.

Lo mismo pasó con el decreto de las ocupaciones que frente al decreto que permitía la desocupación, primero se intentó a través de un proyecto de ley, y luego cayó este decreto que ha sido la sentencia esta que de alguna forma lo acaba de aniquilar.

Si vamos a los conflictos y a las ocupaciones que se están dando ni siquiera vemos que esas normas, al margen que estamos en contra de esas normas, ni siquiera se cumplen. La de fueros sindicales vemos que hay ocupaciones antisindicales y no van al camino de la ley sino que van directamente a la ocupación.

Lo mismo pasa cuando se trata de salarios esa misma sentencia, esa ocupación se trató de aumento salarial, pero por el otro lado están estos Consejos de Salarios.

Hay una dicotomía, contradicciones en los elementos que se fijaron, que se establecieron en las normas y con el ejercicio de determinados derechos que terminan destruyendo este relacionamiento, a mi juicio.

No sé si comparten que no hay todavía unos sindicatos abiertos a una situación moderna.

EC. MARIA DOLORES BENAVENTE

Si me permite, hay una reflexión que me interesa hacer. El marco en el cual se mueven los grupos de presión lo tiene que poner el gobierno. Uno puede estar de acuerdo o no con la normativa, pero si hay una normativa y hay una parte que no la cumple será culpable por no cumplirla, ni hablar. Pero el que le tiene que decir “no, usted vaya y cumpla” eso es el gobierno. Tal vez eso redundaría en mayor madurez de las relaciones, y en eso está omiso el Gobierno. Esto es lo mismo que decía el Dr. Barreto: hay una omisión del gobierno en hacer cumplir al menos la normativa vigente.

EC. GRACIELA MAZZUCHI

Yo acá voy a hablar a título personal lo que decías en la primer parte me sorprendió sorprendente ver el origen de estas leyes habiendo tantos ámbitos donde debería haber pasado y acá me imagino que le pasa lo mismo a empresarios y trabajadores, tenés un ámbito tripartito de discusión, funciona el Consejo Superior, y de repente entraron leyes por otro lado que se deberían haber discutido.

Después respecto del cumplimiento de las normas bueno es que este decreto de prevención de conflictos y regulación de las ocupaciones, además del que el PIT CNT está en contra por otros motivos porque no está a favor de que se regulen sus actividades sindicales, es un decreto bastante raro, porque no soy abogada, pero lo leí con ojos de economista, y establece un montón de pasos ... cuando lo leí, y aparte comparto lo que dice María Dolores que el cumplimiento de la norma corresponde hacerlo al Gobierno, Si un sindicato maduro debería cumplir con las instancias previas pero no por esta norma . Yo entiendo el razonamiento mas allá de lo que vos decís porque si mirás el resultado de las ocupaciones, no les ha ido tan mal han conseguido muy rápidamente el objeto de sus reivindicaciones seguramente si vos seguís los trámites de la ley de fueros donde la perdieron todos los trabajadores y si vos ocupas a los 3 días reintegran al trabajador, ¿por que no? Es muy entendible desde la lógica sindical, no tengo ningún riesgo y obtengo lo que quiero a los 3 días.

SR. JULIO GUEVARA

Además el decreto actual es peor que el 405 que el año pasado derogó, porque el decreto del año pasado establecía la obligatoriedad en determinados casos. Éste dice que “podrán cumplirse”. Entonces obvian la huelga van derecho a la ocupación.

EC. MARIA DOLORES BENAVENTE

Si no hay mas preguntas les agradecemos muchísimo a los expositores y a ustedes por haber venido.

Nos reencontramos en el próximo evento de la Academia Nacional de Economía.