

Universidad de la República
Facultad de Ciencias Económicas y de Administración

Trabajo de investigación monográfico
Contador Público – Plan 90

Abril 2010

Evolución de la negociación colectiva en el sector bancario desde el año 2002



Catedrático: Cr. Enrique Vispo

Tutor: Cra. Mariela Svetlichich

Ana Valeria Rovetta

Eugenia González

Ana Laura Echániz

ABSTRACT

En el presente trabajo se estudia el ámbito de las relaciones laborales y negociación colectiva del sector bancario en Uruguay desde el año 2002.

Con la crisis como punto de partida y la problemática laboral que ésta produjo en el sector, se analizan las medidas implementadas para contrarrestarla y cuáles fueron sus resultados. Se proyecta asimismo, el impacto de la nueva ley de negociación colectiva en la banca con la consideración de la extensa experiencia de participación y diálogo entre los actores del sistema de relaciones laborales bancario.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todos/as aquellos/as que de alguna manera u otra colaboraron con nuestra carrera y con esta monografía en especial.

Particularmente agradecen a la tutora de este trabajo Mariela Svetlichich, Dr. Santiago Pérez del Castillo, Dr. Gerardo Cedrola, Sr. Pedro Steffano, Sr. Gerardo Ramos, Sr. Gustavo Bernini, Ana Inés Morató - Grupo 14 Consejo de Salarios Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ec. Julio de Brum – secretario general de la Asociación de Bancos Privados del Uruguay, Cra. Gabriela Silva – Oficina Actuarial de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, Sra. Diana – Oficina Internacional de Trabajo, Oficina de Documentación y Registro de la Dirección Nacional del Trabajo por la colaboración brindada.

INDICE

1. Aspectos Teóricos _____	7
1.1. Derecho colectivo de trabajo _____	7
1.2. Libertad sindical _____	8
1.2.1. Ámbito internacional _____	8
1.2.2. Ámbito nacional _____	11
1.3. Autonomía colectiva _____	12
1.4. Sindicato _____	13
1.5. Negociación colectiva _____	15
1.6. Tripartismo y otras formas de negociación _____	18
1.7. Convenios colectivos _____	19
1.7.1. Ámbito de aplicación _____	21
1.7.2. Ámbito de vigencia temporal _____	22
1.7.3. Clasificación jurídica de las cláusulas de los convenios _____	26
1.7.4. Colisión entre normas _____	28
1.7.5. Materias que pueden ser acordadas en un convenio colectivo _____	29
1.7.6. Información a intercambiar entre los sujetos negociadores _____	31
2. Marco legal de negociación colectiva en Uruguay _____	34
2.1 Consejos de Salarios _____	34
2.1.1. Algunas consideraciones sobre la Ley 10.449 _____	35
2.1.2. Períodos de aplicación de ley 10.449 _____	36
2.2. Modelos de negociación _____	37
2.3. Antecedentes de la ley 18.566 _____	39
2.4. Ley 18.566 de Negociación Colectiva _____	41

2.4.1. Negociación Colectiva por sector de actividad	42
2.4.2. Negociación Colectiva bipartita	44
2.4.3. Resolución de Conflictos	45
2.4.4. Algunas críticas del sector empleador	45
3. La negociación colectiva en el sector bancario	48
3.1 El sector bancario	48
3.2. Las materias acordadas en los convenios colectivos de la banca	50
4. La crisis económico financiera	5656
4.1. El escenario laboral de los desempleados bancarios	6060
4.2. AEBU y la creación del Fondo Solidario	6464
4.3. Seguro por desempleo	6565
4.3.1. La OIT y el desempleo	6565
4.3.2. Seguro de desempleo de la ley 17.613	6868
4.3.3. Análisis de datos del régimen de seguro por desempleo	7676
5. Conclusiones	7979
GLOSARIO	8383
BIBLIOGRAFÍA	8686
FUENTES REFERENCIALES	8888
ABREVIATURAS UTILIZADAS	9090
ANEXO I.- Cantidad de beneficiarios al seguro por desempleo y jubilación anticipada	9191
ANEXO II.- Beneficiarios del subsidio por desempleo de los bancos liquidados	9393

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo consiste en estudiar las relaciones laborales en el sector bancario y particularmente lo vinculado a la negociación colectiva.

El interés por la temática surge a partir de la situación de crisis vivida en Uruguay en el año 2002 y de la inquietud por indagar su repercusión en las relaciones laborales en el sector bancario. También motiva este estudio la particular coyuntura actual en la que comienza a transitar la negociación colectiva y su regulación legal.

El objetivo general de este trabajo es analizar la evolución de las relaciones laborales en el sector bancario desde la crisis del año 2002 hasta el nuevo marco legal de negociación colectiva, aprobado en setiembre de 2009.

Nos basamos principalmente en el Derecho Colectivo de Trabajo, dentro de la disciplina Relaciones Laborales, que abarca grandes conceptos como el de libertad sindical, negociación colectiva y, su principal producto, el convenio colectivo.

Para cumplir con el objetivo planteado realizamos una revisión bibliográfica y de la normativa internacional y nacional sobre la temática, entrevistas abiertas a destacados protagonistas vinculados con la materia y un relevamiento de los temas que han sido objeto de acuerdo en los convenios colectivos de la banca, inscriptos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) entre enero de 2005 a agosto de 2009.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos además del presente y las conclusiones. En el primer capítulo se desarrollan los aspectos teóricos en el que se fundamenta todo nuestro estudio.

En el segundo capítulo se describe el marco legal de la negociación colectiva entre los actores del sistema de relaciones laborales uruguayo, partiendo de la ley de Consejos de

Salarios del año 1943 hasta llegar a la recientemente sancionada ley 18.556 sobre negociación colectiva.

En el tercer capítulo se trata el relacionamiento entre los actores del sector bancario y las características particulares que posee su sindicato. Asimismo, se describen las materias objeto de acuerdo en los convenios colectivos celebrados en el sector bancario en el período enero de 2005 a agosto de 2009.

En el cuarto capítulo se presenta la crisis económico-financiera vivida en Uruguay en el año 2002, principalmente aquellos hechos que se vinculan con los trabajadores bancarios y el análisis de datos relacionados a este período. También se exponen las medidas propuestas por el sindicato bancario como solución al desempleo producido por dicha crisis.

En el quinto capítulo se presentan las conclusiones finales de este trabajo.

1. Aspectos Teóricos

1.1. Derecho colectivo de trabajo

El Derecho colectivo de trabajo es definido por Plá Rodríguez¹ como:

el núcleo de normas que reglamentan el conjunto de personal de la empresa, organizado o no, pero actuando como unidad; la formación y las funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

El ordenamiento jurídico uruguayo se ha caracterizado por una falta de sistematización de las normas relativas al Derecho colectivo del trabajo en un código, a diferencia de otros países de América Latina, por ejemplo, Argentina y Chile. Como expresan Cedrola, Pérez Tabó y Raso Delgue (1998): “el derecho colectivo del trabajo uruguayo se ha caracterizado en el ámbito latinoamericano – y aún en el internacional – por su alto grado de autonomía y consecuente actitud prescindente de la intervención legislativa”.

La doctrina distingue como pilares básicos de la estructura del Derecho colectivo de trabajo: el sindicato, la negociación colectiva y el conflicto. Con referencia a este tema y a otros, se citarán fragmentos de entrevistas realizadas por las autoras en 2009 al Dr. Pérez del Castillo (abogado laboralista, ex Ministro del MTSS, 13/11/02-1/03/05), al Dr. Cedrola (Gerente de RRHH del BBVA) y al Sr. Bernini (ex dirigente sindical, diputado del FA-EP, período 2005-2009).

Tanto Cedrola como Pérez del Castillo coinciden en que es necesaria una coordinación más equilibrada de los pilares. Por su parte, Pérez del Castillo expresa que “el sistema de relaciones laborales es como un avión, en el medio del fusilaje se encuentra la negociación

¹ Plá Rodríguez 1985 en Pérez del Castillo 1995, p 13.

colectiva, un ala es la libertad sindical o de organización colectiva, y la otra es el derecho de huelga o conflicto colectivo. Si falta coordinación; el avión se cae”.

Plá Rodríguez (1988 citado en CECEA, 2009) señala que en las relaciones jurídicas del derecho colectivo coexisten las relaciones individuales, que tienen como fin intercambiar trabajo por salario, y las colectivas, que tienen un fin exclusivamente normativo. Las relaciones colectivas de trabajo son definidas como la conexión entre grupos de personas en torno a intereses derivados del trabajo. Dentro de estas se distinguen tres conceptos fundamentales: el interés colectivo, la libertad sindical y la autonomía colectiva.

Según este autor, el interés colectivo es el interés de una pluralidad de personas por un bien idóneo para satisfacer necesidades comunes, no es la suma de intereses individuales sino la combinación de ellos ya que es indivisible.²

1.2. Libertad sindical

El concepto de libertad sindical se presentará, por un lado, desde el punto de vista internacional y, por otro, desde su regulación a nivel nacional.

1.2.1. Ámbito internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo que se ocupa de temas de trabajo y relaciones laborales con el fin de promover el trabajo decente en el mundo. Fue creado en el año 1919 por las Naciones Unidas y está integrado por representantes del gobierno, trabajadores y empresas de 178 países del mundo (Uruguay entre ellos). El órgano superior de la OIT, integrado por cuatro delegados de cada país miembro, es quien se encarga de sancionar las Normas Internacionales del Trabajo, que revisten la forma de

² A los efectos de este trabajo no se profundizará en el concepto de interés colectivo.

convenios o recomendaciones. Otra función de este órgano es controlar la aplicación de las normas internacionales de trabajo y el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los derechos fundamentales.

Los convenios emanados de este organismo deben ser ratificados por nuestro país mediante una norma de carácter legal para convertirse en norma aplicable a nivel nacional. Mediante la ley 12.030 de 1953 se ratificaron los convenios 87 y 98 de la OIT y mediante la ley 18.608 de 2009 el convenio 135, que consagran los siguientes derechos sobre la libertad sindical:

Convenio 87

artículo 2: derecho de afiliarse a un sindicato con la única condición de respetar los estatutos establecidos; derecho a conformar sindicatos sin autorización previa.

artículo 3: las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y programas de acción; es decir, poseen autonomía colectiva.

artículo 4: derecho de los sindicatos a no ser disueltos o suspendidos administrativamente.

artículo 5: derecho de constitución y afiliación federaciones y confederaciones; derecho de afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

artículo 7: derecho a obtener personería jurídica.

El país que ratifica este convenio está obligado a adoptar medidas que garanticen el ejercicio de los derechos consagrados en este.

Convenio 98

artículo 1: derecho de los trabajadores al fuero sindical, se protege contra todo acto de discriminación que tenga como objetivo menoscabar la libertad sindical

Especialmente se cita en este convenio cuando el empleo está sujeto a la condición de que el trabajador se afilie o no a un sindicato o cuando se despida a un trabajador o se lo perjudique a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales.

Convenio 135

artículo 1: los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos por razón de su condición de representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores son nombrados o electos libremente por los trabajadores de la empresa según la legislación y los convenios colectivos.

Los empleadores deberán otorgar facilidades a los representantes de los trabajadores para que puedan ejercer sus actividades sindicales, sin que represente un obstáculo para el funcionamiento de la empresa.

A propósito, la resolución de la Conferencia General de la OIT, adoptada el 25 de junio de 1970, declara que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles, el derecho de libertad y seguridad personal de cada trabajador, derecho a la libertad de expresión y opinión, derecho a sostener opiniones sin ser molestado y recibir opiniones y difundirlas por cualquier medio de expresión, derecho de reunión, derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales, derecho a la inviolabilidad de los locales sindicales.

1.2.2. Ámbito nacional

Plá Rodríguez (1988) define la libertad sindical como:

el derecho de los trabajadores y patronos (...) constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.

También desde la doctrina nacional, Ermida Uriarte (1991) analiza los sindicatos y afirma que la libertad sindical no es autosuficiente sino que necesita de otras libertades civiles y políticas para existir. Su desarrollo depende de la preexistencia de los demás derechos humanos. Un sindicato realmente libre y con un desarrollo de una auténtica actividad sindical existe sólo si se pueden ejercer tales derechos. Tanto la doctrina nacional como internacional considera que la libertad sindical es indispensable para una democracia real.

Con respecto a estos derechos, la Constitución de la República Oriental del Uruguay consagra en el artículo 7: el derecho a la libertad, en el artículo 39: el derecho de asociación y en el artículo 57: el derecho de las organizaciones gremiales a obtener personería jurídica.

A nivel legislativo se reconoció el fuero sindical, estableciendo procedimientos judiciales más breves para proteger al trabajador ante actos discriminatorios y antisindicales del empleador. Asimismo, se reglamentó el ejercicio de la actividad sindical, ya que se posibilita la existencia de una cartelera sindical, el descuento de la cuota de afiliación en el salario mensual del trabajador y el pago de una licencia sindical.³

La libertad sindical es analizada por Ermida Uriarte (1991) desde dos puntos de vista, el individual y el colectivo. Desde el punto de vista individual, que es el que corresponde a

³ Ley 17.490 - Ley de Fuero Sindical.

cada empleador o trabajador, se distinguen a su vez dos aspectos: uno positivo y otro negativo. El aspecto positivo es el derecho del individuo a constituir y afiliarse a un sindicato, elegir sus autoridades y a ser elegido. El aspecto negativo consiste en el derecho de no afiliación a un sindicato o el derecho de desafiliarse a este.

Desde el punto de vista colectivo, el sindicato es el sujeto legitimado para ejercer una serie de derechos:

- derecho de afiliación o desafiliación de organizaciones de grado superior, nacionales e internacionales
- derecho a la autonomía sindical
- derecho a obtener personalidad jurídica
- derecho a la pluralidad sindical
- derecho al ejercicio de facultades y funciones sindicales, tales como la negociación colectiva, la huelga, la reivindicación y la participación

Por lo tanto, la libertad sindical es un derecho individual protegido a nivel nacional e internacional que se traslada al ámbito colectivo con el mismo alcance.

1.3. Autonomía colectiva

La autonomía colectiva es la capacidad de los grupos de crear sus propias normas y tiene fundamento en el artículo 39 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay, que consagra el derecho a asociarse libremente.

La doctrina nacional entiende que la autonomía colectiva se manifiesta a través de la autonomía organizativa (derecho de los sindicatos u organizaciones profesionales de elaborar sus propios estatutos), de la autonomía administrativa (derecho a dirigir su funcionamiento interno), de la autonomía negocial (concreción de convenios colectivos) y

de la autotutela (capacidad de utilizar recursos de hecho para defender sus propios intereses y solucionar conflictos de trabajo).

El convenio 87 de la OIT establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

1.4. Sindicato

Se puede definir al sindicato como una organización democrática integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral.

Ermida Uriarte (1991) califica la evolución de los sindicatos a nivel internacional como significativa y espectacular. Los sindicatos transitaron etapas en que su accionar fue reprimido, luego tolerado y finalmente protegido. El derecho de asociación es hoy consagrado constitucionalmente y protegido en el ámbito internacional.

El convenio 87 de la OIT establece que el sindicato debe ser representativo del interés del sector que defiende y mantener independencia con respecto al empleador y al Estado. La constitución uruguaya en su artículo 57 establece que la ley deberá promover la organización de sindicatos gremiales, otorgarles franquicias, dictar normas para reconocerles personería jurídica y promover la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Asimismo, declara el derecho de huelga como un derecho gremial.

Los sindicatos deben funcionar en base a determinados principios: el de pureza, el de autonomía, el de especialidad y el de igualdad o no discriminación. El principio de pureza establece que las agrupaciones gremiales deben ser exclusivamente de trabajadores o de empleadores, para lograr autenticidad e independencia. El principio de autonomía enuncia

que el sindicato debe ser independiente del Estado y de los patronos y el principio de especialidad se refiere a que el sindicato tiene fines e intereses específicos. Según el principio de igualdad o principio de no discriminación el sindicato debe funcionar como un organismo abierto a todos los miembros del sector que acepten cumplir sus estatutos.

Los sindicatos tienen como cometido principal garantizar el cumplimiento de las leyes del trabajo y de la seguridad social y representar a los trabajadores en la creación de normas que rijan las relaciones colectivas laborales. De esta manera, se protege el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo y se busca la mejora en las condiciones laborales, a través de la incorporación de estos nuevos derechos a los contratos individuales.

La doctrina entiende que la razón esencial para negociar las condiciones de trabajo en conjunto surge de la intención de equilibrar las fuerzas entre el empleador y sus dependientes. Este poder que logra el sindicato no debe ser usado para confrontar sino como base para el diálogo productivo y para nivelar el poder de negociación.

Ermida Uriarte (1991) establece que el aspecto colectivo de la libertad sindical se expresa a través del sindicato ya que es el titular de ese derecho. Expresa que existe interdependencia entre el derecho de libertad sindical y los otros derechos fundamentales. Esta interdependencia y otras razones ayudan a explicar la importancia de los sindicatos:

- la tendencia natural a agruparse que tienen los individuos de una misma condición socioeconómica
- la condición de ser sujeto del Derecho Laboral
- conformar uno de los tres pilares básicos del Derecho Colectivo del Trabajo
- el carácter de autotutela que tiene el sindicato, que lo convierte en una garantía para el cumplimiento de la normativa laboral
- su independencia, autonomía, compromiso y entendimiento permiten efectivizar sus acciones y garantizar el cumplimiento de un acuerdo
- tiene un efecto democratizador en el entendido de ser un elemento perfeccionador de la democracia formal o política

La doctrina reconoce que existen dos tipos de sindicatos, el sindicato horizontal, que agrupa trabajadores de una misma categoría, profesión u oficio, y el sindicato vertical que reúne a trabajadores de una misma empresa o de una misma rama de actividad. Afirma que el sindicato de tipo vertical es el más eficaz ya que favorece su unidad y fortaleza y, por ende, la negociación colectiva, que queda comprendida en un único nivel de negociación para cada sector de actividad. El convenio 87 de la OIT establece que la elección de una u otra forma no deberá ser impuesta por la legislación nacional.

1.5. Negociación colectiva

La negociación colectiva tuvo sus orígenes en la revolución industrial (s. XVIII) cuando la organización de trabajadores no permitió aceptar un salario menor o una condición menos favorable que la ya fijada sin un diálogo previo con los empleadores (Barbagelata, 1973 citado en Mantero de San Vicente, 1998). Más adelante, comenzaron a darse negociaciones colectivas tal como las conocemos en la actualidad, pero sus efectos recaían sobre sujetos individuales, sobre aquellas personas que se encontraban en la situación objeto de negociación. Mantero de San Vicente (1998) señala que en la segunda mitad del siglo XX la negociación colectiva es incorporada a las constituciones nacionales y reconocida como un derecho humano.

Este autor define la negociación colectiva en un sentido amplio como:

toda aquella negociación en la que al menos una de las partes es un sujeto colectivo del derecho del trabajo, y en sentido más estricto es el resultado de una negociación colectiva con el propósito de determinar condiciones de trabajo (Mantero de San Vicente, 1998).

Agrega que el conjunto de relaciones entre los actores de la relación laboral, empleadores, trabajadores y eventualmente el Estado, determinan en base al diálogo las condiciones de trabajo y empleo que regulan las relaciones entre ellos.

Han sido incorporados al derecho positivo uruguayo el convenio 151 y 154 que tratan diferentes aspectos de la negociación colectiva. Se entiende que la negociación colectiva es consecuencia del derecho de libertad sindical, tal como se plantea en estos convenios.

El artículo 2 del convenio 154 establece que

todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores; por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

El país que lo ratifique debe tomar medidas que fomenten y posibiliten esta actividad, promover que se establezcan reglas de procedimientos convenidas entre los trabajadores y empleadores y procurar que los órganos y procedimientos para la solución de conflictos estén debidamente estructurados para no obstaculizar las negociaciones. Estas medidas deben ser consultadas previamente a las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En nuestra Constitución no existe una mención expresa al derecho de los trabajadores a negociar con el fin de proteger el empleo y mejorar las condiciones de trabajo. La doctrina entiende que la Constitución reconoce tácitamente la negociación colectiva, función principal de los sindicatos, ya que en el artículo 57 se delega en la ley la promoción de estos.

La negociación colectiva presupone la existencia de un sujeto colectivo, constituido por un número no determinado de trabajadores que actúa en razón de un interés colectivo y que crea un marco en el que se desarrollan las relaciones laborales. Respecto a la parte empleadora esto no es necesario, un solo empleador o un grupo de ellos pueden actuar de manera individual.

En Uruguay los sujetos colectivos pueden adquirir personería jurídica, que les permite realizar actos propios del derecho civil. Esta capacidad de realizar actos civiles no modifica la facultad para actuar como sujeto colectivo de trabajo. La personería jurídica no otorga mayor representatividad a una organización. Conforme al convenio 87 de la OIT, la constitución de una organización de trabajadores o empleadores no puede estar sujeta al otorgamiento de la personería jurídica ni a ninguna autorización previa.

Tampoco es una limitación a la constitución de las organizaciones profesionales la obligación de inscripción en un registro.

El derecho uruguayo les reconoce a los sujetos colectivos, que actúan en representación de un interés colectivo, el ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva y la potestad de crear normas jurídicas. La doctrina entiende que lo acordado entre las partes en ejercicio de su autonomía colectiva no puede suplir la necesaria protección de las normas heterónomas.

Se considera que la negociación colectiva cumple tres funciones: normativa, conciliadora y participativa. La primera se presenta cuando se produce el convenio colectivo en el que se establecen las condiciones del trabajo; la segunda función busca evitar conflictos o encontrar soluciones cuando estos se producen; y por último, la función participativa consiste en una instancia de relacionamiento entre las partes para dialogar en torno a sus intereses.

La doctrina distingue dos modalidades de negociación colectiva: negociación episódica y dinámica. En la negociación episódica, las circunstancias particulares generan el acercamiento entre las partes y se agota con la misma. Se presenta por ejemplo, cuando las partes dialogan ante un conflicto o el vencimiento de un convenio colectivo. En la negociación dinámica se presuponen un conjunto de mecanismos de diálogo o instituciones que facilitan la adaptación al entorno.

Ambas formas de negociación pueden confundirse ya que, aún en el caso que se lleven a cabo negociaciones de tipo episódico, pueden suponer la revisión continua del

cumplimiento de las cláusulas establecidas y de los resultados obtenidos y un análisis de las modificaciones a negociar en un próximo período.

Mantero de San Vicente (1998) clasifica la negociación colectiva por el número de partes que intervienen en la misma. La negociación colectiva bipartita es la que se lleva a cabo entre los representantes de la parte empleadora y los sindicatos de trabajadores. La negociación puede darse también con participación del Estado, que se denomina negociación tripartita. Puede ocurrir además que en la negociación participen más de tres partes, por ejemplo cuando participan organizaciones de consumidores, gobiernos locales, entre otros.

Otra clasificación que se puede realizar es en torno al nivel de la negociación colectiva o unidad de negociación, que determina el ámbito de vigencia o centro de aplicación normativa. Se puede encontrar entonces, la negociación colectiva por empresa o por rama de actividad.

1.6. Tripartismo y otras formas de negociación

Según expone Mantero de San Vicente (1998), la participación del Estado en la negociación colectiva puede darse de varias maneras: como negociador (en la negociación tripartita al indicar las pautas para las negociaciones), en calidad de mediador o conciliador (al proponer soluciones a situaciones específicas) y como árbitro (al dar validez a los convenios a través de su homologación luego de finalizada la negociación entre la parte trabajadora y la empleadora).

Este autor define el tripartismo como la negociación y diálogo sobre la materia laboral en la que participan los empleadores, trabajadores y el Estado. En este tipo de negociación es necesario que se den una serie de condicionantes. En cuanto a los trabajadores, debe existir un régimen de libertad sindical y autonomía colectiva, también deben existir organizaciones

que sean representativas de la parte empleadora y, por último, el Estado debe estar dispuesto a actuar en materia laboral y social.

La participación del Estado uruguayo en la negociación a lo largo del siglo XIX hasta la actualidad ha sido relativa. Se puede destacar el uso del mecanismo establecido por la ley 10.449 para la fijación de salarios mínimos por rama de actividad que también fue previsto en la ley 18.566 de reciente sanción.⁴

1.7. Convenios colectivos

Los convenios colectivos de trabajo son acuerdos celebrados por las dos partes de la relación laboral. Según Mantero San Vicente (1998) son una de las formas de negociación colectiva que se producen a través de la autonomía colectiva de las organizaciones profesionales. Estos acuerdos constituyen una fuente de derecho que enmarcan los contratos de trabajo individuales.

Ermida Uriarte (1991) señala que la negociación colectiva es el procedimiento o las tratativas tendientes a la celebración de un convenio colectivo. Este último es el producto de dicha negociación o negocio jurídico que crea normas jurídicas.

Existen dos grandes corrientes doctrinarias para explicar la naturaleza jurídica de los convenios colectivos. Por un lado, una corriente les adjudica naturaleza contractual, fundamentada en que son el resultado de un acuerdo de voluntades entre las partes, tal como ocurre en los contratos del derecho común. Por otro lado, la teoría estatutaria se centra en el carácter reglamentario de los convenios. Por su parte, Mantero de San Vicente (1998) señala que modernamente han ganado terreno las posiciones dualistas, que se basan en la autonomía del derecho laboral. Expresa que es posible admitir que el convenio sea producto

⁴ Algunos temas referidos a la ley 18.566 son expuestos en el apartado 2.4.

de una negociación, pero también que las normas que deriven de este tengan carácter de orden público.

En nuestro país no existe una regulación íntegra del convenio colectivo, sino normas aisladas en leyes de distintas épocas que resuelven problemas concretos. Estas leyes son las que ratifican los convenios 98, 151 y 154 de la OIT y la 18.566, que regula la negociación colectiva del sector privado y algunos aspectos relativos a la negociación bipartita, que serán desarrollados más adelante. Asimismo, la ley 13.566 establece quiénes son los sujetos legitimados para celebrar convenios colectivos. Cabe señalar que la ley 10.449 no limita la negociación bipartita para acordar salarios mayores a los que se establezcan en el ámbito de los Consejos de Salarios.

Los convenios colectivos son celebrados entre la parte empleadora y la parte trabajadora, que necesariamente debe estar constituida por un sujeto colectivo que represente el interés colectivo. Estos acuerdos deben referirse a la materia laboral, por ejemplo, condiciones de trabajo y empleo, relacionamiento entre las partes o calidad de vida de los trabajadores.

La mencionada ley 13.566 establece que por la parte empleadora pueden actuar, según la voluntad de las partes, un empleador, un grupo, una organización o varias organizaciones de empleadores. En este último caso la ley requiere que sean representativas. Por la parte trabajadora, tiene prioridad la organización más representativa, en caso de haber más de una deben actuar conjuntamente si fuera posible. La organización más representativa será determinada a partir de los criterios definidos en la ley. En primer lugar, se debe recurrir al resultado de las elecciones de los Consejos de Salarios y Cajas de Compensación de Asignaciones Familiares u otros organismos de integración análoga. En segundo lugar, se acude a los criterios de antigüedad, continuidad e independencia de la organización. La ley 18.566 agrega el criterio de la cantidad de afiliados a la organización.

Si no existe una organización representativa a nivel de empresa, la ley 13.556 establecía que la tercera parte de los trabajadores podía solicitar un llamado para la elección de

delegados. En cambio, la ley 18.566, vigente actualmente, establece que debe actuar la organización más representativa de nivel superior en las negociaciones por empresa.

El convenio colectivo se perfecciona y produce efectos jurídicos con el consentimiento de las partes sin necesidad de otras formalidades. Si bien su inscripción es obligatoria no condiciona la existencia del convenio. La falta de inscripción sólo tiene como consecuencia una multa a cargo de los empleadores. La ley 18.566 establece que los convenios celebrados a nivel de rama de actividad deben ser registrados y publicados por el Poder Ejecutivo para que sean de aplicación obligatoria para los trabajadores y empleadores.

1.7.1. Ámbito de aplicación

Nuestro derecho no establece un ámbito de aplicación determinado, queda sujeto a la voluntad de las partes. El principio general reconoce que los efectos del convenio se aplican a la unidad de contratación, que podrá ser una o varias empresas, toda la rama, todo el país o la región.

Las normas originadas en un convenio rigen para todos los empleadores que lo suscriben o que integran la organización de empleadores que lo firma y para los trabajadores comprendidos, actualmente y en el futuro, en la situación laboral definida en el propio convenio.

La doctrina y la jurisprudencia señalan que las condiciones pactadas son inderogables por los contratos individuales de trabajo y reconocen su obligatoriedad y su efecto vinculante, ya que las normas jurídicas que incluyen son exigibles judicialmente (CECEA, 2009).

El ámbito de aplicación de un convenio colectivo, laudado por un órgano de negociación tripartito, puede ampliarse a toda la rama de actividad con la “homologación” por un decreto del Poder Ejecutivo. También se puede ampliar cuando las organizaciones que no lo suscribieron manifiestan su voluntad de adhesión.

Efecto erga omnes

El convenio celebrado por un sindicato representativo tiene efecto *erga omnes*, esto es, se aplica a todos los trabajadores de la categoría o grupo profesional que estén o no afiliados al sindicato. En cambio, este efecto no existe para la parte empleadora, porque el convenio sólo aplica a las empresas que manifiestan su voluntad en el convenio o que son representadas por la organización que lo suscribe. Si se trata de una asociación de empleadores, el convenio obliga a las que están afiliadas en el momento de la celebración y no a aquellas que se afilien con posterioridad.

Existen varias posiciones dentro de la doctrina acerca del efecto *erga omnes* sobre los trabajadores. A favor de este efecto, Mantero de San Vicente (1998) considera poco práctico que las empresas apliquen regímenes diferentes entre los trabajadores y, a su vez, apela al principio de igualdad del derecho colectivo del trabajo. Por su parte, Rosenbaum (1988 en Mantero de San Vicente, 1998) expresa que si las normas se aplicaran sólo a los trabajadores afiliados a la organización que celebra el convenio, podrían llegar a coexistir múltiples acuerdos aplicables a un mismo sujeto. Por otro lado, Plá Rodríguez (1973 en Mantero de San Vicente, 1998) señala que la ley no impone el efecto *erga omnes* sobre los convenios colectivos y que el mismo no corresponde en virtud del principio de libertad sindical.

1.7.2. Ámbito de vigencia temporal

En nuestro país la validez de los convenios celebrados no está sujeta a ningún acto del poder público ni a ninguna otra solemnidad. Entrará en vigencia con la sola expresión de voluntad de las partes o cuando ellas lo determinen.

El cometido principal de los convenios colectivos es la creación de normas que mejoren las condiciones laborales, por lo tanto, es de esperar que estos tengan efectos inmediatos sobre los contratos individuales de trabajo. Acorde con esto, según la teoría de la incorporación

del Derecho Laboral, una nueva norma jurídica más favorable para el trabajador se aplica inmediatamente.

En el Derecho Laboral los convenios tienen la particularidad de producir efecto en los contratos ya en curso. Esto también sucede con cualquier otra norma laboral debido a que el principio de no retroactividad es más flexible en esta rama del derecho.

Ultraactividad

El efecto ultractivo de los convenios colectivos consiste en que sus normas continúan aplicándose a los contratos de trabajo luego de su vencimiento y hasta que sean sustituidas por normas más favorables para el trabajador. La ley 18.566 establece que el convenio colectivo vencido mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario.

Cabe señalar que este efecto ha sido ampliamente discutido por la doctrina y luego de la sanción de la ley ha sido criticado.⁵ La doctrina tradicional considera que la ultraactividad es un efecto de la teoría de la incorporación, donde los beneficios o condiciones de trabajo acordados en los convenios se incorporan automáticamente a los contratos. A esto le agrega que las condiciones pactadas en los convenios se mantienen vigentes luego de extinguidos por la aplicación del principio de irrenunciabilidad.

Algunos autores señalan que el convenio se aplica a los contratos de trabajo celebrados luego de su extinción porque los beneficios que se obtienen se vuelven uso y costumbre de la profesión.

Asimismo, los principios propios del Derecho del Trabajo también permiten explicar el efecto de la ultraactividad. El principio protector, que se manifiesta en la regla de la condición más favorable, “supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que la misma debe ser respetada en la medida que sea más

⁵ Las críticas a la ley serán tratadas en el apartado 2.4.4.

favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse”. (Plá Rodríguez, 1988 citado en Mantero de San Vicente, 1998, p. 317). Esta regla está incorporada en casi toda la legislación relativa a los convenios colectivos, y en la propia Constitución de la OIT.

En el efecto de ultractividad se debe distinguir si se trata de cláusulas obligacionales o normativas de un convenio⁶. Se entiende que las cláusulas obligacionales son válidas durante la vigencia del convenio ya que reglamenta las relaciones entre las partes que lo suscriben. En el caso de las cláusulas normativas la doctrina entiende que la prórroga indefinida debería estar expresamente establecida en el ordenamiento jurídico, cosa que no sucede en Uruguay (CECEA, 2009).

Bernini⁷ expresa que la renovación automática funciona bien ya que por la omisión o pasividad de las partes continúan vigentes los convenios colectivos que se celebran en la banca más allá de su vencimiento. Esto ha determinado que no se hayan dado situaciones de conflicto importantes en muchos años. Agrega que las denuncias de los convenios han sido utilizadas para generar nuevas instancias de negociación.

Otra doctrina sostiene que el concepto de ultractividad atenta contra el derecho de libertad sindical y la autonomía colectiva ya que limita a las partes en una nueva negociación al extender la vigencia del convenio, incluso si resultaran normas menos favorables.

Cuando en un convenio los trabajadores aceptan condiciones de trabajo menos favorables a las que ya tenían estamos frente a una negociación in pejus. En la práctica se dan casos de este tipo de negociación pero su validez es cuestionada por la doctrina. La negociación in pejus se fundamenta en que los distintos convenios colectivos se acuerdan en condiciones económicas diferentes. Esta le da flexibilidad a la negociación adaptándose al mercado de trabajo y al contexto histórico. Pérez del Castillo señala que a los sindicatos no les agrada hablar de negociación in pejus pero sí de negociación colectiva, por eso muchas veces aceptan renunciar a alguna condición ante la alternativa de la pérdida del empleo.

⁶ Los conceptos de cláusulas obligacionales y normativas se explicarán en apartado 1.7.3.

⁷ Bernini en entrevista citada, 2009.

Hay experiencia acumulada de negociación in pejus en Uruguay, se entiende que esta forma parte de la negociación y depende de las circunstancias en las que se negocia.

1.7.3. Clasificación jurídica de las cláusulas de los convenios

Mantero de San Vicente (1998) distingue dos tipos de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo: las cláusulas normativas y las obligacionales.

Las cláusulas normativas son aquellas que crean normas objetivas que contienen derechos y obligaciones para todas las personas involucradas en el ámbito de aplicación de la misma.

Ante un incumplimiento de este tipo de cláusulas cualquier persona titular del derecho regulado por esa norma puede accionar para exigir que se cumpla, aunque no haya sido parte en el convenio firmado.

Para extinguir una cláusula normativa se debe recurrir a los mecanismos de abrogación de las leyes o a los mecanismos de abrogación propios del derecho laboral.

Las cláusulas obligacionales son las que crean derechos y obligaciones para las partes que firman el convenio, funcionan como los contratos. Cuando actúa un sindicato de trabajadores se debe considerar que representan el interés colectivo y no el interés individual de cada uno de los trabajadores. En el caso que por la parte empleadora actuara una organización de empleadores, el convenio sería obligatorio sólo para los afiliados a esa organización.

Ante un incumplimiento de las cláusulas obligacionales se aplicarán los mecanismos propios del régimen contractual. Este genera el derecho a la contraparte a demandar el cumplimiento de la obligación o a rescindir el contrato y solicitar la indemnización por daños y perjuicios. Una rescisión de las cláusulas obligacionales no implica una rescisión de las cláusulas normativas del mismo convenio. Lo mismo sucede con la denuncia unilateral para extinguir el contrato, que solo se puede aplicar a las cláusulas obligacionales y no a las normativas.

Si bien las cláusulas obligacionales se rigen por el derecho contractual, estos criterios deben ser aplicados conforme a los principios del Derecho Laboral e incluso a criterios del Derecho de los Derechos Humanos, como sucede cuando se quiere regular la libertad sindical. Ejemplos de cláusulas obligacionales son aquellas que tratan de reglamentar las relaciones laborales, la aplicación del convenio, la obligación a negociar o los criterios a seguir en caso de conflictos por incumplimiento.

En los convenios del sector bancario que hemos observado podemos encontrar como ejemplo de cláusula obligacional:

“Durante la vigencia, las diferencias que puedan originarse en la interpretación o aplicación del mismo y/o aquellas que pudieran surgir por cuestiones ajenas a lo establecido en el presente Convenio Colectivo deberán ser analizadas por los Bancos Oficiales y AEBU, en un plazo máximo de 7 días que se contarán a partir del recibo de la comunicación que una de las partes efectúe a la otra. Durante dicho plazo se intentarán solucionar las diferencias mediante el diálogo sin recurrirse a medidas gremiales o administrativas; exceptuándose únicamente las medidas gremiales que con carácter general defina el PIT-CNT o aquellas resueltas por el Consejo central de AEBU que refieran a temas no contenidas en este Convenio”.⁸

Un ejemplo de cláusula normativa observada en los convenios de la banca es la siguiente: “El Banco seguirá pagando aquellas prestaciones de salud previstas en el Convenio que no resulten cubiertas por el Sistema Nacional Integrado de Salud”⁹.

Ambas cláusulas son importantes ya que las normativas cumplen con el objetivo primero de los convenios colectivos que es regular las condiciones de trabajo, y las obligacionales ayudan en la determinación de los derechos de las organizaciones profesionales. Ayudan también a fomentar el compromiso de los empleadores a tomar decisiones de gran

⁸ Convenio n° 157 (CCO 20) inscripto en el MTSS, 19 de diciembre de 2007.

⁹ Ver nota 6.

importancia para el conjunto de los trabajadores y a la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales.

Existen autores que establecen la existencia de un tercer tipo de cláusula, que son las cláusulas accesorias, eventuales u ocasionales. Mantero de San Vicente (1998) establece que estas deben seguir el régimen de la cláusula principal a las que acceden o a las que están vinculadas.

1.7.4. Colisión entre normas

La regla de la norma más favorable que deriva de la aplicación del principio protector del Derecho Laboral permite definir cuál es la norma a aplicar ante una situación regulada simultáneamente por un convenio colectivo y por otra norma laboral creada por otra fuente de derecho. Esto no implica que una norma más favorable derogue una menos favorable ni que se desatienda a la jerarquía del ordenamiento jurídico. Como señala Plá Rodríguez: “la regla de la norma más favorable determina que cuando en un caso corresponde aplicar varias normas de distinta jerarquía, se prefiera aquella que sea más favorable al trabajador”. (1976 citado en Mantero de San Vicente, 1998, p.301)

Si la colisión de normas se presenta entre un convenio colectivo y una ley, se aplica la norma más favorable ya que las leyes establecen beneficios mínimos para los trabajadores. Por lo tanto, si un convenio colectivo otorga mejores condiciones de trabajo o un mayor salario, se aplica este último.

En el caso que exista más de un convenio colectivo vigente que regule el mismo sujeto colectivo también se aplica la regla de la norma más favorable. Por ejemplo, cuando dos convenios son celebrados por diferentes niveles de negociación. La doctrina ha planteado que esta regla podría no aplicarse en estos casos, según Plá Rodríguez: “en ausencia de normas, nos inclinamos en dar prioridad al convenio colectivo más amplio, porque de lo contrario, se frustraría el propósito que determinó su existencia” (Plá Rodríguez, 1993

citado en Mantero de San Vicente, 1998, p. 305). En cambio, Mantero de San Vicente señala que:

solamente en la medida de que se abandone el fundamento protector del Derecho del Trabajo y se lo sustituya por otro, podrán abandonarse con criterio general las reglas derivadas del principio protector. Esto no impide que, sin abandonar los fundamentos del Derecho del Trabajo, el legislador dicte leyes que en forma excepcional, y para puntos concretos, se aparten de los principios rectores de esta rama del Derecho. (p. 305)

Por último, la colisión existe cuando el trabajador renuncia a un beneficio reconocido en un convenio colectivo. Por aplicación del principio de irrenunciabilidad que determina la imposibilidad de renunciar a un beneficio concedido anteriormente por el Derecho Laboral, la cláusula del contrato individual queda automáticamente anulada y sustituida por aquella que determina la mayor ventaja que se pretende renunciar.

En el ámbito internacional, la OIT establece en su convenio 87 que las normas de origen legal no pueden limitar la creación de normas más favorables para los trabajadores a través de la negociación colectivas.

1.7.5. Materias que pueden ser acordadas en un convenio colectivo

El único límite que existe en cuanto a la materia a pactar en los convenios colectivos es que no contradiga el orden público. Las materias que son habitualmente negociadas en los convenios uruguayos podrían clasificarse en tres categorías:

Condiciones de trabajo que incluyen: salario, definición de categorías laborales, formas de cálculo del salario, oportunidad y modalidad de pago, primas salariales, pago de horas extras, estipulaciones sobre salarios en especie, horario de trabajo, descansos, temas de seguridad e higiene, criterios de ascenso, estipulaciones sobre capacitación y formas de contratación.

Relaciones laborales, que incluyen reconocimiento y garantías a la libertad sindical, promoción a la actividad sindical, autorizaciones a realizar asambleas en horario de trabajo, descuento de la cuota sindical en la planilla de trabajo, el otorgamiento de licencia sindical, obligación y oportunidad de iniciar negociaciones, temas relativos al vencimiento, interpretación y articulación de los convenios, creación de comisiones paritarias, y solución de conflictos colectivos. Dentro de este grupo se encuentran además las cláusulas de paz.

Otros aspectos: se pueden citar cláusulas sobre seguridad social que atienden algunas contingencias del trabajador, gastos asociados a la tenencia de hijos, gastos de sepelio de familiares, o el otorgamiento de días de licencia en casos de fallecimiento de familiares.

Cláusulas de paz

Las cláusulas de paz imponen la obligación a las partes que suscriben un convenio colectivo a cumplirlo de buena fe. Estas podrían justificarse en que lo acordado por las partes es la síntesis de la correlación de fuerzas que hay entre las partes negociadoras en un tiempo determinado.

Su inclusión tiene como objetivo evitar el conflicto laboral mediante la autolimitación del ejercicio de huelga y de toda otra forma de lucha o protesta para obtener nuevos logros respecto a las cláusulas establecidas en el propio convenio u otras condiciones de trabajo aún no convenidas.

Bernini señala que es frecuente que los sujetos colectivos eviten ser regulados en algunos aspectos de su relacionamiento. No obstante, agrega que en Uruguay es habitual que los sindicatos admitan este tipo de cláusulas y que los empleadores soliciten su incorporación en los convenios colectivos, al menos en lo que se refiere a los temas incluidos en este. Por último, dada la extensa tradición de autorregulación de las organizaciones gremiales

uruguayas, considera que no es necesaria regularla a través de la inclusión de cláusulas de paz en nuestro derecho positivo.

Mantero de San Vicente (1998) expone dos objeciones efectuadas por la doctrina a la validez de este tipo de cláusulas. La primera objeción deriva del principio de irrenunciabilidad, y se basa en que no es posible que, mediante un convenio colectivo, el sujeto colectivo se prive voluntariamente de un beneficio o ventaja previamente reconocido. Esta cláusula sería nula pero no invalidaría todo el convenio; en cambio, sería lícita si sólo se condicionara el ejercicio del derecho de huelga al cumplimiento de ciertas formalidades. La segunda objeción deriva del reconocimiento del derecho de huelga como un derecho inalienable del trabajador que no puede ceder al sindicato que lo representa. Por lo tanto, la incorporación de las cláusulas de paz obliga al sindicato que suscribe el convenio y no a los trabajadores.

1.7.6. Información a intercambiar entre los sujetos negociadores

Es habitual que en las empresas se comunique información sobre las condiciones generales de trabajo, descripción de cargos y tareas, planes de carrera y ascensos, sistemas de evaluación del personal y reglamentos internos. Por el contrario, existe información cuya difusión genera controversia porque involucra aspectos sobre la gestión y desarrollo de la propia organización, por ejemplo: su situación económica y financiera, planes de inversión, reducción del número de establecimientos, planes de despido colectivo y otras decisiones que tengan efectos directos o indirectos en la situación de los trabajadores.¹⁰ Según la Recomendación 163 de la OIT:

“...con el objetivo que las partes dispongan de las informaciones necesarias para negociar con conocimiento de causa, los empleadores (públicos y privados) deberán proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto”.

¹⁰ José Miguel Prato, 2004.

El tipo de información que se intercambie en el proceso de negociación colectiva impacta en el resultado del mismo porque otorga una ventaja a quien la posee. Si la información disponible para los sujetos negociadores es asimétrica puede limitar la defensa de sus derechos e intereses en el ejercicio de la libertad sindical.

El derecho de información debe ser recíproco y con contenidos y límites específicos. La recomendación 129 de la OIT establece que siempre que no cause perjuicios y resulte de interés para las partes, la información debe divulgarse antes de la toma de decisiones del empleador, y sin que esta difusión derive en un menoscabo al poder de dirección. Por lo tanto, debe garantizarse la confidencialidad en su manejo y la responsabilidad cuando exista un uso indebido de la misma.

En Uruguay no existe una tradición de intercambio de información entre los sujetos que intervienen en la negociación colectiva, sin embargo, se han regulado algunos aspectos referidos a este derecho. Se puede mencionar la ley 10.449 de Consejos de Salarios que le atribuye a los consejos tripartitos facultades de inspección contable, visitar y examinar establecimientos comerciales e industriales, citar a declarar a patronos o trabajadores. Asimismo, cuando lo juzguen pertinente, los consejos pueden citar a peritos para investigar e informar sobre una situación particular. Estos deberán guardar absoluta reserva del resultado de su estudio respecto de terceros.

La obligación de reserva de información confidencial también está establecida en la ley 18.566 en el marco de la negociación colectiva, y hace incurrir en responsabilidad ante su incumplimiento. También indica que las partes deberán intercambiar información que facilite el desarrollo normal del proceso de negociación colectiva.

Con respecto a la aplicación de esta nueva ley¹¹ Cedrola señala que pueden existir algunas contradicciones ya que, en algunos casos, el sector empleador considera que no es conveniente perder la fuente su poder. Y agrega que la información será un tema a gestionar por las empresas. Por su parte, Bernini opina que la negociación colectiva puede

¹¹ Ley 18.566 de Negociación colectiva, setiembre 2009. Ver apartado 2.4.

lograrse con un mayor equilibrio si existen ámbitos de información, y con la determinación de un manejo responsable de la misma. De otra manera, “es muy difícil estar en igualdad de condiciones a la hora de la negociación”.

2. Marco legal de negociación colectiva en Uruguay

2.1 Consejos de Salarios

La ley 10.449 de Consejos de Salarios del año 1943 reguló por primera vez algunos aspectos de la negociación colectiva en Uruguay. Esta ley habilita al Poder Ejecutivo a convocar la constitución de Consejos de Salarios, que debe integrarse por tres representantes del gobierno, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los patronos. Su cometido principal es fijar los salarios mínimos por rama de actividad, que según Plá Rodríguez es el “salario vital”.

En el artículo 17 de la ley se especifica que los elementos a contemplar para aumentar el salario mínimo son las condiciones económicas del lugar o del país, el poder adquisitivo de la moneda, la capacidad o calificación del trabajador, la peligrosidad de la explotación industrial o comercial para la salud del trabajador y el rendimiento de la empresa o grupo de empresas. En el artículo 15 se agrega que el Poder Ejecutivo debe proteger al trabajador al observar el salario acordado por las partes, si este no cumpliera con las exigencias de un mínimo racional para la subsistencia del trabajador y su familia.

Finch (1985, citado en Plá Rodríguez et al., 2004) explica que la ley de Consejos de Salarios 10.499 fue sancionada con amplio apoyo del sistema político, asalariados y empresarios. Existió consenso en la necesidad de que el Estado interviniera en la fijación de los salarios, con el fin de aumentarlos ante la inexistencia de una cultura de relación laboral en muchas ramas de actividad. La ausencia de organizaciones sindicales, que representaran los intereses de los trabajadores en cuanto a sus salarios, condiciones de trabajo, tareas, horarios, había debilitado la posición de estos frente al empleador.

Con respecto a la pertinencia de la intervención estatal en la negociación colectiva, Pérez del Castillo (en entrevista citada) afirma que se encuentra justificada en ciertas circunstancias y que el Estado deberá limitarse a la proposición de contenidos que mejoren el relacionamiento entre empleadores y trabajadores y no vulneren la libre negociación entre las partes para lograr acuerdos bipartitos. Particularmente en lo salarial considera que el rol que debe ejercer es pedagógico o de suministro de posibles insumos, pautas y lineamientos, con el fin de enriquecer la negociación colectiva.

2.1.1. Algunas consideraciones sobre la Ley 10.449

En los orígenes de esta ley, las organizaciones sindicales con orientación más radical, se opusieron a la misma porque consideraban que la relación laboral podría verse afectada negativamente. Tenían la convicción de que la relación directa entre patronos y trabajadores sin intervención estatal, era la más conveniente. Asimismo, De Ferrari (1970, citado en Plá Rodríguez et al., 2004) criticó dicha norma por el eventual desplazamiento de la negociación bipartita y porque los Consejos de Salarios se integrarían por los representantes electos por los trabajadores y no por delegados designados por los sindicatos. Por su parte, Ermida Uriarte (2004) considera que la ley operó en la realidad como una “obligación de negociar”. Señala además que “la composición de los consejos por rama de actividad consolidó la estructura centralizada de los sindicatos [o sea, sindicatos por rama de actividad] y de la negociación colectiva”.

Ermida Uriarte (2004) destaca la importancia del papel de esta ley por su larga experiencia de vigencia, por las materias que reguló (salarios mínimos y categorías, solución de conflictos, y otras condiciones de trabajo), y los efectos laborales que produjo a través del fortalecimiento del movimiento sindical y de la negociación colectiva.

Asimismo, variada doctrina señala que el uso de este instrumento dinamizó el sistema de relaciones laborales, convirtiéndose en una de las más importantes experiencias de diálogo social y tripartismo. También fue una vía de consolidación de algunas organizaciones

sindicales y el origen de nuevas organizaciones en sectores de actividad donde aún no existían.

2.1.2. Períodos de aplicación de ley 10.449

El economista Daniel Olesker (2004) analiza la política salarial uruguaya desde el año 1943 a 2004, teniendo en cuenta la participación estatal y la aplicación de la ley de Consejos de Salarios. Basado en este análisis, el autor presenta cuatro situaciones:

	Con Ley Marco	Sin Ley Marco
Con participación del Estado	Negociación tripartita (1)	Decreto salarial (2)
Sin participación del Estado	Negociación bipartita (3)	Mercado total (4)

Desde el año 1943 a 1967 predominó la forma de negociación tripartita (1) a través de los consejos de salarios.

Desde el año 1968 a 1981 predominó la situación (2) en que los salarios se fijaban a través de un decreto del Poder ejecutivo.

Desde el año 1981 a 1984 predominó de la situación (4) en la que hubo una liberalización del mercado para la fijación de los salarios.

Desde el año 1985 a 1992, en el país se retomaron las negociaciones colectivas tripartitas (1) a través de la restitución de los consejos de salarios.

Desde el año 1992 a 2004 vuelven a predominar las formas de mercado.

Cabe agregar que en el período de 2005 hasta el año 2009 se ha aplicado la ley de forma irrestricta en lo referente a la elección de delegados de las organizaciones de trabajadores. Un nuevo período comenzó en setiembre de 2009 con el nuevo marco de la ley 18.566 de Negociación Colectiva el cual “legaliza” la forma para elegir los delegados que ha sido

utilizada en la segunda y tercer época de aplicación de la ley 10.449. La nueva ley que se analizará en un capítulo aparte, introduce a la negociación bipartita en el derecho positivo uruguayo.

Con respecto a la convocatoria de estos consejos por parte del Poder Ejecutivo, no ha sido regular en los últimos cincuenta años. Si se consideran los períodos en que han sido convocados, se podría decir que en cierta medida, han provocado aumentos de los salarios reales de los trabajadores. Luis Bértola (2004) relativiza lo anterior y afirma que el alza de los salarios se debe analizar en el contexto histórico uruguayo favorable en que esté inserto. En dicho análisis debe considerarse el desempeño económico general, los movimientos de precios internacionales y la regulación del Estado en otras materias. Aún así, concluye que los Consejos de Salarios constituyen un instrumento valioso en una estrategia a largo plazo.

2.2. Modelos de negociación

Con respecto al relacionamiento entre los actores, Ermida Uriarte analiza el rol de los Consejos de Salarios como forma de negociación colectiva y destaca que la doctrina uruguaya reconoce al menos tres modelos históricos de negociación colectiva a lo largo del último siglo.

El primer modelo es la negociación colectiva bilateral o típica que rige hasta antes de ser sancionada la ley 10.449. Se trataba de una negociación colectiva “pura” y libre en la que intervenía sólo el trabajador y el empleador, sin ser regulada por una norma heterónoma.

El segundo modelo comienza en el año 1944 con la aplicación del mecanismo de fijación de salarios mínimos implementado por la ley mencionada. Se impone una negociación colectiva atípica por ser tripartita, y de funcionamiento orgánico y formal, ya que establece un procedimiento a seguir para que lo convenido entre las partes tenga efecto erga omnes. Esto último hace que los salarios y categorías queden fijados para toda la rama de actividad.

La doctrina destaca que la forma de constitución de los consejos fue de alta importancia por su régimen electivo, convirtiéndose en un elemento dinamizador de la actividad sindical ya que los representantes de los trabajadores eran elegidos según listas elaboradas a tal efecto y por voto secreto. Paulatinamente, determinó el surgimiento de un modelo ecléctico (Ermida Uriarte, 2004), producto de la negociación de sindicatos más centralizados. Los convenios colectivos celebrados por la rama de actividad, que pactaban condiciones de trabajo, fueron llevados al ámbito de los Consejos de Salarios. Este autor cuestiona la eficacia de este laudo ya que se aparta de la competencia legal concedida a este órgano. Este modelo se dio conjuntamente con la fijación de salarios a través del funcionamiento de los Consejos según la aplicación de la ley.

Ermida señala que un segundo modelo ecléctico de negociación salarial surge a partir del año 1985 hasta 1991, luego del largo período de no convocatoria de los Consejos. En este período, no se cumplieron las formalidades de elección de delegados previstas en la ley 10.449; por lo tanto, las resoluciones acordadas fueron objeto de un decreto del Poder Ejecutivo para evitar su impugnación. Concomitantemente, se siguió negociando en forma bipartita llevando los convenios colectivos al Consejo. Este autor destaca que hubo un mayor control por parte del Poder Ejecutivo de que lo acordado cumpliera las pautas establecidas previamente, tal como lo indica la ley. Esto llevó a que se celebraran algunos convenios “puros” que excedían dichas pautas mínimas.

Desde el año 1991 a 2005 los Consejos de Salarios no fueron convocados por el Poder Ejecutivo; en general, los acuerdos convenidos durante este período surgieron de la negociación bipartita que caracteriza al primer modelo presentado por Ermida Uriarte (2004).

A partir de las diferentes formas de negociación que han caracterizado las relaciones colectivas en Uruguay, distingue como métodos de fijación de salarios los siguientes:

1. el convenio colectivo típico, producto de la negociación bipartita
2. un laudo de consejos de salarios típico que resulta del funcionamiento de los Consejos de Salarios bajo el amparo de la ley 10.449
3. lo convenido en el contrato individual de trabajo, que generalmente expresa la voluntad unilateral del empleador cuando la negociación colectiva es muy limitada o nula
4. el convenio colectivo típico, celebrado por trabajadores y empleadores que luego es recogido en un decreto del Poder Ejecutivo
5. el convenio colectivo típico que es recogido en un laudo de los consejos de salarios
6. el convenio colectivo recogido en un laudo de los consejos de salarios que es objeto de un decreto del Poder Ejecutivo

2.3. Antecedentes de la ley 18.566

En el período 1991 a 2005 se produjeron algunos cambios en las estructuras de las organizaciones sindicales. Estas se vieron debilitadas y por lo tanto provocaron cambios en la unidad de negociación. Se pasa de una negociación por rama de actividad a una negociación más descentralizada, o sea a nivel de empresa. De esta manera se produce una baja en la negociación colectiva, con algunas excepciones como la banca, la construcción, el transporte y la salud privada. Esto significó que los salarios, a la gran mayoría de trabajadores, les fueran fijados en forma unilateral por el empleador.

En dicho período, la doctrina entiende que quedó en evidencia cómo los Consejos de Salarios pueden ser una forma válida para promover la negociación colectiva y lograr acuerdos entre los actores del sistema de relaciones laborales. A su vez, Bernini¹² señala

¹² En entrevista realizada en diciembre de 2009.

que las instancias de relacionamiento facilitadas por los consejos desde el año 2005 han otorgado un mejor posicionamiento a los trabajadores en la discusión de sus intereses laborales; y cita como ejemplo un mayor cumplimiento de las leyes de seguridad social.

En cuanto a la no convocatoria en los años anteriores, el Poder Ejecutivo ha basado su decisión en su interpretación del inciso segundo del artículo 5 de la ley 10.449 que establece: “en cualquier época el Poder Ejecutivo podrá convocar de oficio o a petición de parte, por intermedio del Ministro competente, la constitución de Consejos de Salarios”. Su interpretación consistía en que el término “podrá” de ese artículo, le otorga una facultad discrecional irrestricta. La doctrina administrativa entiende que este artículo debe compatibilizarse con las normas constitucionales, los convenios internacionales y las leyes nacionales. Esto implica que podría no convocar los Consejos de oficio o a petición de alguna de las partes cuando esté en funcionamiento otro mecanismo válido y que los salarios no sean excepcionalmente bajos. Sarthou (Plá Rodríguez et al., 2004) señala a pesar que el sujeto legitimado (organizaciones gremiales) ha efectuado esta solicitud, el Poder Ejecutivo no convocó a Consejos basándose en esa “presunta discrecionalidad”.

Durante el período de no aplicación de la ley 10.449 se acentuó el desequilibrio entre el capital y el trabajo. Al no existir una obligación de diálogo entre empleadores y trabajadores, se continuaron las negociaciones sólo en aquellos casos en los que existían organizaciones fuertes. En el sector bancario tampoco fueron convocados los Consejos pero la negociación se mantuvo durante este período, debido principalmente a la fortaleza de su organización sindical. La Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay [AEBU] ha mantenido la negociación bipartita en mayor o menor grado en las distintas etapas de la historia uruguaya. Por lo tanto, la convocatoria a los Consejos no debilitó a este sindicato como ocurrió en otras ramas de actividad.

A partir del 2005, y ya superada en cierta medida la crisis económica-financiera del 2002, el Gobierno asume una posición más intervencionista con el objetivo de activar el sistema de relaciones laborales. Son convocados los Consejos de Salarios nuevamente mediante el decreto 105/2005 y se crea el Consejo Superior Tripartito encargado de analizar y proyectar

modificaciones a la ley 10.449. Asimismo, se efectuó una reclasificación de las actividades para adaptarlas a la nueva realidad laboral uruguaya. A partir de los decretos 138 y 139 del 2005, en la negociación se distinguen 3 áreas: sector privado, sector público y sector rural.

De esta forma, las negociaciones colectivas tripartitas se cumplen año a año, con incorporaciones de nuevas ramas de actividad, como por ejemplo el servicio doméstico incorporado en el año 2008. El laudo que surge de las negociaciones en el Consejo de Salarios es homologado por el Poder Ejecutivo a través de un decreto.

Al igual que en la segunda oportunidad de aplicación de la ley 10.449, no se ha cumplido con el procedimiento de elección de delegados tal como se establecen en sus artículos 6, 7 y 8. La doctrina entiende que la no observación de las formalidades del marco que regula estos Consejos, como es la elección de los representantes de los trabajadores, puede conllevar una inseguridad jurídica. Lo anterior es resuelto por la nueva ley de negociación colectiva.

Más allá de las inexactitudes en la aplicación de la ley 10.449 y considerando el extenso período de no convocatoria, Bernini sostiene que esta etapa ha sido fundamental para lograr una mayor cultura de negociación en el Uruguay. Agrega que con la nueva ley de negociación se espera consolidar las negociaciones colectivas puras con una presencia menor del Estado.

2.4. Ley 18.566 de Negociación Colectiva

La convocatoria de los Consejos de Salarios por parte del Poder Ejecutivo no ha sido constante; sin embargo, ha impulsado una mayor cultura de diálogo en los períodos de mayor dinamismo. En este contexto el Poder Ejecutivo promulgó la Ley 18.566 el 11 de setiembre de 2009, que regula el sistema uruguayo de negociación colectiva en el sector privado. Ofrece un nuevo marco jurídico a la negociación colectiva que otorga a los actores del sistema de relaciones laborales nuevas herramientas para lograr acuerdos. La misma

establece que en la negociación regirán los principios y derechos del trabajo reconocidos internacionalmente y los incluidos en la propia ley.

El espíritu de la ley es impulsar que los empleadores y trabajadores negocien las condiciones de trabajo mediante el libre ejercicio del derecho de asociación y autorregulación. Obliga al Estado a fomentar y garantizarla, y asistir a las partes en caso de requerirlo.

Exige intercambiar información entre las partes que les permita fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación. Tratándose de información confidencial las partes deberán guardar reserva. En caso contrario, pueden incurrir en responsabilidad.

Además, la información a proporcionar debe aportar elementos que permita a las autoridades públicas cumplir con los siguientes objetivos:

- La preparación y aplicación de la legislación relativa a los intereses de las organizaciones de empleadores y trabajadores.
- La creación y funcionamiento de organismos nacionales encargados de la organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar social.
- La elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.

2.4.1. Negociación Colectiva por sector de actividad

Se dispone la creación un órgano tripartito compuesto por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de la organización de empleadores y seis delegados de las organizaciones de trabajadores, y sus correspondientes suplentes. El mismo sesionará con el 50% de sus miembros y deberá contar con el apoyo de la mayoría absoluta de sus integrantes para tomar decisiones.

Su convocatoria podrá ser de oficio o a propuesta de cualquiera de las partes de la relación laboral, en cuyo caso será preceptiva. Si existiera un convenio colectivo vigente en determinadas actividades o sectores, no será necesaria la convocatoria por parte del Poder Ejecutivo.

Este órgano será el encargado de coordinar y gobernar los asuntos relativos a las relaciones laborales, y contará con autonomía administrativa; o sea, reglamentará su propio funcionamiento interno.

Tendrá la misma competencia que tenían los consejos en la ley 10.449 de fijar el salario mínimo de la actividad privada, y además actualizar las remuneraciones. Asimismo, podrá fijar condiciones de trabajo en el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo.

También se incluyen la de expedirse con respecto al valor del Salario Mínimo Nacional aplicable a los sectores de actividad que no puedan fijarlos mediante la negociación colectiva; realizar la clasificación de los grupos de actividad por rama o cadenas productivas y asesorar al Poder Ejecutivo en caso de recursos que se presenten ante el mismo por discrepancias sobre la clasificación efectuada. Asimismo, podrá pronunciarse en temas relativos a las negociaciones bipartitas y tripartitas e impulsar el estudio de temas que fomenten la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

Para cada categoría de la clasificación en grupos de actividad que realice, funcionará un Consejo de Salarios que será integrado por dos delegados patronales y dos delegados de la parte trabajadora. Los delegados serán elegidos previa consulta a la organización más representativa del grupo. De no existir esta última, podrán ser designados a propuesta de las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito, o mediante mecanismos que este órgano proponga. Esta forma de designación modifica la establecida por la ley 10.449.

2.4.2. Negociación Colectiva bipartita

Tradicionalmente la negociación colectiva bipartita ha sido una fuente de derecho informal muy importante en los sistemas de relaciones laborales de nuestro país, y por primera vez incluida en el derecho positivo uruguayo en el capítulo IV de la ley 18.566.

La doctrina sostiene que la regulación de la negociación colectiva a través de una norma heterónoma, debe existir como existe en la mayoría de los países con más avances en legislación laboral. La nueva regulación no menoscaba la autonomía de los trabajadores y empleadores *per se*, sino que intenta fomentar la negociación y promoverla. Sin embargo, algunos autores opinan que puede afectar de forma inequitativa a empresas con diferentes realidades que pertenecen a una misma rama de actividad.

La negociación colectiva bipartita es aquella que prescinde de la intervención estatal. Su producto principal, los convenios colectivos, serán válidos cuando intervienen los sujetos legitimados. Según la ley 18.566, en el caso que se negocie por rama de actividad, la organización más representativa de patronos y de trabajadores será la legitimada para negociar. Los criterios a utilizar serán la antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados. Si la negociación se realiza a nivel de empresa y los trabajadores no estuvieran organizados, la organización legitimada para negociar será la más representativa de su nivel superior. En cualquier caso, los acuerdos celebrados no podrán establecer condiciones de trabajo inferiores a aquellas pactadas en un convenio celebrado por la rama a la que pertenece la empresa.

El acuerdo que surja de los Consejos de salarios será válido a partir de su inscripción y publicación por el Poder Ejecutivo. Su vigencia y procedimiento de denuncia podrá ser acordada por las partes. Más allá de la fecha de vencimiento estipulada en el convenio, este se mantendrá vigente hasta que uno nuevo sea celebrado, salvo pacto en contrario. Durante su vigencia, las partes no podrán aplicar medidas de fuerza o cualquier tipo de acción que sea motivada por discrepancias en temas en los cuales se haya arribado a un acuerdo, salvo

que se trate de medidas sindicales de carácter nacional. Si esta disposición legal no fuera respetada, el convenio colectivo puede llegar a ser rescindido mediante la actuación de la justicia laboral.

2.4.3. Resolución de Conflictos

Los sindicatos y los empleadores pueden prever un procedimiento de prevención y solución de conflictos de común acuerdo. El MTSS podrá brindar asesoramiento y asistencia técnica para fomentar y promover estos procedimientos a través de la Dirección Nacional de Trabajo [DINATRA].

Asimismo, las partes pueden optar por recurrir al MTSS o al Consejo de Salarios que corresponda y solicitar la mediación y conciliación. Si acuden al Consejo de Salarios, una vez recibidos los antecedentes, el mismo deberá ser citado para iniciar el procedimiento de conciliación. Si pasado un tiempo prudencial no se llega a una solución, se dará cuenta a la DINATRA.

La ley establece una cláusula de paz para evitar que las partes inicien acciones de fuerza durante la vigencia de los convenios que estén motivadas por temas que fueron objeto de acuerdo en dicho convenio. Se excluye la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las Organizaciones Sindicales. Si no se cumpliera con esta cláusula de paz y las partes no hubieran fijado un procedimiento para resolver la controversia, puede promoverse la rescisión del convenio ante la justicia laboral.

Si existieran diferencias en la interpretación del convenio, las partes deberán agotar las instancias de negociación directa, y luego podrán acudir al MTSS.

2.4.4. Algunas críticas del sector empleador

Desde la época de discusión del proyecto de ley 18.556 se cuestionó, por parte del sector empleador, los límites a la regulación de algunos aspectos de la negociación colectiva y su efecto sobre los derechos de los trabajadores y empleadores. Se destacan las siguientes críticas¹³:

- a. No existe consenso entre trabajadores y empleadores con respecto a los temas regulados por la ley de modo de garantizar el compromiso de los actores y el efectivo cumplimiento de la norma.
- b. El espíritu de la ley es consolidar la intervención del poder público, lo que afecta la autonomía colectiva porque establece la obligación de registrar y publicar los convenios colectivos por parte del Poder ejecutivo para extender sus efectos. Esto debería ser librado a la voluntad de las partes que negocian el mismo.
- c. Según Slinger (2008) la negociación bipartita por rama de actividad quedaría como absolutamente residual al ampliar la competencia de los Consejos de Salarios. Además de fijar los salarios mínimos, estos podrían fijar otras condiciones de trabajo, materia que debería ser exclusiva de la negociación típica o bipartita.
- d. No se establece una coordinación equilibrada en la regulación entre los institutos del Derecho Colectivo del Trabajo, o sea, entre las organizaciones gremiales, la negociación colectiva y conflictos colectivos.
- e. Se atribuye al Consejo Superior Tripartito el cometido de gobernar las relaciones laborales, lo cual prioriza al Estado por encima de la relación bilateral. Lo que se considera adecuado es que la negociación tripartita se limitara a fijar los salarios mínimos y se promoviera el establecimiento de otras condiciones de trabajo mediante la negociación bipartita.
Pérez del Castillo agrega que el nivel descentralizado de empresa es el más adecuado para negociar las condiciones de trabajo. El Estado, debe regular las relaciones laborales en subsidio de la capacidad autónoma que las partes tienen a negociar.
- f. Se extienden los efectos del convenio colectivo celebrado a nivel de rama a las empresas en las que no existe sindicato representativo. Esto puede poner en riesgo

¹³ Leonardo Slinger - "La regulación legal de la negociación colectiva", 2008.

la supervivencia de estas si se establecieran mínimos salariales demasiado elevados en relación a sus niveles de actividad.

Bernini señala que debe existir una negociación por rama y por empresa. Considera que hasta a los propios empresarios les conviene que haya negociación por rama para que exista una equiparación salarial. De otra forma, podría derivar en que el factor sindical afecte negativamente en la competitividad entre las empresas.¹⁴

- g. Se restringe la capacidad de negociación de los trabajadores cuando no existe sindicato a nivel de empresa. Por lo tanto, se lesiona el derecho de no sindicalización de estos trabajadores (libertad sindical negativa).

Por su parte, Pérez del Castillo opina que la ley no limita el derecho a negociar; sin embargo, le concede un privilegio al trabajador sindicalizado. Agrega que cuando no exista una organización representativa, las partes deberían poder elegir delegados para que las representen en la negociación. Por lo tanto, no aplicaría la crítica en el caso de algunos sindicatos, como SUNCA o AEBU, cuyo grado de representatividad es elevado.

Cedrola señala que si se exige como condición la de ser afiliado al sindicato, en oportunidad de contratación de nuevos empleados, la libertad sindical negativa puede verse vulnerada. Aún en aquellos casos en que estuviera plenamente justificada una bolsa de trabajo que se constituyera a tales efectos.

- h. Se extiende la vigencia del convenio colectivo más allá de la fecha de vencimiento, en lugar de permitir que el efecto ultractivo se negocie libremente por las partes, a través de su autonomía colectiva y libertad sindical.
- i. Ante conflictos entre las partes, no se especifica qué efectos tiene el elevar los antecedentes a la DINATRA ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en los Consejos de Salarios.
- j. La ley establece la obligación de intercambiar información entre las partes para facilitar las negociaciones pero no establece claramente los requisitos que debe cumplir, ni impone una sanción a quienes la manejen de forma ilícita o poco ética.

¹⁴ En entrevista citada, 2009.

3. La negociación colectiva en el sector bancario

3.1 El sector bancario

AEBU es la organización que representa a los trabajadores del sector financiero en Uruguay, incluso a la banca pública y privada. Posee experiencia acumulada en la defensa y conquista de mejores condiciones de trabajo para el sector. Además de regular las relaciones laborales mediante la celebración de convenios colectivos, tiene como fin la defensa del derecho al trabajo que se ha manifestado con acciones tendientes a conservar la fuente laboral.¹⁵

Ante la problemática del cierre de instituciones bancarias, AEBU alcanza sus fines cuando todos los trabajadores recuperan su fuente de trabajo u obtienen una solución alternativa, tal como sucedió en el año 2002. En general, los logros alcanzados se relacionan directamente con su poder de negociación que es producto de su madurez y de la importancia estratégica del sector financiero para el país. El pertenecer a este sindicato implica para los trabajadores un fuerte respaldo y amparo sindical en la defensa de su fuente de trabajo.

El sector bancario es uno de los sectores con mayor trayectoria de negociación colectiva que se inicia a fines de la década del 50 por rama de actividad. Tradicionalmente, la negociación ha sido bipartita, con la participación del sindicato bancario (AEBU) y la Asociación de Bancos del Uruguay [ABU] por la parte trabajadora y empleadora respectivamente. ABU era una organización conformada por la mayoría de los bancos públicos y privados existentes en Uruguay. Representó al sector empleador hasta que cada banco comenzó a apartarse de lo convenido por la rama, a partir de la crisis del año 2002. Esto originó un proceso de autodisolución por el predominio de la negociación

¹⁵ www.aebu.org.uy, 30/102009.

colectiva por empresa frente a la negociación por rama. Posteriormente, en el año 2005, se formó la Asociación de Bancos Privados del Uruguay [ABPU] que no tiene una participación significativa en la negociación colectiva. De esta manera, el interlocutor de AEBU es cada institución financiera.

En la década del 60 comenzó un proceso de transnacionalización de los bancos en el Uruguay que implicó cambios en el relacionamiento de los actores por la nueva estructura de la propiedad de las instituciones. La negociación colectiva por rama de actividad, para la mayoría de los empresarios o gerentes responsables de los bancos extranjeros, es un fenómeno atípico que les resultó difícil de comprender.¹⁶ No obstante, hubo una adaptación a las modalidades de negociación de la banca uruguaya.

Si se consideran los últimos 50 años, podría afirmarse que las negociaciones colectivas entre AEBU y cada banco se han mantenido pero con características particulares según el contexto histórico del país. Específicamente, la convocatoria a Consejos de Salarios en el año 2005 sólo significó un “piso” legal para los convenios celebrados por empresa, ya que los celebrados con posterioridad superaron dicho mínimo. Es habitual que en los convenios suscriptos por la banca se establezca que los aumentos que ellos fijen sean tomados a cuenta de futuros ajustes a determinarse en el ámbito tripartito.

Actualmente, y dada la amplia trayectoria en negociación colectiva que posee la banca, es de esperar que la ley 18.566 no produzca efectos significativos en el relacionamiento entre los actores. Con respecto a la visión que pudiera tener el inversor extranjero sobre esta normativa, Bernini, Cedrola y Pérez del Castillo coinciden en que la ley no constituye un plus pero tampoco un obstáculo para las decisiones de inversión en nuestro país. Cedrola agrega que ya existe este tipo de legislación en otros países, por lo tanto, no constituiría en sí misma un factor diferencial en la toma de decisiones de inversión.

¹⁶ Cedrola en entrevista citada, 2009.

3.2. Las materias acordadas en los convenios colectivos de la banca

En el presente trabajo hemos estudiado los convenios colectivos que son el resultado de la negociación colectiva bipartita, desarrollada en el sector bancario. Este estudio abarca 32 convenios colectivos que fueron celebrados en el período de enero 2005 a agosto 2009 e inscriptos en la División de Documentación y Registro del MTSS.

El estudio no tiene como fin concluir acerca de la cobertura de las negociaciones colectivas¹⁷ del ámbito público y privado del sector bancario, sino observar cuáles fueron las materias que han sido objeto de acuerdo.

Observamos que existen 26 convenios colectivos de la banca privada y 6 convenios en la banca pública que fueron inscriptos en el período y suscriptos por AEBU y el banco correspondiente. Clasificamos las cláusulas contenidas en los convenios según distingue Mantero de San Vicente (1998), mediante la cual se encuentran cláusulas que establecen condiciones salariales, otras condiciones de trabajo, referidas a las relaciones laborales y a otros temas no cubiertos por la seguridad social. Se muestra a continuación la proporción de convenios que contienen cada tipo de cláusula en el total de los convenios estudiados.

Cláusulas salariales

- Salario: determinación de la forma de cálculo de los reajustes salariales según la evolución del Índice de Precios al Consumo y otras partidas que aumentan el salario básico. **33%**
- Otras partidas salariales, especiales o compensatorias: partidas que compensan los gastos ocasionados en oportunidad del goce de la licencia; de traslados; en el desarrollo de tareas en ferias rurales, por el aporte personal al Sistema Integrado Nacional de Salud, y meriendas. **44%**

¹⁷ La cobertura de la negociación colectiva es la proporción de trabajadores que están cubiertos por los resultados de la negociación colectiva.

- Quebrantos: ajustes semestrales en igual proporción a la evolución del dólar estadounidense en el semestre anterior. Se establecen procedimientos administrativos sobre estas partidas. **25%**
- Viático: por tareas desarrolladas en horario nocturno, externas al lugar de trabajo habitual, en zonas balnearias, por traslados temporarios y por el desarrollo de actividades fuera del departamento de radicación del empleado. **28%**
- Categoría: tareas que le corresponde a cada categoría. **22%**
- Primas salariales, por ejemplo la prima por antigüedad. **19%**
- Horas extras: determinación del cálculo y procedencia del pago. **11%**
- Remuneración variable y premios mediante sistemas de evaluación de desempeño basados en criterios de performance general del banco, del equipo y del aporte que realiza cada uno de los funcionarios en la gestión. **3%**
- Participación en las utilidades de la institución. **6%**

Cláusulas relativas a otras condiciones de trabajo

- Tareas realizadas: se estipula las condiciones en que podrán efectuarse traslados del empleado, determinación de las tareas a realizar en caso de suplencias o de reasignación de empleados a otras sucursales. **8%**
- Cambio tecnológico: disminución de horas extras a efectuar por el personal para compensar la reducción de la jornada de aquellos a los que afecte el cambio. **3%**
- Salario en especie, por ejemplo la entrega de uniformes de trabajo. **17%**
- Otras prestaciones complementarias: se destina un porcentaje de los sueldos más primas a la guardería de AEBU; pago en dinero de compensación especial de apoyo al grupo familiar [CEANF]. **28%**
- Jornada laboral: determinación de horario laborable y descansos intermedios. **14%**
- Descanso anual: posibilidad de fraccionamiento de la licencia, otorgamiento de días adicionales en caso de trabajar en la semana de turismo; no cómputo de sábado; prioridad en la elección de días según puntaje de los empleados. **31%**
- Seguridad e higiene: condiciones que aseguren la salud y bienestar laboral **14%**

- Establecimiento de criterios de ascenso laboral. **8%**
- Capacitación: cursos pagos por el empleador, actualización de conocimientos. **6%**
- Formas de contratación: procedimientos sobre los contratos a prueba, extinción del contrato e incorporación del empleado en la plantilla definitiva. **6%**
- Otras partidas en efectivo que se otorgan a empleados al desvincularse del banco luego de configurar la causal jubilatoria. **14%**

Cláusulas relativas a las relaciones laborales

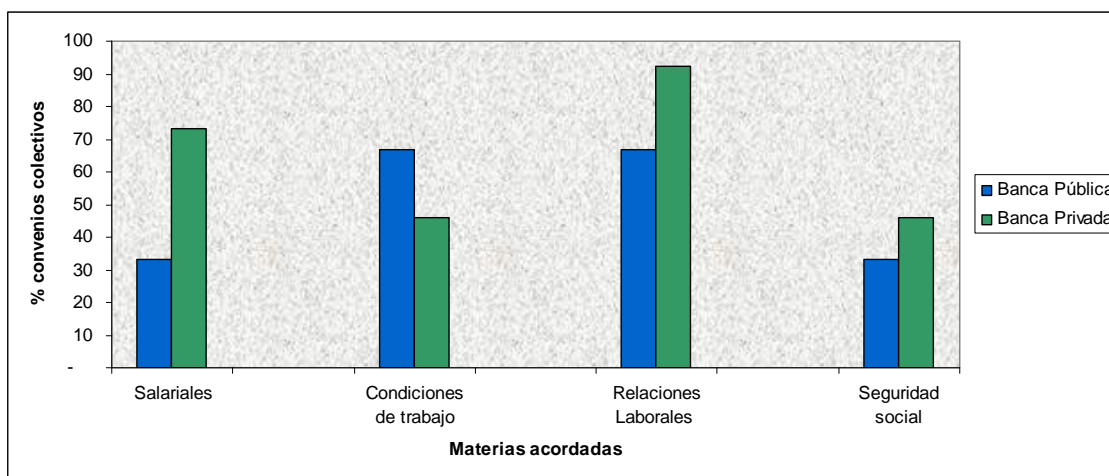
- Cláusulas de paz: las partes se obligan a no tomar medidas de fuerza motivadas por los temas acordados en los convenios. **3%**
- Cláusulas de salvaguarda: revisión de los ajustes pactados si la inflación supera a la proyectada al celebrar el convenio, y adopción de las medidas apropiadas a la situación. **3%**
- Garantía a la libertad sindical: no descuento del salario por el tiempo dedicado a asambleas en horarios de trabajo con un límite anual de días; exhibición de carteleras sindicales en cada dependencia. **22%**
- Descuento de cuota sindical y otros servicios que ofrece el sindicato. **3%**
- Licencia gremial: determinación de la cantidad de días al año para el cumplimiento de actividades gremiales. **17%**
- Criterios de interpretación de los convenios mediante la creación de comisiones paritarias. **6%**
- Creación comisiones paritarias para: la interpretación del convenio colectivo, discutir criterios generales respecto a las partidas anuales, estudiar la implementación del programa "Balance Scorecard", estudiar el tema salud en el caso que la Caja de Auxilio se disuelva o deje de cumplir sus cometidos, estudiar la salud ocupacional; caja de auxilio; calificaciones. **50%**
- Prevención /solución de conflictos: se establece procedimiento para resolver diferencias que se originen en la interpretación o aplicación del convenio u otras cuestiones. **28%**

- Régimen disciplinario: definición de sanciones y el procedimiento a aplicar. **22%**
- Definición del ámbito de aplicación. **3%**
- Definición de la vigencia del convenio colectivo y prórroga automática si no existiera denuncia. **39%**
- No descuento de las horas no trabajadas por paro de actividades. **6%**
- Responsabilidad social: acciones a desarrollar en apoyo al Plan de Emergencia Nacional. **3%**
- Despidos colectivos o reestructuras: liquidación de préstamos otorgados a empleados que serán despedidos; pago de licencias no gozada, reconocimiento de la antigüedad en el caso de transferencias de la propiedad de institución. **8%**
- Bolsa de trabajo: con respecto a la incorporación de personal incluido en la bolsa de trabajo formada a partir de la crisis del año 2002. **14%**
- Efecto en los laudos: los aumentos acordados en el convenio se toman a cuenta de los ajustes que establezca el Poder Ejecutivo siempre y cuando no prevea la exclusión de las empresas donde exista convenio vigente. **17%**
- Compromiso de crear espacios de diálogo. **8%**
- No discriminación: se reafirma el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trabajo y equidad. **3%**

Cláusulas referidas a beneficios no contemplados por la seguridad social

- Licencias especiales por fallecimiento, lactancia, antigüedad bancaria, estudio; adopción, enfermedad, paternidad; matrimonio, donación de sangre y mudanza. **33%**
- Salud: reintegro de gastos por lentes, tickets mutuales, y cobertura mutual en caso que no funcione la Caja de Auxilio. **33%**
- Pago de seguro de vida y cobertura fúnebre **6%**

El siguiente gráfico muestra la proporción de convenios que contiene cada tipo de cláusula en el total de los convenios, en el que se distingue la banca pública y la banca privada.

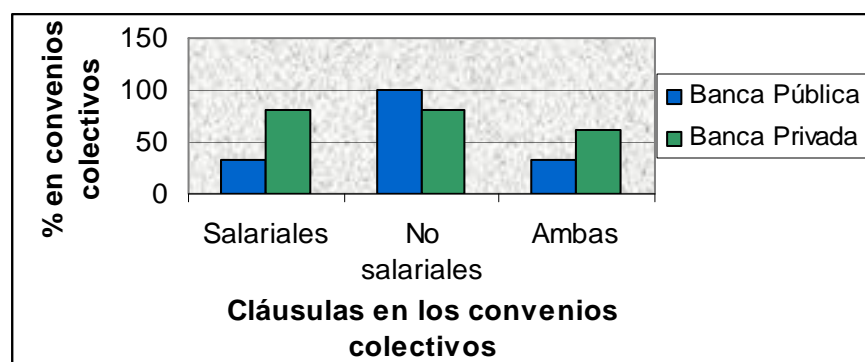


Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por el MTSS. Comprende el período 01/2002 a 08/2009.

Tanto en la banca pública como en la banca privada, el tema mayoritariamente acordado es aquel referido a las relaciones laborales. En aquellos celebrados por la banca privada, constatamos que un 92% de ellos tienen cláusulas referidas a este tema y en la banca pública 67%. En la muestra se verifica un alto porcentaje de convenios de la banca privada con cláusulas referidas a temas salariales 73%.

Una segunda clasificación que se efectúa agrupa las cláusulas según su naturaleza jurídica. Según esta, se observa que el 100% de los convenios estudiados contienen cláusulas normativas y el 69% contiene cláusulas obligacionales. Se destacan como cláusulas obligacionales las referidas a la libertad sindical, prevención de conflictos y establecimiento de procedimientos de solución de los mismos, ámbito de aplicación e interpretación del convenio y vigencia de estos, creación de comisiones paritarias con distintos fines y creación de instancias de diálogo y negociación.

Por último, se clasifican las cláusulas según traten sobre temas salariales y temas no salariales. Este análisis tiene como fin mostrar el uso de la negociación colectiva como mecanismo de fijación y ajuste de salarios o como mecanismo de adaptación de las condiciones de trabajo y relacionamiento a las necesidades de las partes.



Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por el MTSS. Comprende el período 01/2002 a 08/2009.

Se puede destacar que en las negociaciones del sector bancario público se han acordado temas no salariales, ya que se incluye este tipo de cláusula en todos los convenios de la muestra. En cambio, solo la tercera parte de los mismos incluyen cláusulas salariales. Por su parte, en el conjunto de los convenios estudiados de la banca privada se han pactado de igual manera tanto cuestiones salariales como no salariales, alcanza en cada caso al 81% del total.

4. La crisis económico financiera

Las crisis financieras producen un importante impacto no sólo a nivel económico y político de un país sino también a nivel social y cultural. Supone momentos de mucha incertidumbre que pueden afectar y poner en riesgo los valores de la sociedad y la estabilidad de las instituciones. La crisis uruguaya de 2002 detonó en el sector bancario y llegó a tener una dimensión muy significativa que alcanzó a toda la sociedad uruguaya.

En el año 2008, luego de superada la crisis, se realizó el seminario “Uruguay: ¿Qué aprendimos de la crisis financiera de 2002?”. En el mismo, los participantes tuvieron coincidencias sobre las lecciones aprendidas a raíz de la crisis pero existieron algunas discrepancias acerca de sus causas. A partir del debate desarrollado en este seminario se pueden clasificar los factores que incidieron en la misma en macroeconómicos y bancarios.¹⁸

Entre los factores macroeconómicos se expuso la debilidad de la situación cambiaria uruguaya, la fuerte dependencia que tiene nuestro país con la región y la demora en reaccionar a la devaluación argentina en enero de 2002 y la brasilera en el año 1999 debido la rigidez cambiaria existente. Asimismo, ya existía un amplio déficit fiscal antes de la crisis que era vulnerable a los cambios bruscos en el tipo de cambio, ya que la deuda pública bruta del país en su mayoría estaba nominada en dólares. La devaluación de la moneda nacional frente al dólar estadounidense, junto a una fuerte caída del Producto Bruto Interno y problemas de solvencia del Estado, acentuó la dependencia económica con Argentina con la consiguiente influencia negativa de la crisis de dicho país en el nuestro. También influyó la existencia de una fuerte dependencia de las exportaciones de bienes al Mercado Común del Sur [MERCOSUR].

Se destacaron algunos indicadores que reflejaban una situación económica que ya era recesiva: en el período 1999-2002, el Producto Bruto Interno real se vio reducido en un

¹⁸ Seminario “Fuente: Uruguay: ¿qué aprendimos de la crisis financiera de 2002? (2008).

19%, los salarios reales disminuyeron en un 20%, la tasa de desempleo alcanzó el 20% y la tasa de pobreza superó el 30%.

Desde el punto de vista de los factores bancarios, se subrayó la existencia de una elevada dolarización de la economía uruguaya, de una inadecuada supervisión del sistema financiero en general, la inexistencia de reglas definidas o planes para la resolución de los potenciales problemas bancarios, los fraudes al Banco de Montevideo y el Banco Comercial y los choques externos que afectaron al país. En este sentido, el congelamiento de los depósitos en Argentina provocó una fuga de fondos desde Uruguay, que sumada a la desconfianza de los depositantes residentes, agravó la situación de liquidez del sistema financiero uruguayo. Por otro lado, la disminución del otorgamiento de crédito a los sectores productivos contribuyó a aumentar las dificultades que atravesaba la cadena de pagos de todo el sistema.

En este contexto, el Banco Central del Uruguay [BCU] intervino varias instituciones en el transcurso del año 2002: el Banco Galicia en febrero, los Bancos Montevideo y Caja Obrera en el mes de junio. Posteriormente, se decretó el feriado bancario nacional el día 30 de julio mediante el decreto 288/002, que luego fue prorrogado por el decreto 293/002. La operativa bancaria se reinició una semana más tarde excepto el Banco Comercial, Montevideo, Caja Obrera.

A partir del cierre de los tres bancos privados más importantes de la plaza surgió la necesidad inmediata de detener una corrida bancaria y evitar el colapso del sistema de pagos que podía aumentar los daños en el sistema. El ministro de Economía y Finanzas de la época, Alejandro Atchugarry, manifestó el compromiso asumido para la salida de la grave situación y la solidaridad internacional recibida, particularmente del Fondo Monetario Internacional.¹⁹ Esta solidaridad se plasmó a nivel nacional a través del diálogo entre los diversos actores sociales y políticos, que entre otras propuestas, derivó en la

¹⁹ Uruguay: ¿Qué aprendimos de la crisis financiera? p. 132.

discusión y posterior sanción de una ley de fortalecimiento financiero. Esta ley ²⁰ estableció normas respecto a varios temas:

- fortalecimiento de la supervisión del sistema financiero
- reestructuración del sistema de intermediación financiera
- normas sobre liquidación de instituciones de intermediación financiera cuyas actividades estaban suspendidas a la fecha de promulgación de la ley
- protección del ahorro bancario
- fondo de garantía de depósitos bancarios
- subsidio por desempleo para el sector bancario

El cierre de los bancos Comercial, Caja Obrera y Montevideo en julio de 2002 y del Banco de Crédito en el 2003, implicó el riesgo de la pérdida del empleo de 2.381 trabajadores bancarios.²¹ Ante a esta situación, se evidenció la madurez de AEBU al mantener el diálogo y discusión entre los demás actores del sistema para promover una salida conjunta a la crisis y recuperar las fuentes de trabajo. Por formar parte de un sector estratégico del país, el sindicato bancario tuvo elementos distintivos a otras organizaciones para ganar espacios de diálogo que le permitieron cumplir con sus objetivos. Las negociaciones con el gobierno, el sector empresarial, los ahorristas del sistema financiero y la sociedad civil se desarrollaron fluidamente en un ambiente de no confrontación, con un amplio intercambio de propuestas.

Algunas de las propuestas de AEBU para la recuperación de fuentes de trabajo fueron aceptadas por el poder político en su plan de medidas para estabilizar el sistema financiero. La sanción de la ley 17.613 del 31 de diciembre de 2002 fue lo que permitió la mayor cantidad de trabajadores reinsertados a la actividad bancaria al otorgar al Estado la facultad de constituir una institución de intermediación financiera. En esa misma fecha, el Poder

²⁰ Ley 17.613 de Fortalecimiento Financiero publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 2002.

²¹ Cantidad de afiliados a la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias en enero de 2003.

Ejecutivo decretó la creación del Nuevo Banco Comercial a través de la reestructuración de los bancos a liquidarse: Comercial, Caja Obrera y Montevideo²².

Asimismo, AEBU logró acuerdos con las instituciones bancarias públicas y privadas para lograr la reinserción de más trabajadores. Estos se fundamentaron en que las instituciones no suspendidas se beneficiarían con una mayor porción del mercado financiero cuando se recuperara la confianza del público, el ahorro y se normalizara la cadena de pagos y el resto del sistema.

²² Las resoluciones del Directorio del BCU N° 932/2002, 933/2002 934/2002 dispusieron la disolución de los tres bancos y el consiguiente estado de liquidación. Asimismo, operó de pleno derecho la transferencia a los respectivos Fondos de Recuperación de Patrimonio Bancario.

4.1. El escenario laboral de los desempleados bancarios

Para instrumentar la incorporación de los trabajadores bancarios se constituyó una bolsa de trabajo conformada con los desempleados de los cuatro bancos suspendidos por el BCU. Según sus características particulares, algunos trabajadores se integraron al proceso de liquidación de los bancos, otros se incorporaron a la plantilla del Nuevo Banco Comercial, y al resto se le pagó una jubilación anticipada proveniente del fondo solidario o permaneció amparado al régimen de subsidio por desempleo. Tres años más tarde, algunos trabajadores que continuaban en la bolsa de trabajo se acogieron a un régimen de jubilación anticipada creado por la ley 17.939.

Incorporación de trabajadores a la plantilla del Nuevo Banco Comercial

En abril de 2003 se incorporaron al Nuevo Banco Comercial alrededor de 850 trabajadores que pertenecían a los bancos Comercial, Caja Obrera y Montevideo. A los efectos de seleccionar estos trabajadores se formó una comisión integrada por representantes de AEBU, de la Corporación Nacional para el Desarrollo, del BCU, del Banco Montevideo y del Banco Comercial. El cometido principal de los representantes sindicales fue la de asentar su posición con respecto a la composición de la plantilla, la cual debía reflejar la proporción que existía entre los trabajadores de cada uno de los bancos suspendidos. Asimismo, el sindicato defendió el carácter social de los criterios de selección al reclamar atención preferente a los casos de matrimonios bancarios, mujeres jefas de hogar o padres de familia con hijos a su cuidado, entre otros criterios que otorgaran garantías para sus afiliados. También se consideró los estudios realizados y los años de experiencia bancaria de cada trabajador. En general, se atendió a las posibles dificultades que pudieran afrontar los trabajadores para reinsertarse nuevamente en el mercado de trabajo.

A partir de un “ranking” confeccionado para cada cargo requerido y la ponderación de las características personales se completa la integración del nuevo banco, con la

consideración especial hacia aquellas personas que estuvieran en una situación de inestabilidad laboral casi irreversible.

Cedrola considera que la posición del sindicato bancario fue estratégicamente acertada al acordar el uso de estos criterios. De esta forma, en la bolsa de trabajo subsistiría el personal más joven y más capacitado, con mayores probabilidades de ser contratado por otros bancos. Por su parte, Bernini señala que con el transcurso de los seis años de funcionamiento del banco, este efecto ha sido contrarrestado con la rotación normal del personal.

Incorporación de trabajadores en la liquidación de los bancos suspendidos por el BCU

La cantidad de trabajadores requerida para realizar las tareas de liquidación de los bancos fue de 215 personas²³. Este grupo fue integrado por los 50 trabajadores bancarios que cumplían con el requisito de ser mayores a 50 años, y por 165 trabajadores que habían obtenido un mayor puntaje en el ranking efectuado con este propósito.

Trabajadores amparados al régimen de subsidio por desempleo e incorporados al Registro de Trabajadores Desocupados o bolsa de trabajo

Para dar solución al desempleo bancario que aún subsistía se incluyó en la ley 17.613 de fortalecimiento financiero un régimen para cubrir la contingencia del desempleo bancario. Este seguro de desempleo tuvo gran relevancia ya que los empleados de este sector aún no gozaban con este beneficio de seguridad social.²⁴

Estos trabajadores fueron incluidos en un registro en el que figuraba el currículum vitae de cada empleado. AEBU acordó con los bancos privados y públicos la reincorporación de sus afiliados que pertenecían a este registro. En el comienzo de las negociaciones de AEBU

²³ Según datos proporcionados por Pedro Steffano en entrevista citada, 2009.

²⁴ El régimen de subsidio por desempleo está vigente actualmente y ampara a todos los trabajadores afiliados a la CJPB aunque no ha vuelto a ser utilizado por considerarse una mala señal que puede derivar en una crisis de confianza en el mercado financiero. Ver apartado 4.3.2.

con el gobierno y ABU, aún no se había resuelto la liquidación del Banco de Crédito. Por lo tanto, los primeros acuerdos se lograron con bancos de capitales privados, que fijaron criterios de reinserción de trabajadores, por ejemplo, el “tres por uno” o el “cuatro por uno”.

El criterio tres por uno consistió en incorporar a tres trabajadores afiliados de la bolsa de trabajo, por cada vacante cubierta por el mercado de trabajo. A su vez, con algunas instituciones se acordó que se incorporaría una cantidad absoluta. Por ejemplo, el banco ABN AMRO contrató aproximadamente 80 y el Banco ITAU 45 trabajadores.

AEBU procuró que en las negociaciones se acordara como mínimo el ingreso de dos trabajadores de la bolsa por cada vacante provista por el mercado de trabajo. La forma de selección fue a través de la evaluación del curriculum vitae, atendiendo a las necesidades que cada banco tuviera en cuanto a perfil, experiencia, cargo y demás cualidades personales de los trabajadores a contratar. Se estipuló que si los trabajadores no superaban un período de prueba de noventa días podían reingresar a la bolsa de trabajo. Sólo en cuatro casos los trabajadores no consiguieron el ingreso efectivo al banco.

A través de las negociaciones que se mantuvieron con la banca pública desde la crisis de 2002, se incluyeron personas provenientes de la bolsa de trabajo en las nuevas contrataciones en el Banco de Seguros, BCU y el BROU. En este marco, quedó excluido de las negociaciones el Banco Hipotecario del Uruguay debido a su situación económica poco favorable.

Con posterioridad a la resolución del BCU²⁵ que dispuso la disolución y el consiguiente estado de liquidación del Banco de Crédito, el sindicato logró el primer acuerdo de reinserción con la banca pública denominado “3 por 1”. En este se acuerda la renovación del personal mediante el ingreso de un trabajador de la bolsa de trabajo por cada tres empleados que tramitaran su jubilación (luego de cumplir las causales correspondientes). En este caso, y a diferencia de algunos convenios celebrados con la banca privada,

²⁵ Resolución del BCU D126/2003 del 28 de febrero de 2003.

quedaron también comprendidas las personas no afiliadas a AEBU y aquellas provenientes del mercado de trabajo. Sin embargo, el haber trabajado en el Banco de Crédito otorgaba un “plus” a los aspirantes.²⁶

Aunque existieron algunos retrasos en el cumplimiento de los acuerdos mencionados con la banca pública y privada, si se consideran las graves consecuencias de la crisis del 2002 en el mercado de trabajo uruguayo, se puede afirmar que se arribó a una solución satisfactoria para la mayoría de los trabajadores bancarios. Se puede destacar que durante el año 2009 se incorporó la última decena de desempleados incluidos en la bolsa que estuvieran afiliados a AEBU.

Desde una perspectiva amplia del escenario laboral de los trabajadores que fueron reinsertados, se puede observar que estos recuperaron las condiciones anteriores a la crisis. Con algunas excepciones, los salarios, categorías y otras condiciones laborales en la banca se han equiparado paulatinamente a través de la celebración de convenios similares.

Cedrola señala que aunque siempre es válido el objetivo de defender el empleo, puede provocar el efecto inverso de no generar ni siquiera un puesto de trabajo. Cita como ejemplo los acuerdos que constituyeron, en algunos casos, una limitación a la decisión de contratar un nuevo trabajador por el compromiso de incorporar tres pertenecientes a la bolsa de trabajo. Esto implicó, que ante la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, la institución estaba obligada a contratar cuatro trabajadores con el consecuente aumento importante de los costos laborales.

Jubilaciones anticipadas financiadas por AEBU

Los hombres y mujeres que superaban los 57 y 52 años de edad respectivamente al año 2002 accedieron a un mecanismo de jubilación anticipada financiado por un fondo solidario constituido a partir de la iniciativa de AEBU y administrado por la CJPB. Otra condición necesaria era haber cumplido con el requisito de 30 años de actividad bancaria. Este

²⁶ Bernini en entrevista citada, 2009.

beneficio consistió en el pago de aproximadamente el 50% del salario que percibían los trabajadores antes de su desvinculación de los bancos suspendidos. También se le pagó el aporte jubilatorio por los años que correspondieran hasta alcanzar la edad necesaria para configurar las causales jubilatorias del régimen general de la CJPB.

Planes de jubilación voluntarios

Algunos bancos privados continuaron ofreciendo a sus empleados los tradicionales planes de prejubilación voluntarios con el objetivo que el personal se renovara y dar solución al desempleo bancario. Como es habitual en estos planes, se diferenciaron del régimen general de la CJPB por la menor edad requerida, menor cantidad de años de aportación a la CJPB y un monto de jubilación menor.

4.2. AEBU y la creación del Fondo Solidario

Los trabajadores que se incorporaron al Nuevo Banco Comercial donaron el monto recibido por concepto de despido cuando las instituciones fueron suspendidas. Con estos recursos AEBU formó un fondo solidario independiente del fondo jubilatorio de la caja que se destinó a²⁷:

- el pago de cursos de capacitación para “reeducar” a los trabajadores. Por ejemplo: cursos de inglés, informática, matemática financiera, negocios con el exterior;
- la cobertura de salud de los trabajadores que estaban aún desempleados;
- el pago del equivalente a 15 sueldos y condonación de la deuda que tuviera con el banco al cual pertenecían (tope de 350 salarios base) a aquellas personas que no quisieran ser reinsertados;
- el pago de las "prejubilaciones”.

²⁷ Steffano en entrevista citada, 2009.

4.3. Seguro por desempleo

4.3.1. La OIT y el desempleo

En materia de desempleo la OIT ha sancionado los convenios 102 sobre la seguridad social y el convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo. Aunque Uruguay no ha ratificado estos convenios, no imposibilita que puedan ser denunciadas ante la OIT aquellas disposiciones que eventualmente sean incumplidas.

Convenio 102 sobre la seguridad social, 1952

Este convenio establece diversas proposiciones mínimas relativas a la seguridad social, entre ellas, las prestaciones por desempleo.

La contingencia por desempleo debe comprender la suspensión de las ganancias ocasionadas por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso que la persona sea apta para trabajar y está disponible para el trabajo. Este convenio hace hincapié en el desempleo total y no prevé otros casos en los que se configure la causal que hace nacer el derecho a cobrar la prestación por desempleo.

Las personas protegidas deben comprender a los residentes cuyos ingresos no superen cierto nivel mínimo. La duración de la prestación debe cubrir todo el transcurso de la contingencia, que puede limitarse en ciertos casos: a trece semanas cuando se trate de categorías de asalariados y veintiséis semanas si se trata de personas residentes cuyos recursos durante la contingencia no superen cierto monto. Estos plazos se consideran en el transcurso de doce meses.

También se puede establecer un período de espera fijado en los siete primeros días de la suspensión de las ganancias, en el cual la prestación podrá no ser pagada. Además, prevé la

adopción del período de espera para los trabajadores estacionales o zafrales, según las condiciones de la actividad profesional.

Las prestaciones deben ser en dinero, pagadas en forma periódica y los montos deben alcanzar un beneficiario tipo, por ejemplo, una persona con cónyuge y dos hijos.

Convenio 168, referido al fomento del empleo y la protección contra el desempleo, año 1988

En el año 1988 la Conferencia de la OIT realizó una revisión del convenio 44 de 1934 que trata el desempleo. Se consideraron los cambios producidos en la legislación nacional de los países industrializados que ya habían fijado un nivel de protección superior los requerimientos mínimos establecidos por dicho convenio. De esta revisión surge el convenio 168 que fue aprobado para fomentar el empleo y la protección contra el desempleo.

El mismo obliga a los países que lo ratifican a procurar un sistema de protección contra el desempleo que sea coordinado con las políticas de empleo adoptadas por dicho país. Además, establece que las disposiciones establecidas en el mismo deben ser aplicadas en consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con lo cual se fomenta la participación tripartita en las decisiones sobre el empleo.

Campo de aplicación

Este convenio amplía el campo de aplicación personal del convenio 102 a ciertas categorías de asalariados, incluyendo funcionarios públicos y aprendices y a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no superen cierto límite.

Contingencias cubiertas

Se prevé que las contingencias cubiertas abarquen a los trabajadores con desempleo total o parcial, suspensiones temporales de trabajo, y trabajadores a tiempo parcial que estén en busca de un empleo a tiempo completo.

El convenio define al desempleo total como la pérdida de ganancias debido a la imposibilidad de obtener un empleo conveniente, en el caso de una persona que se encuentre apta y disponible para el trabajo y que efectivamente se encuentre buscando empleo. Asimismo se define el desempleo parcial como la pérdida de ganancias debido a una reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo. Las suspensiones o reducciones de ganancias, sin finalización de la relación laboral y que sean motivadas en problemas económicos, tecnológicos, estructurales o análogos son consideradas suspensiones temporales.

Indemnizaciones que deben atribuirse

En el caso de desempleo total, las indemnizaciones deben abonarse mediante pagos periódicos calculados de forma tal que compense en forma parcial y transitoria al beneficiario, por la pérdida de ganancias y que a la vez eviten efectos disuasivos para el trabajo y la creación de empleos. Este convenio busca proteger a los desempleados y también fomentar el empleo.

Duración de las prestaciones

Según el convenio, las prestaciones deben abonarse mientras duren estas contingencias en los casos de desempleo total y suspensión de ganancias. No obstante, en el primer caso puede establecerse una duración inicial que puede limitarse a veintiséis semanas por cada caso de desempleo o de treinta y nueve semanas en el total de dos años. Adicionalmente, el plazo puede limitarse a trece semanas en un período de doce meses, si el Estado se acogiera a las excepciones temporales.

El plazo inicial puede ser extendido si el desempleo continúa más allá de la duración inicial de la prestación. El monto de estas prestaciones adicionales podría ser calculado en función de los recursos que disponga el beneficiario y su familia.

El convenio permite que la prestación no sea pagada por un período de espera que no supere los diez días para cada suspensión de ganancias. Este período, al igual que lo establecido por el convenio 102, puede adoptarse para el caso de trabajadores estacionales o por zafra, según la condiciones de la actividad profesional.

4.3.2. Seguro de desempleo de la ley 17.613

En la ley 17.613 “fortalecimiento del sistema bancario”, publicada el 31 de diciembre de 2002 se crea el seguro de desempleo para el sector privado bancario, el cual no contaba con tal beneficio social. La misma regula básicamente aspectos de la actividad de intermediación financiera y establece el derecho de los afiliados a la CJPB a obtener un subsidio especial por desempleo.

Ya existía desde el año 1981 la ley 15.180 que establecía un régimen de prestaciones para cubrir la contingencia del desempleo forzoso de empleados de la actividad privada pero no amparaba a los trabajadores del sector bancario. Esta nueva ley fue sancionada en el marco de la crisis, y a diferencia de la anterior, le es aplicable a trabajadores del sistema bancario. El 14 de enero de 2003 entró en vigencia el decreto del Poder Ejecutivo 11/003 en el que se reglamenta este régimen. Tanto dicho decreto como la ley 17.613 siguen vigentes hasta el presente, pero sólo es aplicable a los desempleados bancarios resultado de la mencionada crisis.

En el caso que en un futuro una situación de similares características ocurriera, no aplicaría esta ley por establecer un régimen transitorio, aunque sí podría llegar a ser considerada por los actores del sistema como un antecedente para una eventual normativa.

El subsidio por desempleo previsto consiste en una suma de dinero de carácter mensual a cargo del Fondo de Subsidio por Desempleo administrado por la CJPB. El monto de la prestación no puede superar los veinte salarios mínimos nacionales vigentes a la fecha de configurarse la causal.

Este subsidio especial comprende a aquellos trabajadores afiliados a la CJPB que se encuentren en la situación de desocupación forzosa originada por el cierre de los Bancos Comercial, La Caja Obrera S.A., Montevideo y Galicia Uruguay S.A.; no imputable a la voluntad ni a la capacidad laboral de estos trabajadores. Con respecto al término de capacidad laboral, el decreto reglamentario establece qué se entiende por la aptitud sicofísica del trabajador para el desempeño de la tarea habitual. Para otorgar o no el subsidio, debe considerarse estas aptitudes al momento en que se genera el derecho al mismo; por ende, no son beneficiarios aquellos trabajadores que rescindan unilateralmente el contrato de trabajo.

Para tener derecho a la prestación, el trabajador debe haber computado un mínimo de aportes a la CJPB, previos a la configuración de la causal que hace nacer dicho derecho. El requisito de aportación efectivo para el caso de trabajadores con remuneración mensual es de seis meses, para trabajadores remunerados por día o por hora el mínimo es de ciento cincuenta jornales, y para el caso de trabajadores con remuneración variable el requisito es haber percibido el equivalente a seis salarios mínimos nacionales mensuales en el período comprendido y por los cuales se hayan hecho los aportes a la CJPB. El plazo por el cual se otorga el beneficio es de seis meses que pueden prorrogarse a doce meses más.

Las causales que originan el derecho de los trabajadores afiliados a la CJPB a cobrar el subsidio son:

- la ruptura del vínculo laboral,
- la suspensión total de la relación laboral,
- la suspensión parcial de la actividad,
- cierre de empresa (inciso 2º, literal c), artículo 12 decreto reglamentario).

El decreto 11/003 establece que se considera existe suspensión parcial de la actividad cuando ocurra una reducción en las jornadas de trabajo en un porcentaje del 35% o más del legal o habitual en épocas normales. Para realizar ese cálculo se debe considerar el número de jornadas efectivamente trabajadas en el mes, o las horas en el día o las remuneraciones percibidas, según el caso, en los últimos doce meses inmediatos anteriores a la reducción de actividad del empleado. El cálculo del porcentaje de reducción se calcula para cada empleado.

No corresponde el pago del subsidio bajo la causal de suspensión parcial de la actividad en tres casos: cuando la reducción de trabajo hubiera sido pactada expresamente, cuando sea característica de la profesión o empleo, se trate de empleados con remuneración mensual.

El monto de la prestación se diferencia según el régimen de contratación de cada trabajador:

- A los trabajadores mensuales les corresponde un monto por subsidio equivalente al 50% del promedio mensual de remuneraciones nominales que sean computables para el aporte jubilatorio a favor de la CJPB. Para el cálculo del referido promedio se considera lo percibido en los últimos seis meses anteriores a configurarse la causal. La misma sólo pueden ser el despido o la suspensión total de la relación laboral ya que como mencionamos anteriormente, la causal de suspensión parcial de actividad no es aplicable al trabajador mensual.
- A los trabajadores por jornal o por hora les corresponderá un monto equivalente a doce jornadas mensuales. En el caso de la configuración de la causal de suspensión de la actividad, el monto a abonarse es la diferencia entre lo efectivamente percibido en el período en que se sirve el subsidio y el equivalente a doce jornadas mensuales.

Tanto el trabajador mensual como el trabajador por hora o por jornal, tiene derecho a un incremento del 20 % en el monto del subsidio calculado como se mencionó anteriormente. Este incremento corresponde cuando el trabajador está casado/a, o por tener familiares a cargo, pudiendo ser éstos incapaces, tomándose en cuenta hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, ascendente o descendientes menores de veintiún años. El monto mensual

de la prestación por todo concepto no puede superar los veinte salarios mínimos nacionales mensuales vigentes a la fecha de configurarse la causal.

Por aplicación del Decreto 14/982 del 19 de enero de 1982, si el trabajador percibe ingresos provenientes de actividades remuneradas o de otra naturaleza, es considerado para el no pago o la reducción de la cuota parte de la prestación.

Este régimen transitorio de subsidio por desempleo es aplicable solamente a los trabajadores en situación de desocupación forzosa de instituciones de intermediación financieras autorizadas a operar en el país que hayan sido suspendidas por el BCU y durante el 2002. La ley otorga la facultad al Consejo Honorario de la CJPB de conceder una o más prórrogas adicionales por un plazo total máximo de dieciocho meses, con la financiación exclusiva de la aportación personal de los afiliados activos y pasivos de la CJPB. Esta última prórroga no es aplicable en el caso de trabajadores despedidos o en situación de suspensión de actividad de las empresas que no están incluidas en este régimen transitorio. En todos los casos, estas deben ser resueltas con la aprobación del voto conforme de la mayoría de los integrantes de dicho Consejo.

Con referencia a cómo se obtienen los recursos para financiar este subsidio la ley determina los recursos para financiar el Fondo de Subsidio por Desempleo. Se distingue la situación en la que se encuentra la institución de intermediación financiera a la cual pertenezca el desocupado forzoso. El origen de los fondos para financiar los subsidios se determina según si la institución ha sido o no suspendida por el BCU durante el año 2002.

Para el caso de instituciones de intermediación financieras que hayan sido suspendidas, según el Decreto- Ley 15.294, los recursos que financien este subsidio se obtendrán de dos fuentes:

- a) la cuota parte de lo recaudado mensualmente por la CJPB por concepto del impuesto creado por el artículo de dicho Decreto-Ley. Este impuesto grava las retribuciones y prestaciones nominales en efectivo o en especie, derivadas de servicios personales prestados en la actividad pública o privada, exista o no relación

de dependencia. También grava a todas las jubilaciones y pensiones servidas por instituciones estatales y no estatales de la seguridad social, con esto último incluye a las prestaciones servidas por la CJPB.

Este impuesto cubrirá el subsidio hasta un importe máximo equivalente a ocho salarios mínimos nacionales y por un período de hasta los seis primeros meses del subsidio y las eventuales prórrogas por un período total de doce meses más.

- b) Si el monto de la prestación superara los ocho salarios mínimos nacionales o fueran concedidas por un plazo mayor a dieciocho meses, la diferencia es cubierta por un aporte personal mensual de los afiliados activos y pasivos a la CJPB. Para el caso de los afiliados activos el aporte mensual máximo es del 2,5% de las asignaciones computables, se retiene mensualmente por la empleadora y serán abonados a la CJPB junto a otros aportes. En el caso de los afiliados pasivos, el monto máximo del aporte es del 2,5% del monto de las pasividades, y el mismo es retenido por la CJPB de la pasividad correspondiente.

El monto mensual del subsidio para el caso de trabajadores despedidos o en situación de suspensión de actividad de aquellas empresas no comprendidas en la definición que ya mencionamos, debe ser financiado en un 100% por aportes de la empleadora. En estos casos, el importe del fondo es administrado por separado del resto, recaudándose en forma nominada. La suma a abonar por parte de la empresa se calcula sobre el plazo total de dieciocho meses de prestación, y si la misma fuera por un período menor, se devuelve la suma abonada en exceso. En el caso que estas instituciones cesen actividades de forma total, cualquiera fuera la causa, debe pagar a la CJPB el monto total de las prestaciones en una sola vez.

El trámite para la solicitud del subsidio lo debe realizar cada desempleado ante la CJPB. El plazo que tiene para hacerlo es de treinta días corridos desde la interrupción de la actividad remunerada por despido o suspensión total, o desde el primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se produjo la reducción del trabajo o suspensión parcial. Si el desocupado no se presenta en ese plazo, pierde el beneficio por el mes o meses que transcurran desde la configuración de la causal hasta su presentación ante la CJPB.

A los desocupados que se beneficien de este régimen se les computará como tiempo trabajado el período por el cual perciban el subsidio. Asimismo, el monto del mismo constituye una asignación computable y está gravada por los mismos aportes personales que los salarios de las personas en actividad.

Cuando el trabajador corresponda a una institución no suspendida por el BCU del Uruguay durante el año 2002, el monto del subsidio no estará gravado por el Impuesto a las Retribuciones Personales. A su vez, en este último caso, dicho subsidio estará exento de aportes patronales a la CJPB. En el Decreto 11/003 se incrementó la tasa del aporte patronal jubilatorio en 4,5% durante todo el año 2003. El mismo decreto establece en beneficio de aquellas empresas que reincorporen o contraten trabajadores que están percibiendo el subsidio, una tasa del 0% de aporte patronal jubilatorio. El plazo máximo por el cual se otorga este beneficio es de dos años a partir de la contratación o reincorporación. Este beneficio es aplicable una vez por trabajador.

El cese del derecho está regulado por el artículo 26 del Decreto-Ley 14/982 del 19 de enero de 1982, que es de aplicación al régimen de subsidio por desempleo del sistema bancario por el Decreto 11/003. El mismo establece que el derecho a cobrar el subsidio cesa cuando el empleado se reintegra a cualquier actividad remunerada, cuando rechace un empleo conveniente o solicite la jubilación percibiendo el subsidio y habiendo configurado la causal jubilatoria. En el último caso, el cese del derecho se configura en la fecha en que comienza a operar el servicio de la pasividad o del prejubilatorio.

Si un trabajador que está percibiendo el subsidio rechaza un empleo, pierde el derecho al cobro del mismo. Las causas del rechazo son consideradas legítimas si:

- el empleo no es acorde a las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado,
- la ocupación ofrecida puede significar una pérdida de aptitud en la profesión u oficio que desarrollaba,
- el trabajo ofertado obligue a radicarse fuera de la localidad en que se domicilia con su familia, siempre que ésta se encuentre a su cargo,

- cuando la remuneración ofrecida sea manifiestamente inferior a la que se abona en el gremio en que actuaba al momento de producirse la desocupación.

El empleado debe probar estas razones y la CJPB debe resolver considerando los antecedentes del trabajador y la índole de las dificultades, impedimentos o carencias esgrimidas por el mismo, para desestimar la ocupación ofrecida.

Las obligaciones del empleado que percibe el subsidio también está regulado por el Decreto-Ley 14/982 del 19 de enero de 1982, en su artículo 29, aplicable según el Decreto 11/003. Algunas de estas son: procurarse un nuevo empleo, reintegrarse al trabajo una vez finalizada la suspensión total de actividad de la empresa o cuando se lo solicite el empleador, comunicar a la CJPB en un plazo de cinco días hábiles cuando se produzca el reintegro a la actividad bancaria o el reingreso a cualquier actividad remunerada, declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba por cualquier concepto.

Es pertinente comparar el subsidio por desempleo bancario y el régimen general aplicable a la actividad privada. Como se mencionó anteriormente, al momento de sancionarse la ley 17.613 aplicable al sistema bancario, ya existía la ley 15.180 del 7 de setiembre de 1981 que regula este aspecto en la actividad privada no incluyendo a este sector. Posteriormente, la ley 15.180 fue modificada en diciembre de 2008 por la ley 18.399.

Algunas diferencias importantes entre el régimen vigente al momento de la crisis financiera del año 2002 del Decreto-Ley 15.180 y el régimen del subsidio por desempleo para los trabajadores del sistema bancario:

- el ámbito de aplicación de la ley 17.613 es exclusivamente para aquellos trabajadores afiliados a la CJPB, en cambio, la ley 15.180 aplica a todos los trabajadores de la actividad privada,
- el importe máximo de la prestación según la ley 17.613 otorga a los trabajadores del sector bancario un mayor beneficio ya que establece un máximo de prestación de veinte salarios mínimos nacionales y el régimen de la Ley 15.180 establece un máximo ocho salarios mínimos nacionales,

- la causal de suspensión parcial de actividades por reducción de la jornada de trabajo, en la ley 17.613 se considera configurada con una reducción mínima de 35% de la jornada legal en épocas normales de actividad y en la ley 15.180 se configura con el 25%.
- el plazo de la prestación para los trabajadores del régimen general de la actividad privada es de 6 meses al igual que lo que establece la ley 17613. Se diferencian en que en este último régimen el plazo puede ser prorrogado.

Nueva prórroga para el subsidio por desempleo y creación del régimen de jubilación anticipada - Ley 17.939 Trabajadores del sistema bancario

La Ley 17.939 del 10 de enero del 2006, faculta al Consejo Honorario de la CJPB a extender el plazo por el cual se otorga el subsidio por desempleo a veinticuatro meses adicionales al que otorga la Ley 17.613. Esto significó que el plazo máximo por el cual un trabajador del sistema bancario puede percibir el subsidio se extiende a sesenta meses.

El monto máximo del subsidio durante este período de prórroga será para los doce primeros meses de quince Bases de Prestaciones y Contribuciones [BPC], y los doce meses restantes, equivalente a doce BPC.

Adicionalmente, esta ley crea el régimen de jubilación anticipada transitoria que determina que los trabajadores que cumplen con ciertos requisitos puedan obtener una prestación por jubilación antes de configurar la causal jubilatoria común administrada por la CJPB. Se destaca como requisito el haber agotado el plazo máximo de duración del subsidio por desempleo, incluida la prórroga establecida por esta ley. Asimismo, deben cumplir los siguientes mínimos:

- 30 años de actividad amparados en la CJPB,
- 55 años de edad en el caso de los hombres y de 50 las mujeres.

La erogación de fondos con destino al pago de las jubilaciones anticipadas es compensada por el Fondo de Subsidio por Desempleo de la CJPB, además de financiar las prestaciones por subsidio por desempleo por el plazo de la prórroga concedida por esta ley. Se prevé que

los fondos de financiación provengan del aporte personal de los afiliados activos y pasivos a la CJPB. Se establece que el aporte máximo por este concepto es de un 1,5%, a partir de la aplicación de esta ley.

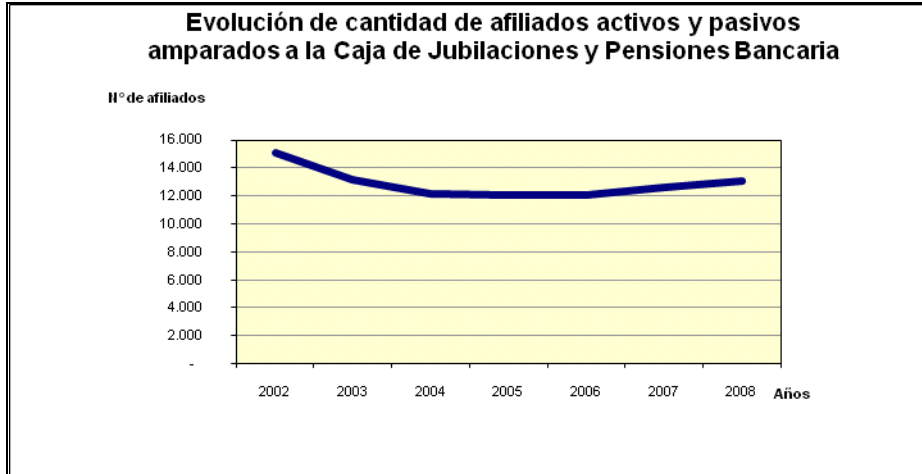
La ley 18.396 del 4 de diciembre 2008 introduce algunas modificaciones al régimen de subsidio por desempleo otorgado por la CJPB. Estas son la ampliación del ámbito de aplicación del régimen de subsidio por desempleo previsto en la ley 17.613, con las modificaciones introducidas por la ley 17.939, a otras personas no comprendidas hasta ese momento. Esta nueva disposición comprende a los afiliados a la CJPB pertenecientes a las siguientes instituciones: bancos públicos y privados; demás empresas de intermediación financieras autorizadas por el Poder Ejecutivo; Banco de Seguros del Estado; compañías de seguros; Bolsa de Comercio; entidades gremiales de patronos, trabajadores, jubilados y pensionistas de la actividad de intermediación financiera con personalidad jurídica; empresas que sean propiedad de las instituciones, entidades y empresas mencionadas que desarrollen actividades que integren la unidad técnico- económica de las mismas.

Los restantes afiliados a la CJPB quedan comprendidos en el régimen general de subsidio por desempleo instituido por la ley 15.180 y modificativas.

4.3.3. Análisis de datos del régimen de seguro por desempleo

El siguiente análisis tiene como objetivo observar la cantidad de trabajadores despedidos desde la crisis de 2002 que cobraron la prestación del subsidio por desempleo en el régimen transitorio de la Ley 17.613.

Como punto de partida del análisis, se puede apreciar en el siguiente gráfico la evolución de afiliados activos en el período 2002 -2008:



Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por la CJPB. Comprende el período 01/2003 a 08/2009.

Se observa en éste que desde el año 2002 se mantuvo una tendencia a la baja de la cantidad de afiliados activos hasta diciembre de 2006. Los motivos por los cuales se verifica dicha tendencia son:

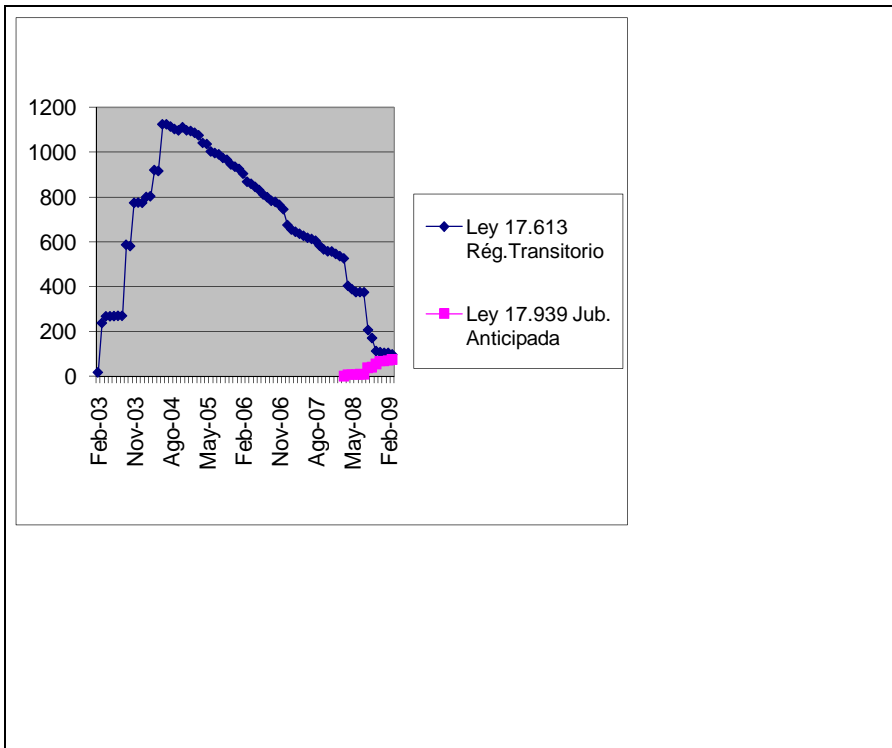
- El ingreso de empleados bancarios al subsidio por desempleo del régimen transitorio y el régimen general creado por la ley 17.613.
- El ingreso a otras actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, dejando de estar cubiertos por las prestaciones brindadas por la CJPB.
- La configuración de la causal jubilatoria común y otros motivos no incluidos en los anteriores como el fallecimiento del afiliado.

Del análisis de los datos proporcionados por la CJPB podemos afirmar que en marzo de 2003 se da la más importante baja de afiliados por el despido de trabajadores cuando se inició el proceso de liquidación de las instituciones suspendidas: Comercial, Montevideo, Caja Obrera, de Crédito y Galicia y Cooperativa Caycu. En este mes ingresaron las primeras 216 personas al régimen transitorio de seguro de desempleo de los bancos suspendidos.

Como fuera comentado en otras secciones de este trabajo, la problemática laboral a causa del despido masivo fue levemente contrarrestada en abril de 2003 por el ingreso de aproximadamente 850 empleados al Nuevo Banco Comercial provenientes de la bolsa de trabajo.

Podemos destacar que en el período 2002-2008 la mayor cantidad de trabajadores que cobraron simultáneamente el subsidio ascendió a 1124 bancarios en junio de 2004, debido al ingreso al subsidio de los 215 empleados que se encontraban trabajando en los fondos de liquidación de los bancos Comercial, Caja Obrera y Montevideo.

La primera persona que agotó el subsidio por desempleo y pasó al régimen de jubilaciones anticipadas creado por la Ley 17.939 fue en marzo de 2008. En diciembre de 2008 el total de personas que se encontraban cobrando la jubilación anticipada era 68.



Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por la CJBP. Comprende el período 01/2003 a 08/2009.

5. Conclusiones

Desde hace más de tres décadas, AEBU se ha destacado como un sindicato que ha logrado preservar el diálogo con el resto de los actores del sistema, alcanzar acuerdos satisfactorios y controlar el cumplimiento de los compromisos asumidos por el sector empleador. Entendemos que esto se debe a varias razones, el formar parte de un sector estratégico del país, su estructuración por rama y el alto porcentaje de afiliados a este gremio.

Como consecuencia de la crisis del 2002 una extensa cantidad de trabajadores bancarios sufrió la pérdida de su fuente de trabajo que se resolvió en el corto plazo. AEBU propulsó y apoyó acuerdos que posibilitaron asegurar en el mediano plazo la estabilidad laboral de todos los trabajadores. Por tanto, el objetivo principal de recuperar la fuente laboral fue satisfactoriamente logrado.

Creemos que mediante esta acertada estrategia se demostró que la importante participación del factor trabajo generó vías para una salida sustentable a la crisis económica y, en particular, a la problemática laboral que esta produjo. En esta etapa se sancionó una ley de fortalecimiento del sistema financiero que incluyó la creación de un subsidio por desempleo, aún vigente, y la constitución de un nuevo banco. Esto último demostró un amplio apoyo de la clase política a las propuestas del sindicato. Otra propuesta impulsada por AEBU fue la constitución de una bolsa de trabajo integrada por los trabajadores bancarios que habían perdido su fuente laboral. De esta manera, y mediante la concreción de múltiples acuerdos se instrumentó la reinserción gradual de muchos desempleados bancarios.

Aunque la constitución de bolsas de trabajo no es una novedad en nuestro país, creemos que estas iniciativas, como mecanismo para enfrentar eventuales crisis económicas, podrían ser impulsadas en otros sectores de actividad. Opinamos que aunque la viabilidad de este mecanismo dependerá de las características propias de cada sector, su aplicación sería positiva en cualquier caso, por la necesaria solidaridad y compromiso que implica por parte

de sus involucrados. Además, otorga a las empresas que subsisten en el mercado la oportunidad de explotar la experiencia y el conocimiento adquirido por el trabajador. Sin embargo, los sindicatos deben tener presente que algunos acuerdos celebrados con el objetivo de facilitar la reinserción de los trabajadores, pueden convertirse en una limitación para el mercado de trabajo si ocasionaran mayores costos laborales a las empresas. Un ejemplo de ello fue el acuerdo “tres por uno”, celebrado con la banca privada, que funcionó en algunas ocasiones como desestímulo a la contratación de nuevo personal. Por lo tanto, se requerirá de la fortaleza del sindicato y su poder de persuasión para crear las condiciones necesarias para que este proceso no genere, en última instancia, dificultades a la generación de empleo.

Asimismo, el seguro por desempleo no es un avance en la normativa de seguridad social de Uruguay, ya que existe en el resto de las ramas de actividad para aquellos trabajadores amparados al Banco de Previsión Social. No obstante, el subsidio bancario provee mayores ventajas en el monto y en el período por el cual se otorga. Las características que lo diferencian del régimen general revelan otro objetivo sindical cumplido, que es la autofinanciación por los propios trabajadores y empleadores de la actividad que se mantuvieron dentro del sistema.

Desde una perspectiva amplia, podría decirse que a pesar de las conocidas repercusiones de la crisis en los sectores productivos y sociales de Uruguay, a nivel laboral, los trabajadores bancarios obtuvieron soluciones más rápidas y efectivas que los de otras ramas de actividad. Esto se evidenció en que sus condiciones salariales y de trabajo fueron recuperadas en un plazo relativamente menor.

Es de esperar que ante circunstancias similares AEBU logre espacios de diálogo que permitan alcanzar soluciones satisfactorias para la clase trabajadora. Consideramos oportuno mencionar algunas situaciones difíciles vividas en la banca con posterioridad a la crisis, como el cierre de COFAC y su compra por un banco extranjero, así como la crisis internacional del año 2008. Creemos que estas situaciones, desde el punto de vista laboral, no tuvieron un fuerte impacto por los mecanismos de incentivos y acuerdos que son

utilizados en este sector desde hace varios años, que van más allá y superan lo aprendido durante la crisis del 2002.

En cuanto a su nivel de negociación, en la última década ha predominado el nivel empresa en detrimento de la negociación por rama propia del sector bancario. Puede agregarse a esta negociación pura, la negociación en el ámbito tripartito de los Consejos de Salarios desde el año 2005. Por otro lado, la nueva ley de negociación para el sector privado otorgará nuevas herramientas de diálogo que aumentará la cultura de negociación colectiva de nuestro país. Por su tradición de negociación colectiva continua, se espera un impacto relativo de esta ley en la banca.

Debido al reconocimiento de la posición favorable en la que se ubica el sindicato bancario en las instancias de diálogo con su empleador, podría esbozarse una proyección a otros sectores de actividad. En este proceso es notorio que el poder de negociación de AEBU es superior al que pudieran alcanzar otros sindicatos aunque estos mantuvieran un nivel aproximado de sindicalización, fueran estructurados verticalmente o posean una madurez, cultura de negociación y otras herramientas facilitadoras de la negociación similares. Esta ventaja que posee deriva de lo estratégico del sector bancario en sí mismo y de que el factor trabajo en la banca es depositario de la confianza de la sociedad en su conjunto.

De todas formas, consideramos conveniente que en otros sectores se consoliden sindicatos estructurados por rama que impulsen su unidad y fortaleza. Si a esto se le agrega una negociación a nivel de empresa, permitiría que lo pactado en convenios colectivos se adapte al contexto económico de la misma. Como ya se expresó, también es relevante la alta tasa de sindicalización que ejerce un efecto directo sobre su poder de negociación, los resultados conseguidos y viceversa. Opinamos que los sindicatos deberían promover la afiliación y, de forma efectiva, alcanzar mejores condiciones de trabajo y defender la fuente laboral de sus afiliados.

En síntesis, más allá del gobierno de turno y de las improntas de los dirigentes sindicales y del sector empleador, es evidente que la cultura negociadora que posee el sindicato, el

ámbito de concertación social que este genera y los históricos acuerdos plasmados en convenios colectivos, se mantendrán como el pilar fundamental en los sucesivos logros de mejores condiciones laborales de los trabajadores bancarios.

GLOSARIO

Sistema de Relaciones Laborales

Pérez del Castillo (1995) expresa que el sistema de relaciones laborales se compone de actores que interactúan entre sí, normas que derivan de su relacionamiento y una serie de ideas comunes que se van generando y permiten estructurar el sistema. Afirma que “el entramado de convenios colectivos y reglas de juego entre los actores sociales componen un marco institucional [y que] no se trata de reglas de origen legal pero tampoco se excluye que lo sean”.

De acuerdo a la concepción de J.T Dunlop (1978 citado en Perez del Castillo, 1995) existen cuatro aspectos en este sistema: los actores, el escenario en el cual se desempeñan, una ideología en común y un conjunto de reglas que serán las que regulan su funcionamiento. Este autor señala que un sistema implica unidad y consistencia interna y que un cambio significativo en el contexto o de ideología es susceptible de romper el equilibrio y de crear nuevas posiciones y reglas. Por esto, es conveniente el análisis del sistema en su evolución histórica.

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es definido como la convención por la cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y el empleador se obliga a entregar a cambio una remuneración. Se establecen, como consecuencia, obligaciones recíprocas. Plá Rodríguez (citado en libro de CCEA, 2009) lo define como “aquél por el cual una persona se obliga a prestar una actividad en provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirlo”.

Salario

Según De Ferrari el salario es una remuneración que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador.²⁸

Por su parte, Plá Rodríguez (citado en Libro de CCEA, 2009) conceptualiza el salario como el conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo.

Interés colectivo

Santoro Pasarelli (citado en Pérez del Castillo, 1995) define el interés colectivo como el interés de una pluralidad de personas por un bien idóneo para satisfacer necesidades comunes. No es la suma de los intereses individuales, sino la combinación de ellos que es indivisible.

Por su parte, Mascaro Nascimento (citado en Pérez del Castillo, 1995) destaca que el interés colectivo se diferencia del interés público, aunque no debe contrariarlo.

Sindicato

Ermida Uriarte (1991) indica que existen innumerables definiciones de sindicato, que coinciden en incluir determinados aspectos básicos del objeto.

De Ferrari (en Ermida Uriarte, 1991) lo define como una “asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios simulares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”

Crisis financiera

Es la crisis económica que tiene como principal factor la crisis del sistema financiero, es decir, no tanto la economía productiva de bienes tangibles que puede verse afectada o ser la

²⁸ www.fder.edu.uy, 12/12/2009.

causa estructural, pero no es el centro u origen inmediato de la crisis; sino fundamentalmente el sistema bancario, el sistema monetario o ambos.”

Desempleo

Gabriel Leandro define al desempleado como aquel que debe ser miembro de la fuerza de trabajo (es decir, tener edad para trabajar y deseo de trabajar); estar sin trabajo pero estar disponible para trabajar de inmediato y haber tomado medidas concretas durante las últimas cinco semanas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente.

En lo que se refiere a sus consecuencias, Jorge Notaro explica que el desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social.

Jubilación

Es la prestación de carácter laboral que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad, edad o en caso de invalidez por accidente de trabajo que cubre parte o la totalidad del sueldo que el trabajador percibía al momento del retiro.

BIBLIOGRAFÍA

MANTERO SAN VICENTE, OSVALDO “Derecho sindical”, Ed. Fundación de cultura universitaria, 1ª Edición Uruguay 1998.

PLÀ RODRIGUEZ, BERTOLA, SARTHOU, BARBAGELATTA, URIARTE, MANTERO, OLESKER, “Los Consejos de salarios – Una mirada actual”, 1ª Edición Uruguay 2004.

PÉREZ DEL CASTILLO, SANTIAGO - “Introducción al Derecho de las Relaciones Laborales colectivas de trabajo” Ed. Fundación de cultura universitaria, 1ª Edición Uruguay 1995.

URIARTE ERMIDA, Oscar “Curso Introductorio de relaciones laborales”, Ed. Fundación de cultura universitaria, Uruguay 1996.

URIARTE ERMIDA, Oscar “Sindicatos en Libertad Sindical”, Ed. Fundación de cultura universitaria, Uruguay 1991.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS (URUGUAY); BANCO MUNDIAL. SEMINARIO: “Uruguay, ¿qué aprendimos de la crisis financiera de 2002?”.- Montevideo, 2007.

RODRIGUEZ, COZZANO, MAZZUCHI, “Las transformaciones en las relaciones laborales. Uruguay 1985-2001”, 1ª Edición Diciembre 2001.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Las Negociaciones colectivas”, Manual de Educación obrera, 3ª Edición junio Uruguay 1993.

CASSONI A., “Mecanismos de fijación de salarios en Uruguay” - Documento N° 20 Nov/2005.

PEREZ MONERO, XALAMBRÍ, LO PRETE, SVELICHICH, Libro de la Cátedra de Relaciones Laborales, Universidad de la República, Edición año 2009.

LENOBLE, “Consejos de Salarios”, Revista CADE (Corporación Asesora de Empresas), Uruguay, Ago/2009.

GARI, Revista CADE (Corporación Asesora de Empresas), Uruguay, Setiembre 2009.

LENOBLE, Revista CADE (Corporación Asesora de Empresas), Profesionales y Empresas, Tomo I, Uruguay – set/2009

Boletín Centro Comercial e Industrial de Soriano 118 – setiembre/octubre 2009.

MOREIRA, Danubio Revista “El despido antisindical”, Tomo 39 N° 184. Octubre - Diciembre 1996.

SLINGER, Leonardo “La regulación legal de la negociación colectiva” 2008.

Documentos de AEBU: Síntesis de la exposición a realizada el 16 de octubre en el Parlamento nacional “Ante la crisis”, “El sistema financiero en Uruguay: un asunto de Estado” (Aebu - PIT CNT, octubre de 2003.).

AEBU: Fórum Social Mundial 2003 “Las crisis económicas, comienzan o terminan en el sistema financiero”.

PRATO, José Miguel “Relevancia de la información en las negociaciones laborales colectivas en el Uruguay”. Revista electrónica FCE 3, Octubre 2004.

FUENTES REFERENCIALES

Ley 17.613: Fortalecimiento del Sistema Bancario

Ley 16.560: Banco de Previsión Social

Ley 15.180: Actividad Privada – Régimen de prestaciones para cubrir la contingencia de desempleo forzoso de empleados privados

Ley 15.294: Código Tributario - Modificaciones

Ley 18.399: Seguro de Desempleo administrado por el Banco de Previsión Social

Ley 17.939: Trabajadores del Sistema Financiero

Ley 18.396: Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias

Ley 12.030: Se aprueban convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y se establece un régimen de sanciones para los infractores

Ley 17.490: Ley de Fuero Sindical

Ley N° 10.499: Consejo de salarios se instituye el régimen, con existencia de cajas de compensación, y se articulan normas conexas

Ley 18.566: Sistema de Negociación Colectiva

Ley 13.556: Licencias anuales

Ley 16.736: Presupuesto Nacional

Convenios de la OIT

Convenio 87: Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Convenio 97: Convenio relativo a los trabajadores migrantes (Revisado en 1949)

Convenio 98: Sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva

Convenio 102: Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social

Convenio 135: Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa

Convenio 151: Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública

Convenio 154: Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva

Convenio 168: Convenio sobre la seguridad y salud en la construcción.

Otros

HAZAN ZINARA, FALERO LETICIA “Los Consejos de Salarios en el marco del Diálogo Social” www.cinterfor.org.uy

CEDROLA SPREMOLLA, PEREZ TABÓ, RASO DELGUE “Negociación colectiva en el Uruguay 1996-1998, Informe Analítico”, Organización Internacional del Trabajo, Oficina de área en Buenos Aires para Argentina, Paraguay y Uruguay, 1998.

<http://www.elpais.com.uy/Especiales/Anuarios/2002/nacional/nacional13.html>

<http://www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/distancia/sector-publico/remuneracion.pdf>

<http://www.elprisma.com/apuntes/economia/desempleo/>

<http://www.edebedigital.com/EV/fmur/desempleo/desempleo.htm#13desemp>

<http://www.derechocomercial.edu.uy/ClaseIntermFin01.htm>

http://www.presidencia.gub.uy/_Web/noticias/2007/06/2007060506.htm

<http://www.aebu.org.uy/radio/c&r30.09.09.htm>

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ABU: Asociación de Bancos del Uruguay

ABPU: Asociación de Bancos Privados del Uruguay

AEBU: Asociación de Bancarios del Uruguay

BBVA: Banco Bilbao y Vizcaya Argentina

BCU: Banco Comercial del Uruguay

BPC: Base de Prestaciones y Contribuciones

CJPB: Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias

DINATRA: Dirección Nacional del Trabajo

MERCOSUR: Mercado Común del Sur

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

NBC: Nuevo Banco Comercial

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PIT-CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional de Trabajadores

ANEXO I.- Cantidad de beneficiarios al seguro por desempleo y jubilación anticipada

Meses	Ley 17.613 Régimen Transitorio	Ley 17.939 Jubilaciones Anticipada	Ley 17.613 Régimen General	Total
Feb-03	18		1	19
Mar-03	238		2	240
Abr-03	268		4	272
May-03	268		7	275
Jun-03	269		7	276
Jul-03	270		9	279
Ago-03	270		11	281
Set-03	587		13	600
Oct-03	581		15	596
Nov-03	774		16	790
Dic-03	775		15	790
Ene-04	774		16	790
Feb-04	800		17	817
Mar-04	803		14	817
Abr-04	920		17	937
May-04	916		15	931
Jun-04	1124		15	1139
Jul-04	1124		12	1136
Ago-04	1114		14	1128
Set-04	1103		14	1117
Oct-04	1097		14	1111
Nov-04	1111		15	1126
Dic-04	1097		15	1112
Ene-05	1094		14	1108
Feb-05	1086		16	1102
Mar-05	1075		15	1090
Abr-05	1041		13	1054
May-05	1036		18	1054
Jun-05	1003		19	1022
Jul-05	996		19	1015
Ago-05	990		20	1010
Set-05	974		19	993
Oct-05	966		15	981
Nov-05	945		16	961
Dic-05	935		16	951
Ene-06	925		19	944

Feb-06	904		13	917
Mar-06	868		16	884
Abr-06	859		15	874
May-06	845		14	859
Jun-06	831		13	844
Jul-06	811		13	824
Ago-06	799		13	812
Set-06	783		9	792
Oct-06	778		11	789
Nov-06	765		14	779
Dic-06	745		15	760
Ene-07	675		14	689
Feb-07	655		14	669
Mar-07	645		14	659
Abr-07	636		13	649
May-07	627		13	640
Jun-07	618		9	627
Jul-07	613		8	621
Ago-07	605		6	611
Set-07	583		6	589
Oct-07	566		7	573
Nov-07	558		6	564
Dic-07	557		7	564
Ene-08	546		7	553
Feb-08	536		7	543
Mar-08	526	1	8	535
Abr-08	404	8	6	418
May-08	389	8	7	404
Jun-08	376	8	7	391
Jul-08	376	9	7	392
Ago-08	375	8	9	392
Set-08	207	38	11	256
Oct-08	171	41	11	223
Nov-08	113	54	16	183
Dic-08	108	68	19	195
Ene-09	105	67	19	191
Feb-09	105	70	22	197
Mar-09	98	74	21	193

ANEXO II.- Beneficiarios del subsidio por desempleo de los bancos liquidados

Mes	Total de Beneficiarios Rég. T	Banco La Caja Obrera	Banco Comercial	Banco de Crédito	Banco de Montevideo	CAYCU	Banco de Galicia
Feb 03	18					18	
Mar 03	238	49	155		12	22	
Abr 03	268	50	169		27	22	
May 03	268	50	169		27	22	
Jun 03	269	50	169	1	27	22	
Jul 03	270	50	169	2	27	22	
Ago 03	270	50	169	2	27	22	
Set 03	587	50	170	317	29	21	
Oct 03	581	50	165	316	29	21	
Nov 03	774	52	180	489	32	21	
Dic 03	775	52	180	489	33	21	
Ene 04	774	51	180	489	33	21	
Feb 04	800	51	179	517	33	20	
Mar 04	803	50	182	516	35	20	
Abr 04	920	47	174	646	33	20	
May 04	916	47	172	645	32	20	
Jun 04	1.124	93	294	644	73	20	
Jul 04	1.124	93	294	644	73	20	
Ago 04	1.114	93	294	634	73	20	
Set 04	1.103	92	292	627	72	20	
Oct 04	1.097	89	292	624	72	20	
Nov 04	1.111	88	289	622	72	20	20
Dic 04	1.097	87	284	618	71	18	19
Ene 05	1.094	84	286	618	69	18	19
Feb 05	1.086	84	283	614	68	18	19
Mar 05	1.075	81	278	614	68	15	19

Abr 05	1.041	83	275	582	65	17	19
May 05	1.036	85	273	580	65	16	17
Jun 05	1.003	82	266	558	64	16	17
Jul 05	996	81	261	557	64	16	17
Ago 05	990	80	257	556	64	16	17
Set 05	974	80	248	553	61	15	17
Oct 05	966	78	245	552	60	14	17
Nov 05	945	77	241	538	58	13	18
Dic 05	935	76	238	537	55	13	16
Ene 06	925	75	236	533	54	11	16
Feb 06	904	75	221	529	53	11	15
Mar 06	868	73	207	515	48	11	14
Abr 06	859	74	202	512	47	10	14
May 06	845	71	197	510	46	9	12
Jun 06	831	68	186	509	46	9	13
Jul 06	811	59	176	509	45	9	13
Ago 06	799	58	169	507	44	9	12
Set 06	783	54	163	502	44	8	12
Oct 06	778	52	160	503	43	8	12
Nov 06	765	47	155	501	43	6	13
Dic 06	745	43	147	497	41	5	12
Ene 07	675	38	140	437	40	5	15
Feb 07	655	32	134	434	38	3	14
Mar 07	645	31	131	427	39	3	14
Abr 07	636	33	129	419	38	3	14
May 07	627	31	127	414	39	3	13
Jun 07	618	31	125	410	37	3	12
Jul 07	613	29	122	408	38	3	13
Ago 07	605	28	117	406	38	3	13
Set 07	583	23	109	397	38	3	13
Oct 07	566	23	108	382	37	3	13
Nov 07	558	24	108	375	35	3	13
Dic 07	557	24	107	376	35	2	13
Ene 08	546	23	100	374	34	2	13
Feb 08	536	23	95	368	36	2	12
Mar 08	526	22	96	362	34	-	12

Abr 08	404	11	26	329	25	-	13
May 08	389	10	23	324	19	-	13
Jun 08	376	10	23	312	18	-	13
Jul 08	376	10	23	312	18	-	13
Ago 08	375	9	23	312	18	-	13
Set 08	207	9	22	146	18	-	12
Oct 08	171	9	22	111	17	-	12
Nov 08	113	9	18	56	17	-	13
Dic 08	108	9	18	50	17	-	14
Ene 09	105	9	18	47	17	-	14
Feb 09	105	9	18	47	17	-	14
Mar 09	98	9	18	40	17	-	14