



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay

Graciela Mazzuchi
Eloísa González

SERIE CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO NÚM. 96

INWORK

Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay

Graciela Mazzuchi *

Con la colaboración de
Eloísa González **

* Investigadora del Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay

** Misma institución

Agradecemos los comentarios del Dr. Pelayo Scremini
de la Comisión de Relaciones Socio Laborales de la Cámara de Industrias del Uruguay

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018

Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Serie Condiciones de Trabajo y Empleo; no. 96, ISSN: 2226-8944 (print); 2226-8952 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. Introducción | 1 |
| 2. Breve caracterización del sector textil vestimenta en Uruguay | 2 |
| 2.1 <i>Convenios y leyes especiales de apoyo al sector</i> | 3 |
| 2.2 <i>Producción y ocupación</i> | 3 |
| 3. La negociación colectiva en Uruguay | 9 |
| 3.1 <i>La legislación vigente de negociación colectiva</i> | 9 |
| 3.2 <i>Los niveles de negociación y su articulación</i> | 12 |
| 3.3 <i>Los sujetos negociadores</i> | 13 |
| 3.4 <i>La dinámica de la negociación</i> | 14 |
| 3.5 <i>Resultados</i> | 17 |
| 4. La negociación reciente en el sector textil vestimenta | 20 |
| 4.1 <i>Lavaderos, peñedurías, hilanderías, tejedurías y fábricas de tejido de punto</i> | 20 |
| 4.1.1 <i>El contenido de los acuerdos</i> | 20 |
| 4.1.2 <i>El convenio vigente</i> | 22 |
| 4.1.3 <i>La negociación de empresa</i> | 23 |
| 4.2 <i>Tejido de punto</i> | 24 |
| 4.2.1 <i>El contenido de los acuerdos</i> | 24 |
| 4.2.2 <i>El convenio vigente</i> | 26 |
| 4.2.3 <i>Negociaciones a nivel de empresas</i> | 26 |
| 4.3 <i>Vestimenta</i> | 27 |
| 4.3.1 <i>El contenido de los acuerdos</i> | 27 |
| 4.3.2 <i>El convenio vigente</i> | 29 |
| 4.3.3 <i>Negociaciones a nivel de empresa</i> | 30 |
| 5. Resultados y conclusiones | 31 |
| 5.1 <i>La evolución del salario real como resultado de la negociación</i> | 31 |
| 5.2 <i>El punto de vista de los actores de los sectores textil y vestimenta</i> | 33 |
| 5.3 <i>Ventajas y desventajas de la negociación con empleadores múltiples</i> | 33 |
| 5.4 <i>¿Cómo impacta la negociación en los trabajadores informales del sector?</i> | 34 |
| 5.5 <i>La negociación del sector ¿ha incorporado los cambios en la situación económica?</i> | 34 |
| 5.6 <i>¿Cuál es el grado de cumplimiento de los convenios?</i> | 35 |
| 5.7 <i>¿Cuáles son las dificultades en el proceso de negociación?</i> | 35 |
| 5.8 <i>Sugerencias para mejorar el proceso</i> | 36 |
| 5.9 <i>Conclusiones y sugerencias</i> | 37 |
| Referencias | 39 |
| Entrevistas realizadas | 40 |

| | |
|--|-----------|
| Anexo estadístico | 41 |
| <i>Índice de Volumen Físico. Base 2006</i> | <i>41</i> |
| <i>Exportaciones de artículos seleccionados (en miles de dólares).....</i> | <i>42</i> |
| <i>Número de empresas en el sector Textil Vestimenta Por tamaño del establecimiento en cantidad de personas ocupadas</i> | <i>42</i> |
| <i>Personal ocupado en el sector Textil Vestimenta Por tamaño del establecimiento en cantidad de personas ocupadas</i> | <i>43</i> |
| <i>Personal ocupado según Encuesta Continua de Hogares</i> | <i>43</i> |
| <i>Índice de Horas Trabajadas. Base 2006.....</i> | <i>44</i> |
| <i>Índice de Productividad (IVF/IHT)</i> | <i>45</i> |
| <i>Índice de Salario Real.....</i> | <i>45</i> |
| <i>Ocupación.....</i> | <i>46</i> |
| <i>Tasa de desocupación. Total país por sexo, %.....</i> | <i>47</i> |
| <i>Tasa de sindicalización En porcentajes.....</i> | <i>47</i> |
| Serie Condiciones de Trabajo y Empleo | 48 |

1. Introducción

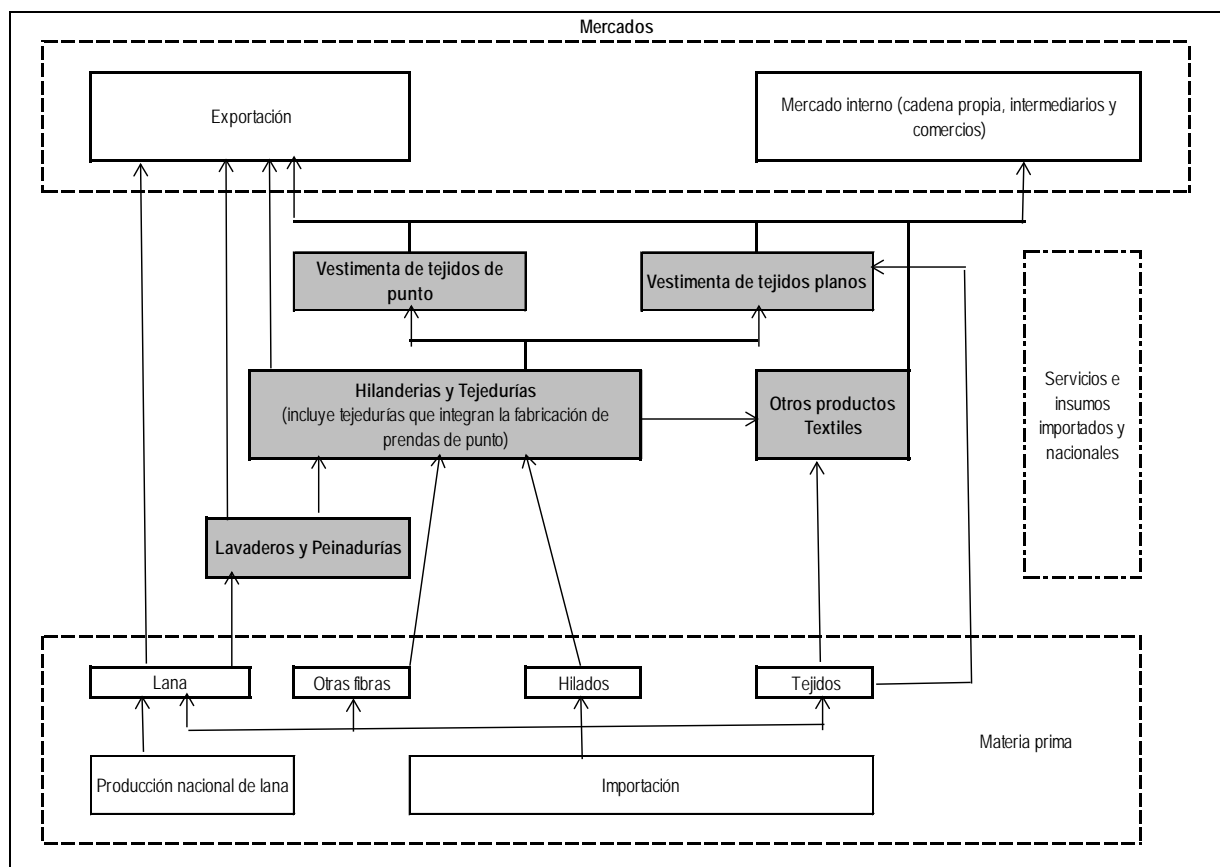
A los efectos expositivos en este trabajo en primer lugar se realiza una breve caracterización del sector textil vestimenta en Uruguay y en segundo lugar se explica el funcionamiento de la negociación en Uruguay en el sector textil vestimenta, las instituciones en que se apoya, la dinámica del proceso y los resultados generales obtenidos. Una vez determinado el contexto en el punto tres se analiza la negociación del sector textil vestimenta en los últimos años, en el cuatro los impactos en el salario real del sector y en el cinco se resumen las opiniones de los actores en relación a este proceso. Por último, se extraen algunas conclusiones y se realizan algunas sugerencias.

2. Breve caracterización del sector textil vestimenta en Uruguay

En Uruguay, el sector textil-vestimenta tiene subsectores claramente diferenciados: por un lado, lavaderos y peinadurías, hilanderías y tejedurías y tejidos de punto y por otro, vestimenta de tejidos planos. En algunos casos estos presentan encadenamientos, pero no siempre ya que algunos subsectores importan su materia prima o insumos y exportan directamente.

El siguiente esquema ilustra estos relacionamientos (de Rodríguez Miranda y otros 2011)

Esquema del sector Textil-Vestimenta



Para la industria textil la principal materia prima es la lana, producto en el que Uruguay presenta ventajas naturales. La primera transformación industrial es la fabricación de tops, lana lavada y peinada, que son el producto más importante de exportación de la cadena textil uruguaya.

Con este insumo se fabrican los hilados y tejidos aunque para ello también se importa lana más fina, algodón y fibras sintéticas. También en este sector la exportación es el destino más importante de la producción.

En tejidos de punto se incluyen no solo tejidos sino prendas de vestir cuando las mismas se producen en la misma unidad.

Por último se considera la producción de prendas de vestir de tejidos planos donde conviven algunas empresas grandes con un gran número de talleres pequeños.

En el caso del sector textil en general - lavaderos, peinadurías, hilanderías y tejedurías- más del 90% de la producción se exporta. Pero esta es también la realidad para las empresas grandes del sector vestimenta

que confeccionan las prendas. Hay otro sector de la vestimenta que directamente importa la ropa que luego vende en el mercado interno, mercado en el que compite con la producción de numerosas pequeñas empresas que producen textiles estándar y de bajo costo.

2.1 Convenios y leyes especiales de apoyo al sector

El sector ha sido protegido durante años a nivel mundial (Acuerdo Multifibras y Acuerdo Textil Vestimenta) pero a partir de 2005 el comercio fue liberado por la Organización Mundial de Comercio con la consecuencia del aumento del comercio de países asiáticos, principalmente China e India.

En Uruguay, en vestimenta, existe arancel 0% para comerciar dentro de la región, lo que favorece el comercio, pero en Argentina y Brasil se exigen muchos trámites para importar, lo que lo complica. Además el régimen de admisión temporaria, que no es exclusivo para el sector, también le brinda ventajas. Por este sistema se importan materias primas e insumos sin costo adicional para la elaboración de productos que luego se exportan, lo que beneficia a la vestimenta y a la producción de tejidos e hilados.

También es general el régimen de devolución de impuestos por el cual el exportador puede recuperar los tributos internos que integran el costo del producto exportado. Se les otorga un Certificado de Devolución de impuestos por un monto determinado y con él el titular puede pagar impuestos nacionales y aportes al además de poder endosarlo a Instituciones Financieras y Bancos. Hasta mediados del 2014 existía el régimen de prefinanciación de exportaciones que contemplaba la posibilidad de pre-financiar (adquisición o producción de mercaderías destinadas a la exportación tradicional y no tradicional) o post-financiar (colocación de mercaderías en el exterior hasta el momento de su cobro) exportaciones de bienes por un monto superior a USD 10.000, pero se eliminó¹ aumentando así la devolución de impuestos a mediados del 2014.

Además, ha habido sucesivas leyes que han establecido beneficios y subsidios específicos. En la ley de Rendición de Cuentas del año 2006, número 18.172, se le asignó una partida presupuestal de 225 millones de pesos² a todo el sector que se extendió hasta 2010 para mitigar los efectos de la crisis del 2008/9. Esta era para apoyar proyectos que mejoraran la competitividad y la tecnología del sector y fue utilizado por peñadurías, hilanderías y tejedurías tanto en tejidos de punto como planos así como también en la industria de la vestimenta.

En noviembre de 2011 se promulgó la ley 18.846 de fortalecimiento y desarrollo de la industria nacional de la vestimenta reglamentada por el decreto 179/2012, hoy vigente. La misma tiene como objetivos asegurar la sustentabilidad del sector y mejorar las condiciones del trabajo buscando crear fuentes de ocupación con mano de obra calificada y disminuir la ocupación precaria. Dicha ley estableció un monto de subvenciones de 27,5 millones de dólares y creó una comisión integrada por los Ministerios de Industria, Trabajo y Seguridad Social, y Economía y Finanzas, y los empresarios y trabajadores del sector, para formular el decreto reglamentario, establecer si se cumplen los requisitos para otorgar las subvenciones, y determinar cómo establecer la trazabilidad de las prendas. Define además qué es el trabajo a domicilio del sector, cómo registrarlo, cuáles son los derechos de los trabajadores y establece el pago por tarifa.

2.2 Producción y ocupación

Se podría esperar que el apoyo mencionado se hubiera reflejado en los niveles de producción pero no fue así. Tal vez porque el apoyo no fue suficiente o tal vez porque no tenía la modalidad adecuada (Rodríguez, Miranda y otros, 2011). En los 90 la industria textil vestimenta tenía un importante nivel de producción que comenzó a caer en la segunda mitad de la década agudizándose luego de la crisis brasilera de 1998. Si se observa la evolución del Índice de Volumen Físico (IVF) se aprecia una fuerte caída, sobre

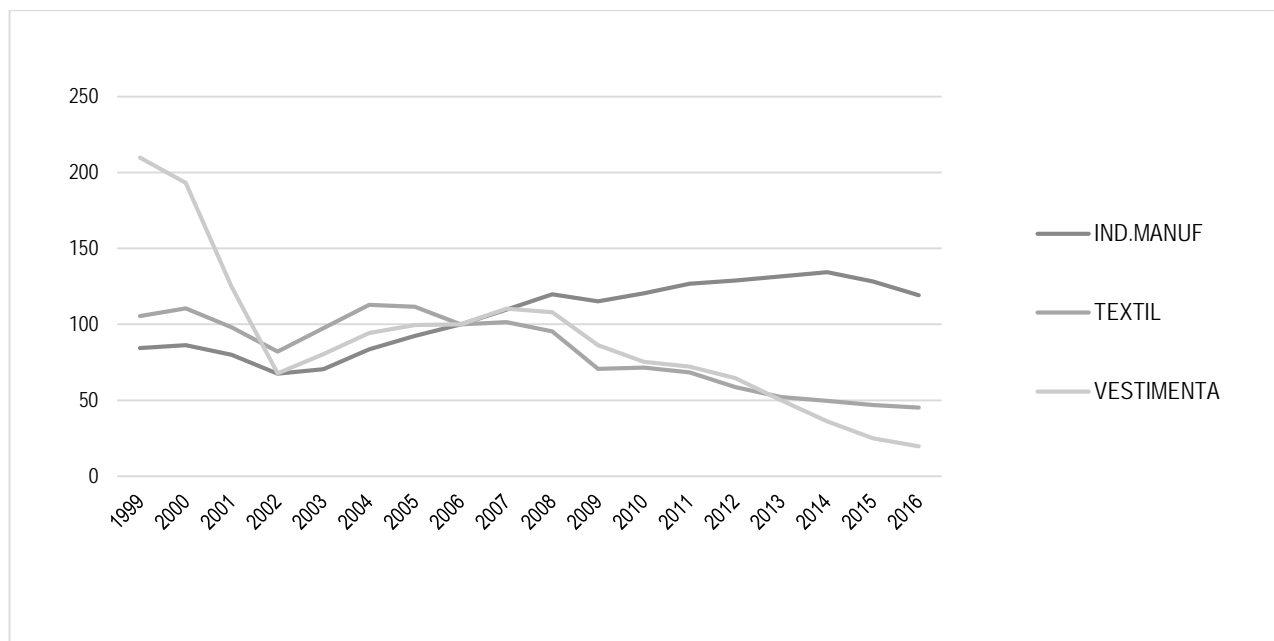
¹ Sigue vigente para un número muy reducido de productos que no incluyen ninguno del sector.

² 9,5 millones de dólares aproximadamente.

todo en vestimenta, que encuentra sus niveles más bajos en 2002 cuando el país atravesó el peor momento de una importante crisis económica que significó una caída del PIB del 17.5% entre 1999 y 2002 (Gráfico 1).

A partir de ahí la producción se recuperó pero en el gráfico se observa claramente que mientras que el promedio de la industria manufacturera continuó en ascenso hasta 2014 el sector textil vestimenta cayó de 2008 en adelante: un 55% hasta el primer semestre de 2016 en el caso de textiles y un 82% en el caso de la vestimenta.

Gráfico 1. Evolución del Índice de Volumen Físico 1999-2016



Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Industrial Anual del INE

En la explicación de la contracción del sector, se combinan los factores siguientes: a) un cambio en los gustos de la gente que va abandonando las prendas de lana por prendas más livianas y de manejo y mantenimiento más sencillo, lo que implica una baja en el consumo de lana, que es la base de la producción uruguaya, y b) la desregulación completa del sector a nivel mundial que llevó al aumento de las exportaciones de China e India, que compiten con Uruguay tanto en el mercado externo como en el interno. Estos productos han invadido los mercados con sus bajos costos.

De hecho en Uruguay en los últimos años las importaciones de productos textiles y vestimenta se han multiplicado por dos, tres y cinco dependiendo del tipo de productos, tal como se presenta en el Cuadro 1, elaborado según datos de Uruguay XXI.

Cuadro 1. Importaciones textiles por productos 2005-2015 en miles de dólares corrientes y variación porcentual

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Variación 2005-2015 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------------|
| Tejidos especiales, encajes, tapicería, pasamanería | 3,675 | 4,235 | 3,997 | 4,256 | 3,330 | 5,034 | 5,416 | 3,540 | 3,786 | 3,641 | 2,958 | -20% |
| Telas impregnadas, art. técnicos de material textil | 4,714 | 5,043 | 5,965 | 6,975 | 6,149 | 7,539 | 10,374 | 15,221 | 18,081 | 15,499 | 13,543 | 187% |
| Tejidos de punto | 8,908 | 9,457 | 12,989 | 16,748 | 13,936 | 22,721 | 34,103 | 24,129 | 22,855 | 20,077 | 14,122 | 59% |
| Prendas y complementos de vestir, de punto | 26,071 | 33,437 | 45,261 | 64,956 | 66,356 | 90,516 | 117,639 | 124,431 | 131,762 | 138,204 | 131,610 | 405% |
| Prendas y complementos de vestir, excepto los de punto | 23,293 | 29,227 | 39,170 | 59,517 | 55,543 | 70,573 | 98,245 | 107,486 | 118,324 | 116,923 | 112,688 | 384% |
| Los demás artículos confeccionados | 16,493 | 21,075 | 23,023 | 29,851 | 28,782 | 40,442 | 51,380 | 52,027 | 46,668 | 50,176 | 42,971 | 161% |

Fuente: Uruguay XXI

Si se analiza según país de origen los productos textiles provenientes de China se multiplicaron por 8, las de India por 10 y las de Vietnam por 60.³

Por su parte las exportaciones no dejan de caer y en el mismo período los mismos productos se exportaron entre un 50 y un 80% menos (Gráfico 2).

Gráfico 2. Exportaciones de productos textiles 1993-2014 en millones de dólares corrientes



Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Anual e Actividad Industrial del INE

³ Informe Diario el País noviembre 2016. <http://www.elpais.com.uy/que-pasa/desembarco-fast-fashion-ultima-puntada.html>

Cuadro 2. Número de empresas en el sector textil vestimenta 2003-2015, por tamaño del establecimiento en cantidad de personas ocupadas

| Años | Total | 1 a 4 ocup | | 5 a 19 | | 20-99 | | 100 o más | |
|------|-------|------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | | Cantidad | % del total | Cantidad | % del total | Cantidad | % del total | Cantidad | % del total |
| 2003 | 1599 | 1266 | 79.2 | 224 | 14.0 | 94 | 5.9 | 15 | 5.9 |
| 2005 | 1705 | 1297 | 76.1 | 267 | 15.7 | 120 | 7.0 | 21 | 7.0 |
| 2007 | 1980 | 1541 | 77.8 | 298 | 15.1 | 117 | 5.9 | 24 | 5.9 |
| 2009 | 1939 | 1571 | 81.0 | 264 | 13.6 | 84 | 4.3 | 20 | 4.3 |
| 2011 | 2046 | 1636 | 80.0 | 296 | 14.5 | 97 | 4.7 | 17 | 4.7 |
| 2013 | 2050 | 1725 | 84.1 | 240 | 11.7 | 71 | 3.5 | 14 | 3.5 |
| 2015 | 1963 | 1690 | 86.1 | 207 | 10.5 | 57 | 2.9 | 9 | 2.9 |

Fuente: Encuesta de Actividad Económica Instituto Nacional de Estadística

En el año 2015 se registraban en el sector 1.963 empresas que representaban el 12.3% del total de la industria manufacturera. En el cuadro 2 se observa el importante número de empresas pequeñas con entre 1 y 4 empleados (86% del total del sector en 2015) y el cierre de empresas grandes: los 100 empleados y más son un 63% menos que en 2007 y las de entre 20 y 99 empleados la mitad.

Cuadro 3. Personal ocupado en el sector textil vestimenta 2003-2015, por tamaño del establecimiento en cantidad de personas ocupadas

| Años | Total | 1 a 4 ocup | | 5 a 19 | | 20-99 | | 100 o más | |
|------|-------|------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | | Cantidad | % del total | Cantidad | % del total | Cantidad | % del total | Cantidad | % del total |
| 2000 | 17069 | 1643 | 9.6 | 3179 | 18.6 | 5274 | 30.9 | 6973 | 40.9 |
| 2005 | 14549 | 2048 | 14.1 | 2592 | 17.8 | 5154 | 35.4 | 4755 | 32.7 |
| 2010 | 11891 | 2338 | 19.7 | 2522 | 21.2 | 3868 | 32.5 | 3163 | 26.6 |
| 2015 | 8848 | 2456 | 27.8 | 1839 | 20.8 | 2678 | 30.3 | 1875 | 21.2 |

Fuente: Encuesta de Actividad Económica Instituto Nacional de Estadística

Según la misma fuente, la Encuesta de Actividad Económica del INE (EAE), que releva datos de los establecimientos, en 2015 había un total de 8.848 trabajadores: 6.396 en la vestimenta y 2.452 en el sector textil, cifra muy inferior a los más de 17.000 trabajadores del año 2000 (Cuadro 3).

Sin embargo estas cifras reflejan sólo a los trabajadores registrados en las empresas formales. Según los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) en 2015 había 8.443 trabajadores formales, cifra similar a la EAE. Pero la misma fuente registró en el mismo año 8.653 trabajadores informales⁴. Es decir que en el sector hay más trabajadores informales que formales y ambos grupos totalizan 17.096. En el cuadro 4 se observa que mientras que en la industria manufacturera aumenta la ocupación entre 2006 y 2015, en particular en el sector formal, en las ramas textil vestimenta se contrae de manera importante en ambos sectores.

⁴ Se entiende por trabajadores informales los que no realizan aportes a la Seguridad Social

Cuadro 4. Número de ocupados según Encuesta Continua de Hogares

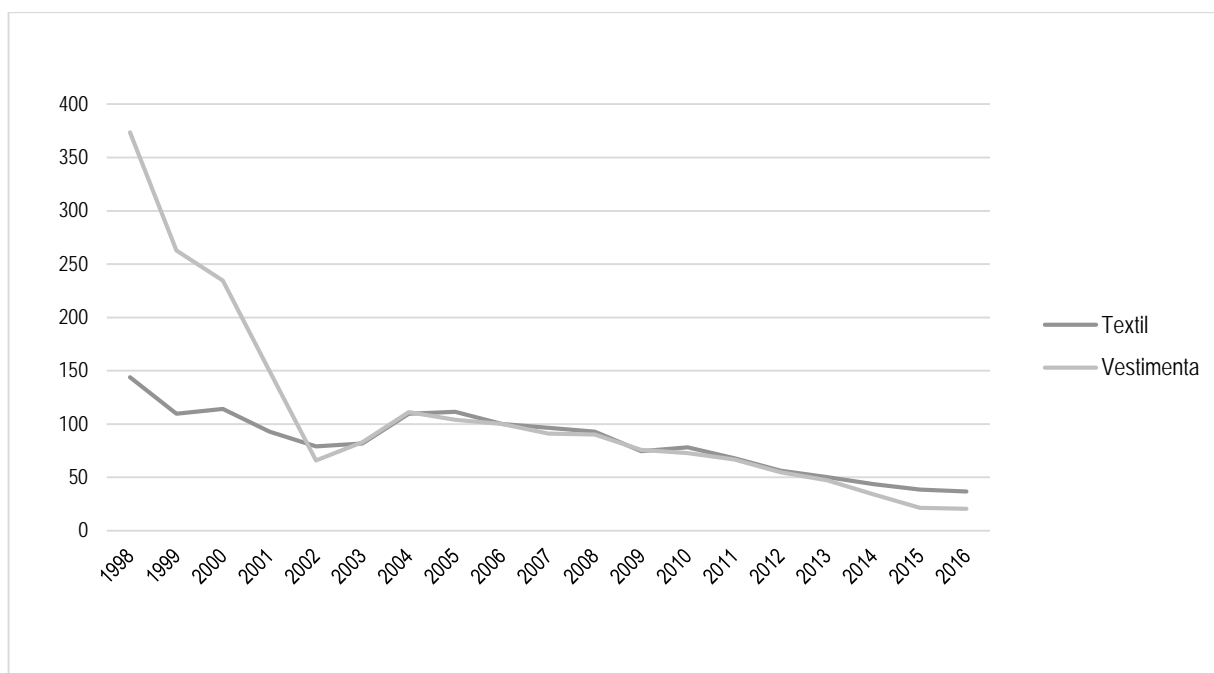
| Rama | 2006 | | | 2015 | | |
|----------------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | No formal | Formal | Total | No formal | Formal | Total |
| Textil | 4,430 | 6,550 | 10,980 | 1,557 | 2,357 | 3,914 |
| Vestimenta | 15,637 | 6,534 | 22,171 | 7,096 | 6,086 | 13,182 |
| Total ocupados | 456,674 | 847,635 | 1,304,309 | 407,468 | 1,242,021 | 1,649,489 |

Fuente: Elaborado en base a los microdatos de ECH

En el sector textil se estima que la mayoría de los trabajadores no formales pertenecen a tejidos de punto, donde existe trabajo a domicilio. El tipo de producción (prendas) es posible en pequeños talleres a domicilio, no así la producción de telas.

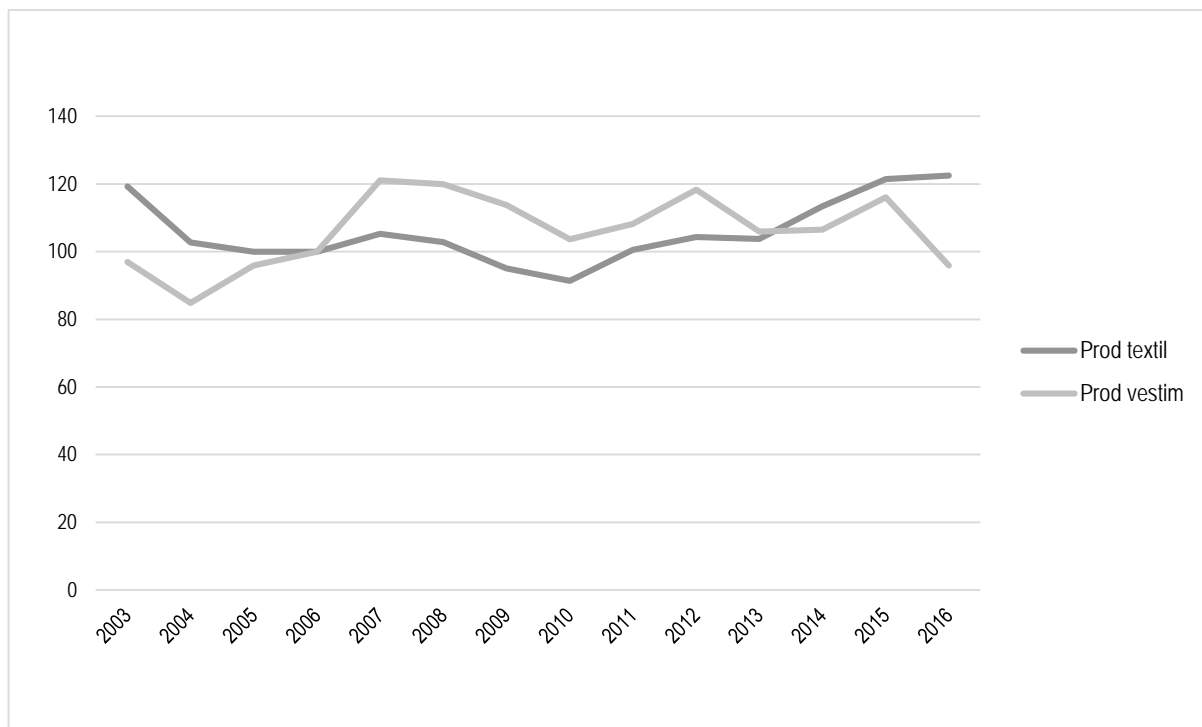
Esta evolución se repite con las horas trabajadas que se han contraído desde 2004 mostrando una evolución muy similar a la del IVF (Gráfico 1). A partir de los datos de IVF y del Índice de Horas Trabajadas (IHT) se puede calcular la productividad de la mano de obra dividiendo ambos índices. (Gráfico 4). Obviamente, como ambos índices han evolucionado de manera similar, su cociente, la productividad, presentó cierta estabilidad.

Gráfico 3. Evolución del Índice de Hs Trabajadas 1998-2016



Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Anual de Actividad Industrial

Gráfico 4. Evolución de la productividad 2003-2016



Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Anual de Actividad Industrial

Es en este contexto, que presenta serias dificultades, en que se enmarcaron las negociaciones. Pero como se mencionó en el proceso no solo importa la economía sino las instituciones, las leyes y los actores. En el punto que sigue se explica la negociación en Uruguay.

3. La negociación colectiva en Uruguay

Hasta el año 2005, Uruguay se había caracterizado por ser un país cuyo derecho del trabajo era altamente reglamentado en materia de derechos individuales en contraposición con su abstencionismo en materia de derecho colectivo (RELASUR, 1995). La escasa normativa existente se sostenía en algunas disposiciones constitucionales y en Convenios Internacionales de Trabajo ratificados, no existiendo prácticamente disposiciones internas por vía de leyes o decretos. Como resultado de ello no había un registro sindical obligatorio, los sindicatos se constituían de manera independiente, no requerían personería jurídica estando legitimados para desarrollar actividad sindical por el solo hecho de existir y las organizaciones estaban habilitadas para redactar sus estatutos, elegir sus representantes y formular sus programas de acción. La justicia laboral era incompetente para solucionar conflictos colectivos de trabajo y el Ministerio de Trabajo carecía de facultades vinculantes actuando únicamente a instancias de parte. La huelga tenía como única reglamentación la ley 13.720 del año 1968 en la redacción dada por la ley 14.791 de 8 de junio de 1978, que establecía una obligación de preaviso, que en los hechos nunca se cumplió por no tener previstas consecuencias jurídicas para su incumplimiento. En materia de negociación colectiva, sólo había alguna ley limitada a temas puntuales, que si bien no operaba como limitación tampoco era promotora de la negociación.

Esto no significa que en el país no hubiera negociación colectiva. Por el contrario, Uruguay siempre se caracterizó por tener una fluida negociación colectiva en el sector privado, producto de la ley 10.449 de 10 de noviembre de 1943 de Consejo de Salarios, que si bien fue creada por el legislador como un mecanismo para fijar salarios mínimos, en forma tripartita y por rama de actividad, en los hechos operó como sostén de toda la negociación desarrollada en el país.

En este marco de amplia libertad el modelo demostró algunas debilidades que no podían ser suplidas por mecanismos de autotutela: a) la falta de normas para proteger adecuadamente contra prácticas de discriminación antisindical, y b) la falta de normas reguladoras de la negociación colectiva que dieran certeza y seguridad jurídica a lo negociado (Barreto, 2009).

Ello determinó que en el año 2005, ni bien asumieron las nuevas autoridades de gobierno, por primera vez pertenecientes a un partido de izquierda, se propusieran cambiar la situación dictando primero la ley 17.940 de 22 de diciembre de 2005 de libertad sindical, y más adelante las leyes 18.508 de 26 de junio de 2009 de negociación colectiva en el sector público y 18.566 de 11 de setiembre de 2009 de negociación colectiva para el sector privado. De esta manera Uruguay comenzó a transitar un lento pero irreversible camino por el que pasó, del abstencionismo estatal a un modelo legislativo de promoción, soporte o apoyo del derecho colectivo (Loustaunau, 2010).

En conclusión en Uruguay la regulación de las relaciones colectivas de trabajo se limita a consagrar el fuero sindical por el que se considera nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, estableciendo procesos de tutela especial para reinstalar al trabajador despedido, y el sistema de negociación colectiva que se analizará en el punto siguiente. El Estado sigue respetando la posibilidad de los actores de auto regularse, absteniéndose de intervenir en materia de constitución y funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como en su forma de acción. Sin embargo, la práctica demuestra que los actores se auto regulan en sus convenios colectivos fijando mecanismos de prevención de conflictos a los que acudir previos a la adopción de medidas de fuerza.

3.1 La legislación vigente de negociación colectiva

Desde setiembre de 2009 rige en nuestro país la ley 18.566 que crea un sistema nacional de negociación colectiva. Como lo analizan Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi (2010) la ley se estructura en seis capítulos. El capítulo I recoge los principios que inspiran el sistema de negociación colectiva: el derecho de información complementado con la obligación de debida reserva, y la obligación de negociar de buena fe, con negociadores con facultades para negociar y con posiciones asumidas debidamente fundadas.

Sentados los principios que guiarán la negociación en los tres capítulos siguientes la ley crea un sistema de negociación colectiva de tres niveles. En el nivel superior coloca al Consejo Superior Tripartito con la función de “*coordinación y gobernanza de las relaciones laborales*”. Si bien originalmente se integró con nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores más un número igual de suplentes de cada parte, por la ley 19.027 de 18 de diciembre de 2012 se modificó la integración equilibrando todas las delegaciones con seis representantes e igual número de suplentes. La integración original fue un punto que había sido observado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, como consecuencia del reclamo de las Cámaras empresariales, que se mencionará más adelante. En cuanto a su funcionamiento la ley establece que podrá ser convocado de oficio por el Ministerio de Trabajo o a propuesta de cualquiera de las partes y que para celebrar sesiones requerirá la presencia del 50% de sus miembros, contemplando en todos los casos la integración tripartita del órgano.

El segundo nivel lo asigna a la negociación de rama de actividad o cadena productiva en Consejo de Salarios o en forma bipartita. En lo referente a la negociación en Consejo de Salarios, la ley 18.556 introduce modificaciones a la ley 10.449, para actualizarla. En lo relativo a la forma de designación de los delegados, la ley 10.449 preveía un complejo sistema de elección nacional con voto secreto que ya no se aplicaba desde la segunda etapa de los Consejos en el año 1985, cuando se optó por un mecanismo de designación directa por el Poder Ejecutivo previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Este procedimiento, que en los hechos no generó dificultades, fue el adoptado por la ley 18.556, lo que implica que el Poder Ejecutivo hace un llamamiento a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, para que postulen sus representantes en cada sector de actividad y a éstos el Poder Ejecutivo les adjudica la titularidad de cada grupo.

El criterio de representatividad es uno de los temas más discutidos por la doctrina y la jurisprudencia, sobre todo en Uruguay donde en las organizaciones empresariales hay una clara pluralidad y en las organizaciones sindicales puede también haber pluralidad ya que aunque en los hechos el PIT CNT tiene una fuerte unidad ello no implica decir que el sistema sea de unicidad. La ley 13.556 del año 1966 preveía un mecanismo para determinar la organización más representativa acudiendo a los resultados de la elección en la Caja de Compensación de Asignaciones Familiares y a la antigüedad, continuidad e independencia de la organización. Al no haber más elecciones en la Caja la ley 18.566 deroga la ley 13.556 y establece que al momento de considerar la organización más representativa se deben tomar en cuenta los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados. Como dice Slinger la “enumeración de los criterios no está fijada en un orden de prelación sino que deben ser atendidos conjuntamente” (Slinger, 2009) Compete al Consejo Superior Tripartito establecer cuál es la organización más representativa en caso de que más de una se atribuya legitimidad para negociar pero desde su creación y hasta la fecha nunca fue necesario pronunciarse sobre el tema.

En la forma de convocatoria de los Consejos de Salarios la ley 10.449 disponía que el Poder Ejecutivo “*podrá*” convocarlos de oficio o a petición de parte. Esta expresión “*podrá*” daba al Poder Ejecutivo una facultad discrecional, que le permitía determinar si había o no mérito para la convocatoria. La ley 18.556 quitó el voluntarismo estatal e hizo posible la convocatoria de oficio (igual que antes) o por parte de los actores, que de pedirlo obligan al Poder Ejecutivo a citar al Consejo dentro de los 15 días de la solicitud.

La competencia de los Consejos en la ley 10.449 era exclusivamente la fijación de salarios mínimos por categorías, la ley 18.556 agregó la fijación de condiciones de trabajo cuando así lo acordaran empleadores y trabajadores. Esto implica que hoy los Consejos de Salarios establecen preceptivamente los salarios mínimos y el ajuste de salarios de todos los trabajadores y también pueden negociar condiciones de trabajo cuando medie para ello acuerdo de partes.

Finalmente, la ley refiere al alcance subjetivo, tanto de las decisiones de los Consejos de Salarios como de las negociaciones bipartitas de rama, dándoles efectos erga omnes, es decir, extensivos a todas las empresas y a todos los trabajadores del sector una vez registradas y publicadas por el Poder Ejecutivo.

Un punto innovador es el de la introducción de la negociación de rama en cadenas productivas, concepto más ligado a la Economía que al Derecho, que integra actores y productores primarios industriales y de servicios en una visión de proceso que elimina los compartimientos innecesarios y potencia las sinergias existentes (Gabinete Productivo, 2009). Si bien es posible, hasta hoy no se ha incursionado en negociar en cadenas productivas.

Probablemente algunos factores influyeron para ello. Una primera causa parecería ser la historia de la negociación colectiva que determinó que la fijación de salarios mínimos por categoría se hiciera a través de órganos tripartitos constituidos por grupo de actividad. Hasta el 2005 funcionaban 47 grupos de actividad de actividades bien identificadas como banca, transporte, educación, salud, entre otros. En el 2005 se concentraron las actividades y se redujeron los grupos a 24, lo que llevó a que en algunos casos los componentes del grupo se acercaran al concepto de cadena productiva. El ejemplo más claro es el grupo N°3 Industria Pesquera que comprende criaderos, granjas marítimas, captura, plantas de procesamiento y carga y descarga de pescado. Sin embargo, en los hechos, aún en este grupo, se abren subgrupos que negocian por separado, con distintos sujetos negociadores, distintas estrategias y distintos resultados, lo que en definitiva desvirtúa el concepto de negociar por cadena productiva.

Un segundo factor deriva del primero y es que la organización de los actores tanto sindicales como empresariales, se hizo a la luz de la ley de Consejos de Salarios y por ende sigue el criterio de rama de actividad teniendo cada rama su sindicato y generalmente su organización empresarial, que son quienes reivindican la participación directa en las negociaciones.

La opinión de los actores frente al tema no es unánime y la falta de consensos motivó que hasta la fecha no haya habido cambios en la estructura de la negociación. Desde hace algún tiempo el PIT CNT ⁵reivindica cambiar el modelo de negociación pasando de una negociación por rama a una por cadenas de valor con la finalidad de obtener una mejor distribución del ingreso. Desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se mostró cierto grado de cautela y sin oponerse al cambio solicitado se invitó a las partes a intercambiar ideas y discutir la posible implementación. El sector empresarial tuvo una reacción crítica, argumentando que si ya es difícil negociar en sectores con empresas de características totalmente distintas, será mucho más complejo negociar en cadenas productivas.

Por último la ley previó un tercer nivel para la negociación bipartita. Estableció que el acceso a los distintos niveles de negociación será libre, pudiéndose negociar a nivel de rama, empresa, e incluso una sección de ella y fijó un criterio de articulación en el que nos detendremos más adelante.

En cuanto a los sujetos habilitados para negociar en empresas en las que no hubiera sindicato la ley confiere la representación al sindicato de rama. En lo relativo a la vigencia de los convenios la misma será la establecida por las partes, pero el convenio cuyo término estuviera vencido mantendrá su vigencia hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que el propio convenio pacte lo contrario, lo que implica consagrar la ultra-actividad de los convenios.

El capítulo quinto de la ley estableció los mecanismos de prevención de conflictos, similares a los que habitualmente se venían negociando, y el sexto incorporó una cláusula de paz.

Aprobada la ley 18.556, la Cámara de Industrias del Uruguay y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, acompañados por la Organización Internacional de Empleadores presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical identificada como el caso 2699 en el año 2009. En dicha queja quedó sentada la posición empresarial con énfasis en: a) la necesidad de una regulación integral de las relaciones laborales; b) el rechazo a un pasaje de modelo no regulado a un modelo intervencionista con un Consejo Superior Tripartito integrado mayoritariamente por miembros del Poder Ejecutivo; c) la no aceptación del monopolio gremial para poder negociar en empresas en que no hay sindicato, lo que implica desconocer que el 93% de las empresas del país tienen menos de 10 trabajadores que negocian

⁵ Plenario Intersindical de Trabajadores/Convención Nacional de Trabajadores es la central única que en Uruguay aglutina a todos los sindicatos del país.

habitualmente fuera del ámbito sindical; d) el apartamiento de los lineamientos internacionales que reafirman el carácter voluntario de la negociación colectiva y e) lo insuficiente de la cláusula de paz.

En el año 2010, la Comisión de Expertos para la aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) se pronunció pidiendo al gobierno que en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores modificara cuatro aspectos de la ley: a) la integración del Consejo Superior Tripartito de forma de tener equilibrio entre los tres actores; b) la competencia del Consejo Superior Tripartito para pronunciarse sobre niveles de negociación, partiendo del principio de que su fijación debe ser libre y voluntaria; c) los sujetos negociadores en empresas sin sindicato; y d) la ultra-actividad de lo negociado. A pesar del tiempo transcurrido y de los esfuerzos realizados, solamente se ha modificado- como ya se señaló- la integración del Consejo Superior Tripartito. En el resto no se logró consenso entre las partes, pero mientras esto no se logre la ley 18.556 está íntegramente en vigor integrando la estructura normativa del país.

3.2 Los niveles de negociación y su articulación

Hoy en Uruguay se configuran tres espacios de negociación: uno macro en el Consejo Superior Tripartito, otro medio a partir de negociaciones de rama en Consejo de Salarios o en forma bipartita, y otro micro a nivel de empresa.

Sin embargo, si bien el artículo 15 de la ley 18.556 consagra una amplia autonomía respecto del nivel en que se habrá de negociar, el propio texto legal limita esa libertad ya que obliga a negociar en Consejo de Salarios, lo que determina que la negociación en Uruguay sea ampliamente centralizada, como había sido el modelo histórico de negociación en nuestro país.

Cuando se convocaron Consejos de Salarios (dentro de los períodos analizados 1985-1992 y 2005 en adelante) el nivel preponderante de negociación fue el de rama de actividad, en tanto que cuando se dejaron de convocar (1993-2004) la negociación de rama se debilitó llegando casi a desaparecer, celebrándose acuerdos solo en las llamadas áreas de reserva del Estado⁶ (Cuadro 5). Se debe aclarar que en los años 2015-2016, no hubo una disminución –como los números parecerían indicar- sino que algunos acuerdos tuvieron una vigencia superior a la de los lineamientos, por lo que estando aún vigentes no es necesaria su renegociación.

Cuadro 5. Convenios de rama y empresa registrados por período

| Período | Rama (promedio anual) | Empresa (promedio anual) |
|-----------|-----------------------|--------------------------|
| 1985-1992 | 95 | 10.3 |
| 1993-1998 | 5 | 44.3 |
| 1999-2004 | 5 | 78.3 |
| 2005-2007 | 202 | - |
| 2008-2009 | 222 | 204 |
| 2015-2016 | 206 | 251 |

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales Universidad Católica Uruguay

Si se analiza la negociación de empresa se observa que entre 1985 (vuelta a la democracia luego de un largo período de pérdida de libertad) y 1992 (momento en que vencieron la mayoría de los acuerdos celebrados en 1990 y se dejaron de convocar los Consejos), la negociación por empresa no tuvo espacio, es decir que no tuvo ni temas para abordar ni actores que pudieran llevarla adelante dado que el

⁶ Salud, construcción, transporte, distribuidores de leche y diques del Estado

movimiento sindical se estaba reconstruyendo sobre la base de su estructura previa, o sea, sindicatos de rama. Eso determinó que se registraran en este período la menor cantidad de convenios por empresa entre todos los períodos analizados, con un promedio anual de 10,3 convenios.

En el período 1993-1998 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dejó de convocar los Consejos de Salarios, la negociación de rama perdió peso y los convenios de empresa tuvieron un crecimiento sustancial pasando a ser un promedio de 44,3 por año. Sin embargo la negociación por empresa se desarrolló donde habían sindicatos con capacidad de exigirla y fue muy reducida si se compara con el número de empresas del país.

Entre 1999 y 2004 se produjo un nuevo crecimiento de la negociación por empresa y los convenios firmados pasaron a ser un promedio de 78,3 por año. Este crecimiento se debió no solo al mantenimiento del abstencionismo estatal, sino también a la situación económica del país, consecuencia de la modificación de la política cambiaria y de exportaciones en Brasil, y a la crisis financiera de Argentina, que llevó a muchos sindicatos a aceptar reducciones de salarios y de beneficios, para minimizar los impactos en la ocupación los que se plasmaban en convenios (Rodríguez y otros, 2010).

En 2008-2009 y 2015-2016 la negociación por empresas volvió a crecer cuando en 12 meses se registraron 204 y 251 convenios respectivamente. En el comienzo se combinaron tres factores: a) se implementó una política laboral con promoción de la negociación colectiva; b) el marco económico fue de gran dinamismo; y c) los sindicatos estaban fortalecidos, creándose nuevos y aumentando el número de sus afiliados. Ello determinó que el contenido de los convenios de empresa fuera para fijar salarios superiores a los de la rama, mejorar los beneficios, o establecer normas de relacionamiento como actividad sindical o mecanismos de prevención de conflictos. En el 2015-2016 el contexto económico perdió dinamismo, pero la negociación por empresa se mantuvo.

De lo expuesto surge, que a pesar de haber una negociación centralizada en Consejos de Salarios, existe una incipiente negociación de empresa, lo que es indicativo de que los dos niveles de negociación no son alternativos, siendo posible articularlos. Actualmente esto está resuelto en el artículo 15 de la ley 18.556 que luego de consagrar el libre acceso a los niveles de negociación, puso la condición de que los convenios de nivel inferior no pueden disminuir los mínimos adoptados en los convenios de nivel superior, salvo que el Consejo de Salarios disponga otra cosa. Esto es que la ley habilita el descuelgue si una empresa demuestra no estar en condiciones de cumplir el laudo, porque de hacerlo pone en riesgo su viabilidad empresarial y los puestos de trabajo, puede pedir al Consejo de Salarios dejar de aplicar el laudo y en su lugar aplicar un convenio de empresa adaptado a sus reales posibilidades. Solo si el Consejo de Salarios lo acepta puede haber convenios de empresa válidos que desmejoren lo previsto para la rama.

3.3 Los sujetos negociadores

Para la negociación en Consejo de Salarios el artículo 13 de la ley 18.556 dispone que el Consejo Superior Tripartito hará la clasificación de actividades y en cada una de ellas habrá un Consejo de Salarios integrado por siete miembros tres representando al Poder Ejecutivo (el primer designado actuará como Presidente) y dos con sus respectivos suplentes, representando a trabajadores y empleadores. En la actualidad, las actividades se clasifican en 24 grupos, y al estar conformado cada grupo por actividades heterogéneas, se abren a su interior subgrupos que son las unidades en que se desarrolla la negociación.

La designación de los delegados del Poder Ejecutivo es de cargo del propio Poder Ejecutivo, recayendo actualmente la misma en los funcionarios de División Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo, a quienes se les ha capacitado a esos efectos.

El Poder Ejecutivo también designa las representaciones de trabajadores y empleadores actuando en consulta con las organizaciones más representativas de ambos actores. Respecto a los requisitos para acceder a ser delegados, siguen vigentes las disposiciones de la ley 10.449 que no han sido derogadas y que establecen ciertas condiciones generales tanto para trabajadores como para empleadores: tener 23

años o más, ser ciudadano natural o legal y tener un mínimo de cinco años de antigüedad en el sector al que representa salvo que se trate de una actividad nueva donde este requisito no se aplica. Exclusivamente para los trabajadores puede ser delegado el trabajador despedido dentro de los 90 días anteriores a ser propuesto siempre que el despido no haya sido motivado por notoria mala conducta, y está prohibida la representación de los trabajadores por quienes ocupen cargos de dirección.

Para negociaciones bipartitas tanto de rama como de empresa, están legitimados para negociar un empleador, un grupo de empleadores o la organización representativa de los empleadores por una parte y por la otra una o varias organizaciones representativas de los trabajadores. Cuando existe más de una organización que se atribuye la legitimidad para negociar se establecen como criterios para elegir la más representativa la antigüedad, continuidad, independencia y el número de afiliados.

En las negociaciones a nivel de empresas si hay sindicato éste es el legitimado para negociar, en tanto que en las que no hay sindicato, la ley 18.556 confiere la representación a la organización más representativa de nivel superior es decir al sindicato de rama. Este fue uno de los puntos de mayor transformación, ya que era de los pocos temas que ya estaban regulados a través de la ley 13.556. La ley 13.556 recogiendo los principios del Convenio Internacional del Trabajo (CIT), N° 98 y la Recomendación N° 91, para el caso de ausencia de sindicato admitía que los trabajadores eligieran representantes, con las formas y garantías previstas para la designación de delegados en los Consejos de Salarios. Si bien es cierto que el mecanismo de elección había quedado obsoleto el legislador tenía tres posibilidades: a) mantener la elección de representantes actualizando el procedimiento de elección; b) dar a los actores en uso de su autonomía, la posibilidad de elegir representantes o acudir al sindicato de rama; y c) directamente legitimar al sindicato de rama. El legislador optó por la última solución en una clara postura protectora y fomentadora del sindicalismo.

La postura adoptada es contradictoria con el CIT 154 ratificado por el Uruguay que en sus artículos 3 y 5 reconoce expresamente la posible existencia de representantes electos por los trabajadores, con la única limitación de que no se usen para menoscabar la representación sindical, y justifica que el Comité de Libertad Sindical, frente a la queja presentada por el sector empleador, recordara al gobierno que en función de sus Recomendaciones podían negociar representantes de los trabajadores solicitándole que tomara las medidas necesarias para que la legislación tomara en cuenta ese principio. En los hechos y a pesar del tiempo transcurrido, sobre este punto no se lograron consensos que permitan modificar la ley.

3.4 La dinámica de la negociación

El Poder Ejecutivo es quien convoca a la negociación y plasma su estrategia en las pautas. Desde 1985 y hasta la aprobación de la ley 18.556 el rol del Estado en la negociación era de árbitro. Los acuerdos celebrados para tener efectos extensivos, es decir aplicarse a todas las empresas y a todos los trabajadores del sector, debían ser “homologados” por el Poder Ejecutivo, es decir recogidos en Decretos. Esta “homologación” habilitaba al Poder Ejecutivo a que si no estaba de acuerdo con lo convenido no lo hacía extensible, lo que indirectamente significaba una presión a los actores para que se guiaran por los lineamientos oficiales.

La ley 18.556 del año 2009 otorgó al Estado un rol diferente, ya que quitó el requisito de la homologación y en su lugar puso la formalidad de registro y publicación, lo que determina que las pautas solo serán ideas que pueden ser aceptadas o no, perdiendo con ello el Estado el control de la política salarial.

Entre 2005 y 2008, con una economía en crecimiento se definió una estrategia de redistribución con significativos aumentos de salarios. Se sucedieron tres rondas con pautas que proponían ajustes semestrales con tres componentes: aumentos por inflación esperada, crecimientos del salario real y correctivos que ajustaban la diferencia entre el ajuste otorgado por inflación esperada y la inflación real ocurrida. En la de 2008 a lo anterior se agregaron aumentos diferenciales y superiores para los salarios más bajos y parte del crecimiento se establecía por indicadores que dieran cuenta de la situación del sector. Durante estos años las pautas fueron simples y con dos objetivos claros: fijar salarios mínimos por

categorías y recuperar la pérdida de salario real ocurrida en el periodo anterior, y ambos objetivos fueron alcanzados.

En 2010 se anunciaba que si bien la economía venía creciendo había incertidumbre en la coyuntura internacional y dado que el salario real había crecido el gobierno propuso nuevos criterios que evitaran presiones inflacionarias y consideraran las heterogeneidades sectoriales. Se incorporaron entonces ajustes de salarios variables en función de dos componentes: uno macroeconómico que reflejara la situación general de la economía (PIB/ocupación) ponderado en un 50% y otro sectorial que justamente reflejara la situación del sector de negociación (ventas/ocupación) también ponderado al 50%. Esto además del ajuste por inflación esperada ajustada por un correctivo final. Igual que en 2008 se incluyeron ajustes superiores para los salarios más sumergidos.

En 2013, la quinta ronda de negociación salarial, se propusieron pautas similares: inflación esperada, correctivo final, un componente macroeconómico (PIB/ocupación) ponderado al 50% y un componente sectorial ponderado al 50% pero en este caso, según un indicador a acordar por las partes negociadoras.

En 2015 los lineamientos propusieron convenios a tres años para los que vencían ese año y de dos para los que vencieran en 2016 con ajustes semestrales y una planilla con las cifras según la situación en que se encontrara el sector, indicándose tres opciones: dinámicos, medios y en dificultades. La clasificación del sector está relacionada a su dinamismo según su crecimiento: dinámico cuando está creciendo más de 4% anual; medio si crece entre 0 y 4% y en dificultades si no crece, están enviando trabajadores al seguro de paro, está recibiendo subsidios del Estado, etc.

Cuadro 6. Aumentos de salarios anuales nominales según sector (en %)

| Sectores | 1er año | 2o. año | 3er. Año | Acumulado |
|-----------------|---------|---------|----------|-----------|
| Dinámicos | 10 | 9 | 8 | 29,5 |
| Medios | 8,5 | 7,5 | 7 | 24,8 |
| En dificultades | 8 | 6,5 | 6 | 21,9 |

Fuente: MEF y MTSS

En los convenios de tres años se propuso aplicar dos correctivos, uno al final del segundo año (1/7/2017) y otro al final del convenio (1/7/2018), aunque hubo una flexibilidad que los admitió a los 18 meses. Cada correctivo se calcula como el cociente entre la inflación real y los aumentos realizados en el marco del convenio hasta ese momento y se acumulan en el aumento salarial que corresponde en cada momento. El objetivo de los correctivos es mantener el poder de compra del salario. En la pauta original en los convenios de 2 años se aplicaría solo un correctivo al final de su vigencia, aunque por dos veces se flexibilizó admitiéndose primero a los 18 meses y luego en noviembre de 2016, al año si ambas partes así lo negociaran y estuvieran dispuestas a poner una cláusula expresamente redactada.

Como la inflación venía subiendo se propuso una cláusula de salvaguarda, un “gatillo”. En el primer año, si la inflación acumulada superara el 12%, al mes siguiente habría un aumento salarial por un valor igual a la inflación acumulada menos los aumentos salariales realizados. En los años siguientes si la inflación medida en años móviles de 12 meses superara el 12%, al mes siguiente se hará un ajuste salarial por la diferencia entre la inflación acumulada y los aumentos salariales realizados en ese período.

Además, nuevamente se propusieron aumentos superiores para los salarios más bajos: a) los salarios de \$ 10.000 a 12.000 mensuales, por 40 horas semanales, tendrán un aumento adicional de 3,5% anual y b) los de \$ 12.000 a 14.000 mensuales tendrán un adicional del 2,5%. Los montos salariales se modifican un 10 o 20% si el ciclo semanal es de 44 o 48 horas.

Cada vez que el gobierno presenta las pautas tanto empresarios como trabajadores se pronuncian. En lo que refiere a los empresarios en general se han expresado en contra de la negociación colectiva en Consejos de Salarios y generalmente criticaron las pautas salariales. Según una encuesta realizada en marzo de 2005 solamente un 10% de los empresarios consultados consideraba positiva la implementación de los Consejos de Salarios, el 25% la consideró altamente negativa y el 65% restante dijo que dependía del enfoque que se les diera⁷. Estos últimos consideraron que la negociación debería limitarse a cuestiones salariales con exclusión de otras condiciones de trabajo y debería contemplar la situación de las empresas pequeñas y medianas así como las del interior del país evitando el tratamiento igualitario.

A pesar de la opinión negativa los empresarios siempre se integraron a todos los subgrupos abiertos y hasta la ronda de 2015, siempre predominaron los consensos, es decir que los Consejos de Salarios contaron mayoritariamente con el acuerdo de los tres actores. Sin embargo queda la duda si su participación no se debió más al rol activo que tuvo el gobierno que a su propia voluntad. Esta duda se reafirma cuando el Vicepresidente de la Cámara de Comercio Gustavo Licandro dijo en entrevista realizada por el diario El País el 2 de noviembre de 2015 *“mientras los Consejos de Salarios continúen manejándose con pautas salariales poco flexibles el nivel de desempleo aumentará”*, recordando lo sucedido en el país en el año 2002 *“una cosa buena que se hizo en el país fue cuando se eliminaron. Fue muy sano para el país y los trabajadores. Por ejemplo, la crisis del 2002 hubiera sido mucho peor si existían los Consejos de Salarios”*⁸ realizando un llamado indirecto a no convocar más Consejos de Salarios.

En cuanto al movimiento sindical, su actitud puede dividirse en dos momentos. En el primero el movimiento sindical reclamó la negociación en el ámbito de los Consejos, así como la recuperación del poder adquisitivo perdido, y apoyó y saludó la decisión del Poder Ejecutivo de reinstalar los Consejos de Salarios. Retomar activamente la negociación le devolvió al sindicalismo un espacio que no tuvo por más de 15 años, le permitió expandirse, dinamizar su vida interna, y retomar su rol en las relaciones laborales.

Actualmente se transita por el segundo momento. El movimiento sindical piensa que el país no está en crisis, sino que si bien tiene una desaceleración en relación a los 10 años anteriores, igualmente tiene crecimiento y no está de acuerdo con moderar el crecimiento del salario real. Como se señaló el gobierno se mantuvo inflexible sin modificar las pautas durante un tiempo y esto generó rechazo del PIT-CNT que ha realizado varios paros generales por este motivo.

Desde el punto de vista práctico, cuando el Poder Ejecutivo delinea su propuesta salarial, convoca al Consejo Superior Tripartito donde la hace pública, dando a los actores la posibilidad de hacer intercambios respecto a la misma. Concluido el debate en el Consejo Superior, el lineamiento es llevado por las organizaciones a sus bases para definir la estrategia de negociación.

Los delegados del Poder Ejecutivo son instruidos en cuanto a los lineamientos oficiales, incluidos los márgenes de flexibilidad dentro de los cuales se pueden desplazar, y actúan todos coordinadamente. El PIT CNT define peticiones generales (en esta negociación 2016 el centro fue que ningún trabajador podría percibir un salario mensual inferior a \$20.000 y que en ningún caso podría darse pérdida de salario real) y luego cada sindicato hace su plataforma tomando en cuenta estas reivindicaciones en función de sus especialidades. Al no haber requisitos formales estas plataformas solo excepcionalmente se presentan por escrito. Esto significa que desde el punto de vista sindical existe en principio cierta coordinación para la realización de las demandas. Las organizaciones empresariales en cambio, adoptan en la negociación una posición de expectativa, limitándose a escuchar las plataformas de los trabajadores y dando respuestas en función de las mismas. A diferencia de los trabajadores no hay una posición coordinada de cúpula.

Durante la negociación se registra una importante conflictividad, tanto paros generales por las pautas como conflictos de rama por las reivindicaciones propias. El artículo 19 de la ley 18.566 señala que los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales, podrán establecer a través de la

⁷ Encuesta realizada por el diario El Observador citada en Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi (2010).

⁸ <http://www.elpais.com.uy/economia/noticias/comercio-ajuste-salarial-alto-hara.html>

autonomía colectiva mecanismos de prevención y/o solución de conflictos, tales como instancias de negociación, conciliación previa o arbitraje voluntario.

Como se observa la ley no obliga, sino que confiere la facultad de que las partes se autorregulen. Siempre existió una preocupación de los actores por establecer mecanismos de prevención de conflictos aunque con distinta complejidad y varios los incorporan en los convenios colectivos. Algunos fijan exclusivamente una instancia previa de negociación vencida la cual, sin obtener solución, quedan libres de adoptar las medidas que estimen pertinentes. Otros establecen un procedimiento más complejo con un juego de dos instancias, la primera de negociación y finalizada ésta sin éxito otra de conciliación ante la Dirección Nacional de Trabajo del ministerio o el Consejo de Salarios. Unos pocos, para conflictos de derecho, cumplen efectivamente el rol de solución del conflicto a través del arbitraje voluntario.

3.5 Resultados

Desde 2005 se instalaron todos los ámbitos de negociación: al comienzo se abrieron 23 grupos de actividad⁹ y desde el año 2008 se abrió el grupo para el servicio doméstico. A partir de allí el 100% de los trabajadores formales del sector privado tuvieron oportunidad de negociar.

Estando los grupos conformados por actividades muy diferentes los mismos se abrieron en “subgrupos” que fueron los ámbitos en los que efectivamente se llevaron adelante las negociaciones. En la primera y segunda ronda (2005 y 2006) se instalaron 182 y 192 subgrupos respectivamente. Esta cantidad de subgrupos creció en la tercera y cuarta ronda (2008 y 2010) pasando a ser 222 y 221 respectivamente, seguramente como consecuencia de que los actores aumentaron su organización, y al haber más sindicatos y mayor afiliación se pudieron crear nuevos ámbitos donde antes no los había. En la quinta ronda (2013) se instalaron 144 subgrupos, pero ello no se debió a ámbitos que abandonaron la negociación, sino a la celebración de convenios, que negociaron una vigencia mayor a la establecida en los lineamientos oficiales, por lo que fue innecesaria su renegociación. La sexta ronda (2015-2016) transcurrió en tres tramos dada la dispersión en las fechas de vencimiento: en julio de 2015 negociaron 64 subgrupos, en enero de 2016 se negoció en 33 ámbitos y en julio 2016- que aún está en trámite - se instalaron 109 ámbitos de negociación, lo que hace un total de 206 unidades de negociación.

Para aquellas actividades que no pudieron instalar un subgrupo- por falta de una o ambas delegaciones- los delegados de los grupos matrices asumieron la representación creando una unidad de negociación que se dio en llamar “Residual”. Ello permite afirmar que hoy todos los trabajadores del sector privado del país tienen la posibilidad de tener un mecanismo de ajuste salarial negociado.

Las resoluciones de los Consejos de Salarios se pueden adoptar por consenso de las tres delegaciones (empresarios, trabajadores y delegados del Poder Ejecutivo), o por mayoría sometiendo a votación la propuesta de los delegados del Poder Ejecutivo. Para que se pueda votar deben cumplirse determinados requisitos: a) haberse agotado la negociación sin acuerdo; b) existir una comunicación previa de la propuesta que se habrá de votar; y c) garantizar la presencia de las tres delegaciones al momento de la votación. La ausencia de alguna de las delegaciones impedirá votar, determinando la finalización de la negociación sin acuerdo. Lo mismo pasará en caso de que la votación culmine con la propuesta rechazada por dos de los actores. En estos casos el Poder Ejecutivo, en uso de las facultades conferidas por la ley 14.791 dictará un decreto fijando los mecanismos de ajuste salarial.

Analizando los resultados ronda a ronda se destaca que en general hubo un elevado grado de consensos, los que comenzaron a reducirse en la sexta ronda. Entre 2005 y 2010 el promedio de consensos osciló en 84% y en 2013 aumentaron a 91,5%. El primer parte de la sexta ronda (julio de 2015) redujo los consensos al 64% y en la segunda parte (enero de 2016) disminuyeron nuevamente pasando a ser el 51%. Como contraparte en esta última ronda los acuerdos por mayoría fueron el 37%, siendo la cifra más alta desde 2005, ya que los antecedentes demuestran que el pico máximo se había dado en la ronda de 2010 cuando

⁹ Los 20 ámbitos del sector privado que tradicionalmente negociaban en Consejos de Salarios y tres del sector rural incorporados por primera vez en el año 2005.

se votó en el 12% de los ámbitos instalados.

Los acuerdos por mayoría no sólo crecieron sino que modificaron la relación entre las partes. En rondas anteriores siempre existió un cierto equilibrio en el cual los delegados del Poder Ejecutivo votaron en unos casos con los empleadores y en otros con los sindicatos. Este hecho comenzó a modificarse en julio de 2015 cuando las mayorías se lograron con el voto del Poder Ejecutivo y los empresarios con la oposición o abstención del movimiento sindical, pero el cambio más significativo se dio en la segunda parte de la sexta ronda cuando hubo acuerdos entre empresarios y trabajadores con el rechazo o la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo. Representaron el 75% de los ámbitos en que fue necesario votar (37% del total de ámbitos instalados) y se apartaron de los lineamientos básicamente en la ubicación del correctivo (en la mayoría de los casos fue anual e incluso en un caso semestral), y en menor medida en la utilización de la fórmula de ajuste tradicional usando como indicador la inflación proyectada. En la segunda parte de la sexta ronda se negociaron además cuatro acuerdos bipartitos de empresarios y trabajadores celebrados fuera del Consejo de Salarios, pero presentados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste gestionara la publicación y registro exigida legalmente para darle efecto extensivo a todas las empresas y trabajadores del sector. En la tercera parte, al 15 de diciembre en la web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solamente 43 subgrupos habían finalizado de los cuales, el 70% fueron consensos, el 28% acuerdos por mayoría celebrados entre trabajadores y empresarios con el voto en contra o la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo. Estos resultados, así como este enlentecimiento de la negociación probablemente se revierta dado la nueva flexibilidad en los lineamientos transmitida a fines del mes de noviembre de 2016.

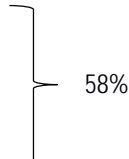
Prácticamente no fue necesario dictar decretos por falta de acuerdo, habiéndose registrado el máximo en la ronda del año 2008 donde se debió decretar en el 5% de los ámbitos instalados.

En cuanto a los contenidos negociados, los ejes fue la fijación de mecanismos de ajuste salarial y la determinación de salarios mínimos por categorías. En general, los acuerdos respetaron las pautas (en promedio un 80%) aunque en algunos casos se fijaron recuperaciones mayores a las propuestas. Además, entre un 30 y un 40% de los casos, en particular en los sectores de mayor madurez en las relaciones laborales, se acordaron beneficios con impacto económico como por ejemplo primas por antigüedad, por “presentismo”, licencias especiales, etc.

Como resultado se registró un importante aumento del salario real promedio que acumuló 58% entre 2005 y 2015. Sin embargo, se observa que los aumentos se han enlentecido en los últimos años (Cuadro 7).

Cuadro 7. Evolución del salario real

| Periodo | Variación SR privado |
|--------------|----------------------|
| 2005-2009 | 27% |
| 2010-2014 | 22.6% |
| 2015 | 1.9% |
| 9 meses 2016 | 1.0% |



Por otra parte, los actores se autorregularon usando principalmente la cláusula de paz que estuvo presente en todas las rondas de negociación, siendo presumiblemente demostrativa de que los empresarios son propensos a negociar a largo plazo siempre que se les asegure la paz laboral.

Aunque en menor proporción, también en todas las rondas hubo interés en negociar: a) mecanismos de prevención de conflictos, en la mayoría de los casos adoptando un juego de dos instancias, una primera bipartita y para el caso de no llegarse a acuerdo otra tripartita en Consejo de Salarios o la Dirección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y b) regulación de distintos aspectos de la actividad sindical, centrados en la actualidad básicamente para ampliar licencias sindicales ya

negociadas o autorizaciones para hacer asambleas en lugares de trabajo. Descartando estos contenidos se advierte que en las negociaciones en Consejo de Salarios hay un escaso enriquecimiento con otros temas, constituyendo las únicas excepciones, a partir de 2008 las cláusulas de género y a partir de 2013 cláusulas de capacitación. Aspectos vinculados con la organización de la producción están prácticamente ausentes.

4. La negociación reciente en el sector textil vestimenta

Actualmente el sector negocia en tres Consejos de Salarios separados: subgrupo 4.1 “Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías y fábricas de tejidos textiles diversos”, subgrupo 4.2 “Tejidos de punto” y subgrupo 5.3 “Prendas de vestir y afines”. Los primeros se encuentran dentro del Grupo 4 “Industria Textil” y el tercero en el Grupo 5 “Industria del cuero, vestimenta y calzado”.

Esta negociación, como el resto, sigue los pasos explicados en el punto 3.4 y se enmarca en las pautas vistas. Pero como fuera señalado en el punto 2 si bien la economía uruguaya tuvo varios años de crecimiento dinámico, el sector textil vestimenta enfrenta dificultades desde hace tiempo y desde 2008 la producción no deja de contraerse.

Sin embargo, en el mismo contexto, los actores de los distintos subgrupos son diferentes y sus estrategias también, lo que se cristalizan en distintos acuerdos.

4.1 Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías y fábricas de tejido de punto

Los actores de la negociación son el Congreso Obrero Textil (COT) y la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay (AITU).

El COT se fundó el 20 de noviembre de 1955 como una federación, de la cual son miembros sindicatos de empresas, a partir de la Unión del Centro de Obreros de Alpargatas, el sindicato de Campomar y la Unión de Obreros Textiles. Nuclea básicamente a los trabajadores de lavaderos, hilanderías, peinadurías, tejedurías ya que el sector tejido de punto siempre tuvo una organización sindical débil.

Entre los años 1988 y 1990 el COT afilió entre 12.000 y 15.000 trabajadores, siendo uno de los gremios más fuertes. Actualmente tiene alrededor de 400 trabajadores afiliados al sindicato, fruto de la contracción de la ocupación y del cierre de las empresas más grandes.

La AITU se fundó en 1937 y tiene una estructura asociativa que nuclea a las distintas asociaciones industriales en función del proceso o producto final. Tuvo como característica ser una de las pocas organizaciones en cuyos estatutos se establecía como objetivo “*conducir las relaciones laborales en representación de los empleadores y realizar y concluir negociaciones colectivas*”. El objetivo se cumplió hasta 1991, cuando las empresas comenzaron a tener dificultades para permanecer en el mercado, proceso que culminó con la reforma de estatutos. Estos no mencionaron más el tema de las relaciones laborales y con ello AITU perdió la conducción de las mismas.

También la Asociación se fue debilitando y hoy hay unas doce empresas vinculadas a AITU (7 u 8 peinadurías, 2 del grupo varios y 1 o 2 de algodón). De hecho, cerraron su sede hace unos años y se reúnen en el local de la Cámara de Industria.

4.1.1 El contenido de los acuerdos

Como surge del Cuadro N° 8 en este subgrupo no se alcanzaron consensos en casi ninguna ronda de Consejos de Salarios debiéndose votar los mecanismos de ajuste salarial. La única excepción la constituyó la primera ronda del año 2005 en que los tres actores consensuaron.

Cuadro 8. Características de la negociación sector textil

| Año/ ronda | Forma resolución y plazo | Contenido salarial | Beneficios | Otros |
|---------------|---|---|-------------|--|
| 2005 | Consenso por un año | Ajuste semestral *IPC proyectado y 2% de crecimiento o 1% según valor salarial. *2do ajuste promedio simple de IPC proyectado por BCU e IPC proyectado por analistas; IPC del semestre anterior y 1,5%, 1% o 0,5% de crecimiento según valor salarial. Correctivo al final | Nocturnidad | *Requisitos para designación de cargos *Asignación temporaria de categorías *Régimen turnos * Tiempo de labor incompleto * Formas de extinción del acuerdo *Actividad sindical * Mecanismos prevención de conflictos |
| 2006 | Acuerdo por mayoría con voto en contra de delegación empresarial con vigencia 2 años | Ajuste semestral *1er ajuste IPC pasado; IPC proyectado; recuperación de entre 1,5% y 1% según valor salarial. *Sigüientes ajustes IPC proyectado y crecimiento de entre 1,5% y 1% *Correctivo anual | - | - |
| 2008 | Acuerdo por mayoría con voto en contra delegación empresarial con vigencia 2 años | Ajuste semestral *IPC proyectado *1% crecimiento *Correctivo anual | - | - |
| 2010 | Acuerdo por mayoría rechazado por la delegación de trabajadores con vigencia por 2 años | Ajuste semestral *IPC proyectado *1,5% crecimiento *Correctivo semestral | - | - |
| 2012 | Acuerdo por mayoría vota a favor los 3 delegados del PE, el sector empleador uno vota en contra y otro se abstiene el sector trabajador vota en contra 3 años de vigencia | Ajuste semestral *julios IPC proyectado y correctivo *eneros 2,5% crecimiento 1er ajuste restantes 2% | | |
| 2015 | Acuerdo por mayoría con rechazo de la delegación de trabajadores y abstención de los delegados empresariales 3 años de vigencia | Ajuste semestral *Ajuste correspondiente para sector en crisis * diferencial de 1,75% o 1,25% para sumergidos *Correctivo a 24 meses y final | | |

Estos resultados pueden explicarse tomando en cuenta la estrategia seguida por los dos actores de la negociación. Hasta 1991 los había caracterizado una cultura de negociación a nivel de rama donde se negociaban todos los temas. A vía de ejemplo, además del tema salarial, se incluía la defensa de los trabajadores frente a la desocupación provocada por innovaciones tecnológicas asegurando su estabilidad; normas para las reestructuras que implicaran desplazamiento de los trabajadores; creación de organismos de cooperación; cláusula de paz; mecanismos de prevención de conflictos y regulación de distintos aspectos de la actividad sindical. Pocos eran los temas que quedaban para las negociaciones de empresa y cuando éstas se concretaban eran exclusivamente para mejorar lo negociado en la rama.

En 1992 la situación se revirtió y sólo el sector topista pudo cumplir el convenio celebrado en 1991 hasta su vencimiento, lo que dio lugar a múltiples negociaciones a nivel de empresa en los otros subsectores que integran el sector de actividad. Esto explica por qué, salvo en el sector topista, hubo una importante caída del salario real (Instituto Cuesta Duarte 2005).

En el año 2005 se retomaron las negociaciones a nivel de rama y AITU siempre participó de los ámbitos conformados. Sin embargo, la constancia dejada en el acta de votación de la ronda de 2010 dice mucho respecto a la concepción de los empresarios sobre los Consejos de Salarios “*la mejor forma de finalizar una negociación colectiva es a través de un acuerdo bipartito y no de una votación...*”.

Lo heterogéneo de las actividades que componen el sector, parecería ser otra causa de las dificultades para obtener consensos que llevó incluso en la ronda de 2012 a que la delegación empresarial votara dividida (un miembro a favor y otro se abstuvo de votarla).

En lo referente al sector trabajador las constancias dejadas en las actas de votación dan también cuenta de su estrategia de negociación. Mientras los empresarios destacaban la crisis del sector que afectaba las fuentes de trabajo y provocaba el cierre de empresas, los trabajadores reivindicaban mejorar los salarios. Acompañaron la propuesta del Poder Ejecutivo mientras entendieron “*que constituían avances en la recuperación gradual del salario*” y la rechazaron a partir de 2010 “*porque seguían 18% debajo de los valores salariales de 2002*” (Actas de Votación).

La falta de consensos determinó que en todos los casos las resoluciones de los Consejos de Salarios se centraran exclusivamente en el tema salarial, perdiéndose la posibilidad de enriquecer la negociación con otras temáticas de interés común.

4.1.2 El convenio vigente

Hoy rige un acuerdo votado por mayoría, siguiendo los lineamientos: a) con mecanismos de ajuste salarial por 3 años (1ero de julio de 2015 a 30 de junio de 2018), b) de periodicidad semestral, ubicado en el sector en dificultades, con ajustes diferenciales para los salarios sumergidos y c) la corrección en relación a la inflación a los 24 meses y al final del acuerdo.

Se puede hacer un ejercicio de simulación para calcular el resultado que el salario real tendrá a lo largo del convenio. Se observan los resultados en el cuadro 9. En la parte izquierda del cuadro, las tres primeras columnas, se establecen los ajustes de salario nominal anual para las tres franjas que establece el convenio: seis ajustes semestrales de 4% cada uno el primer año, 3,25% cada uno en el segundo año y 3% el tercer año para salarios no sumergidos (columna Ajustes)¹⁰; a estos se le acumula 1,25% o 1,75% en cada ajuste para salarios sumergidos según nivel (Columnas Ajuste sum y Ajuste +sum respectivamente)¹¹. A su vez en julio de 2015 al momento del primer ajuste se acumula el correctivo final correspondiente al convenio anterior (en Ajuste 1.082*1.0337 que acumulan un 11.8% y con igual razonamiento 14.6 y 15.8% en sumergidos primera fila gris). En julio de 2017 se acumula un correctivo que corrige la diferencia entre los ajustes otorgados y la inflación real estimada registrada entre julio de 2015 y junio de 2017 (4.55% con la inflación supuesta en el ejercicio) y al final del convenio, acumulable con el primer ajuste del convenio siguiente, otro correctivo más con la misma lógica.

Un conjunto de resultados posibles se presenta en las columnas de la derecha del cuadro 9. En lo que respecta a los datos de inflación, para el período julio 15-junio16 se utiliza la inflación real observada, para julio16-junio17 se utiliza la inflación estimada por los analistas privados publicada en la encuesta del BCU de 8.7% y para julio17-junio18 se supone un 8%.

¹⁰ Los que acumulan 8.2% (1.04*1.04) 6.6% (1.0325*1.0325) y 6.1% respectivamente (1.03*1.03)

¹¹ 1.082*1.0125 que acumulan 10.9% y 1.082*1.0175 un 12%

Cuadro 9. Resultados esperados del convenio vigente hasta junio de 2018

| | Ajustes según convenio | | | IPC | Resultados esperados | | |
|----------------|------------------------|------------|-------------|------------|----------------------|--------|---------|
| | Ajustes | Ajuste sum | Ajuste +sum | | SR básico | SR sum | SR +sum |
| Jul15-Jun16 | 11.8 | 14.6 | 15.8 | 10.94 | 0.8 | 3.3 | 4.4 |
| Básico | 8.2 | 10.9 | 12 | | -2.5 | 0 | 1 |
| Correctivo ant | 3.37 | 3.37 | 3.37 | | | | |
| Jul16-Jun17 | 6.6 | 9.3 | 10.4 | 8.7 | -2.5 | 0.6 | 1.6 |
| Jul17-Jun18 | 10.9 | 13.8 | 14.8 | 8.0 | 2.7 | 5.3 | 6.3 |
| Básico | 6.1 | 8.8 | 9.8 | | + correctivo final | | |
| Correctivo 1 | 4.55 | 4.55 | 4.55 | | | | |

Fuente: Elaboración propia

En la primera fila, cuyos resultados acumulan el ajuste básico y el correctivo del convenio anterior, se observa que el salario real de los no sumergidos aumentaría apenas un 0.8% el primer año y los sumergidos entre un 3.3% y un 4.4% dependiendo de la franja.

En la segunda fila se observa la evolución del salario real considerando exclusivamente el ajuste establecido en la pauta 2015. Si este fuera el único aumento el salario real caería un 2.5%, quedaría congelado o aumentaría un 1% según la franja. Hay quienes consideran que para analizar el convenio no debería considerarse el correctivo que corresponde al convenio anterior. Pero de hecho, si bien el correctivo corresponde a un ajuste final del convenio anterior, se pagó en julio 2015 de la misma forma que en este convenio quedará un correctivo final que se pagará en julio de 2018.

En la cuarta fila se observan los resultados posibles para el segundo año donde se registraría una caída del salario real del 2.5% para los salarios no sumergidos y un crecimiento del 0.6 y 1.6% para los sumergidos y en la quinta fila los del tercer año donde si se observa aumento en los tres casos, pero que apenas compensaría en los salarios no sumergidos.

En síntesis, es esperable que al final del convenio solo aumenten el salario real las categorías sumergidas mientras que las que están por encima quedarían con el mismo salario real, sin crecimiento. Obviamente estas cifras se modificarían si la inflación fuera mayor, con un resultado más negativo en el segundo año y un correctivo mucho mayor en el ajuste de los 24 meses, y al revés si fuera menor.

4.1.3 La negociación de empresa

Como fuera explicado hasta 1992, existía una fluida negociación dentro de las ramas y muy pocas de empresa lo que se revirtió cuando se suspendieron los Consejos de Salarios. En la actualidad, la falta de consensos en las negociaciones de rama podría hacer suponer la existencia de una fluida negociación a nivel de empresa. Sin embargo en los años 2015 y 2016 solo se han registrado dos convenios pertenecientes al sector topista que por distintas vías mejoraron los salarios de la rama¹². Uno de ellos establece que: a) el correctivo no se aplicará a los 24 meses y al final sino en forma anual; b) en julio de 2016 se dará un prima por puntualidad y asistencia equivalente al 2,5% del salario de cada trabajador que se generará por no faltar más de un día y medio en el mes sin certificación médica o 3 días con certificación; c) se autoriza la realización de asambleas sindicales en el local empresarial, de una hora de duración, con el compromiso sindical de dejar guardia gremial que garantice el funcionamiento del lavadero y d) se consagra el 14 de marzo como el día del trabajador textil, feriado pago.

El otro complementó el laudo de la rama con:

- a) La paga de un premio de calidad para el que se tendrá en cuenta la cantidad de reclamos provenientes de las ventas de tops, camisas y grasa, considerando todo el proceso hasta la carga del producto y dejando de lado las decisiones excepcionales de la empresa que puedan afectar la

¹² Datos de División Documentación y Registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), encargada del Registro. Estos datos pueden no ser exhaustivos ya que pueden existir convenios de empresas no registrados ante el MTSS

calidad del lote y por ende generar reclamos. La paga serán partidas pagaderas los meses de enero y julio, la primera de ellas de \$383.040 (julio 2016) y las siguientes ajustadas por IPC. Las partidas se dividen entre todo el personal jornalero si no se realizaron reclamos.

- b) La paga de un premio por compromiso que se abonará los meses de julio y enero, consistiendo en una partida individual equivalente a 40 horas de cada trabajador más la entrega de \$3.300 en tickets alimentación. La contrapartida de los trabajadores es el compromiso que asumen de: participar en forma activa de la Comisión de Seguridad; integrar y capacitarse en brigadas de incendio, plan de evacuación y primeros auxilios; participar de todas las actividades de capacitación implementadas por la empresa; y participar en acciones de mejora a través del aporte de ideas y oportunidades de mejora.

En resumen, este es un sector donde a fines de los años 1980 y comienzos de los 1990 hubo una importante negociación con convenios modelo para el Uruguay por la riqueza de sus contenidos. Parte de la cultura se mantiene pero las relaciones laborales se han deteriorado y hoy en día el relacionamiento es mínimo: se mantiene, según los entrevistados, de forma semestral y con el objetivo de la firma de las actas y los acuerdos vienen siendo votados desde hace años. Sin embargo aún existe, aunque mínima, la negociación por empresa.

4.2 Tejido de punto

En Tejidos de Punto, el sindicato competente es el Congreso Obrero Textil (COT) y los empresarios se agrupan en el PIU, Punto Industrial del Uruguay, que es la asociación de fabricantes de prendas de tejido de punto. Actualmente en el sector solo quedan tres empresas grandes y múltiples talleres informales, lo que debilitó tanto a la organización empresarial como a la organización sindical.

4.2.1 El contenido de los acuerdos

En este grupo ha habido consensos y también decretos y acuerdos por mayoría. En el cuadro 10 se resumen los contenidos alcanzados en las diferentes rondas.

Cuadro 10. Características de la negociación sector tejido de punto

| Año / ronda | Forma resolución y plazo | Contenido salarial | Beneficios | Otros |
|-------------|---|---|-------------|---|
| 2005 | Consenso por un año | Ajuste semestral *1er ajuste si no tuvo aumento: IPC pasado, IPC proyectado y 1,5% de crecimiento o 0,5% según valor salarial Si tuvo aumento IPC proyectado y 1,5% de crecimiento o 1% según valor salarial. *2do ajuste promedio simple de IPC proyectado por BCU e IPC proyectado por analistas; IPC del semestre anterior y 1,5%, 1% o 0,5% de crecimiento según valor salarial. *Correctivo al final | Nocturnidad | *Requisitos para designación de cargos *Asignación temporaria de categorías *Régimen de turnos * Tiempo de labor incompleto * Formas de extinción del acuerdo *Actividad sindical *Mecanismos prevención de conflictos |
| 2006 | Consenso por dos años | Ajuste semestral * 1er ajuste IPC proyectado IPC pasado Recuperación de entre 1,5% y 1% según valor salarial *Restantes: IPC proyectado y recuperación entre 1,5% y 1% según valor salarial *Correctivo anual | Nocturnidad | Reitera los del convenio 2005 |
| 2008 | Decreto por ser rechazada la propuesta del PE por ambos actores (por 2 años) | Ajuste semestral *IPC proyectado *1% crecimiento *Correctivo anual | - | - |
| 2010 | Acuerdo por mayoría rechazado por la delegación de trabajadores con vigencia por 2 años | Ajuste semestral *IPC proyectado *1,5% crecimiento *Correctivo semestral | - | - |
| 2012 | Consenso por 3 años | Ajuste semestral *los julios IPC proyectado y correctivo *los eneros 3% crecimiento | Nocturnidad | Reitera los del convenio de 2006 |
| 2015 | Consenso por 30 meses | Ajuste semestral * Cifras para sector en crisis * diferencial de 1,75% o 1,25% para sumergidos *Correctivo a 24 meses y final | Nocturnidad | Reitera lo de convenio 2012 El mecanismo de prevención de conflictos vigente dispone que en cada empresa debe haber una Comisión Laboral integrada por representantes de la empresa y su sindicato, intervendrá en diferendos de naturaleza colectiva. Dispone de 15 días para analizar el tema y vencido el plazo sin acuerdo, elabora un resumen de lo actuado y lo pasa a la Comisión Bipartita Textil. Esta dispone también de 15 días para actuar y si no llega a acuerdo eleva los antecedentes al Consejo de Salarios. |

Fuente: Elaboración propia

Hasta la ronda de 2006 la situación era similar al sector textil, ya que se acompañaban las soluciones dadas para textiles adaptadas a sus propias realidades.

En la segunda ronda de 2006, el “Tejido de Punto” se apartó por primera vez de las resoluciones del sector textil y mientras éste debía votar por falta de consenso, el Tejido de Punto lograba el acuerdo de los tres actores, los delegados empresariales, sindicales y del poder ejecutivo.

En la tercera ronda de 2008, el Tejido de Punto, al igual que el sector Textil no logró consenso, pero mientras los textiles alcanzaron acuerdo por mayoría, en el tejido de punto se dio un hecho poco habitual, ya que estando presentes todas las delegaciones a la hora de votar la propuesta del Poder Ejecutivo no fue acompañada ni por la delegación de trabajadores ni por la de empleadores, por lo que no lográndose acuerdo por mayoría, el Poder Ejecutivo tuvo que decretar haciéndolo por el plazo de dos años.

En la cuarta ronda de 2010 nuevamente el resultado fue similar en ambos subgrupos, donde al no obtenerse consensos, la propuesta del Poder Ejecutivo fue votada a favor por los empresarios, votando negativamente el sector trabajador por entender insuficientes los crecimientos que los dejaban 18% debajo de los niveles salariales de 2002.

En la ronda de 2012 el Tejido de Punto vuelve a transitar por el consenso, firmándose un convenio por el plazo de 3 años, estructuralmente de características similares a los acuerdos anteriores. Lo mismo sucedió en la sexta ronda de 2015 cuando se firmó el convenio hoy vigente.

4.2.2 El convenio vigente

El acuerdo tiene una vigencia de 30 meses, es decir hasta el 31 de diciembre de 2017. Destaca que *“es el producto de una negociación con múltiples concesiones con la finalidad de asegurar durante su duración el clima de normalidad en la actividad productiva de las empresas que permita el efectivo crecimiento de la industria y en consecuencia del salario de sus trabajadores”*¹³.

Con carácter general fija distintos sistemas de remuneración: a) por hora; b) con salario base complementado con incentivo que es cuando el trabajador recibe además del salario hora un incentivo por la cantidad de producción realizada; c) a destajo cuando el trabajador cobra por unidad de medida en función de lo que realiza.

Para el ajuste de los salarios se ciñe estrictamente a los lineamientos, situándose en el sector en crisis y fijando ajustes semestrales con correctivo a los 24 meses y al final. Varias de las categorías acumulan además crecimientos por su carácter de salarios sumergidos.

El convenio como en casos anteriores fija un mecanismo de prevención de conflictos, regula la actividad sindical y establece causales y procedimientos de extinción. El elemento innovador es la creación de una comisión bipartita para la descripción de categorías, la que actuará considerando los siguientes lineamientos: a) eliminar toda discriminación por sexo en una misma tarea; b) eliminar la referencia de cantidad de máquinas para la determinación de escalas salariales; c) disminuir el número de categorías eliminando las obsoletas y fusionando las que tengan afinidad; d) rever los sistemas de aprendizaje.

En síntesis, es un sector que mantiene la negociación y si bien en los aspectos salariales ajusta estrictamente por las pautas, el contenido se ha visto enriquecido, lo que se pudo lograr por tener una mayor cantidad de acuerdos que los textiles, lo que los habilita a tratar temáticas distintas a los meros mecanismos de ajuste salarial.

4.2.3 Negociaciones a nivel de empresas

Como se mencionó anteriormente, este subgrupo históricamente tomaba como modelo de su negociación los convenios celebrados en el sector textil, lo que determinó que el nivel de negociación predominante

¹³ El convenio colectivo en <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/2-fabricacion-de-tejidos-de-punto>.

fuera de rama de actividad. Actualmente, consultados los registros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los años 2015 y 2016 no se han registrado negociaciones a nivel de empresa, seguramente porque la única empresa que tiene organización sindical, tiene a gran parte de su personal (incluidos dirigentes sindicales) en seguro de paro por un período más extenso que el legal ya que se les han autorizado sucesivas prórrogas en aras de procurar mantener los puestos de trabajo.

4.3 Vestimenta

Los actores de la negociación son el Sindicato Único de la Aguja (SUA) y la Cámara de la Vestimenta.

El SUA fue creado en 1901 con el objetivo de velar por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Como órgano ejecutivo existe una comisión directiva in

tegrada por 11 miembros titulares y 9 suplentes los cuales surgen de una votación anual establecida en los estatutos aunque en los últimos años se presenta lista única que refleja todas las corrientes. La negociación es llevada adelante por delegados pero todos los acuerdos deben ser aprobados por asamblea antes de cerrarlos definitivamente. Actualmente según datos del sindicato, se estiman entre 2.500 y 3.000 afiliados

Por su parte los empresarios se organizan en la Cámara de la Vestimenta. Esta nuclea a diferentes sectores que van desde medias y sábanas, hasta bordados y acolchados. Actualmente, como todas las organizaciones del sector, se ha ido debilitando por el cierre de las empresas y porque los pequeños empresarios no se afilian.

4.3.1 El contenido de los acuerdos

Como surge del Cuadro N° 11 desde la ronda de negociación de 2005 y hasta la fecha en el grupo de la vestimenta predominaron los consensos. Solo hubo dos excepciones: la ronda de 2007 cuando se tuvo que decretar por el retiro de la delegación sindical a la hora de votar dejando la constancia de que *“más allá de reivindicar los Consejos como ámbitos válidos de negociación, la propuesta del Poder Ejecutivo es totalmente inaceptable y por mandato de la Asamblea General no les es posible votarla”*¹⁴ y la ronda 2010 que sin embargo tuvo un resultado inédito en los Consejos ya que se votó el mecanismo de ajuste salarial con el voto favorable de los trabajadores y se obtuvo consenso en lo relativo a beneficios y condiciones de trabajo.

Cuadro 11. Características de la negociación sector vestimenta

| Año/ ronda | Forma resolución y plazo | Contenido salarial | Beneficios | Otros |
|---------------|--------------------------------|---|--|---|
| 2005 | Consenso por un año | Ajuste semestral *IPC proyectado *2% de crecimiento en cada ajuste *Correctivo al final | Salario vacacional extraordinario por única vez para licencias 2005 a gozar en 2006 | *Comisión de Relaciones laborales (RRL) para analizar la competitividad del sector. * Normas de interpretación *Mecanismo de prevención de conflictos. |
| 2006 | Consenso por un año | Ajuste semestral *IPC proyectado *Recuperación de 1,5% *Correctivo al final | Licencias especiales por fallecimiento, matrimonio y estudio. | *Comisión para analizar denuncias de situaciones irregulares. *Licencia sindical *Cláusula de paz *Describe categorías |

¹⁴ Véase <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/3-prendas-de-vestir-y-afines>.

| | | | | |
|------|---|---|--|---|
| 2007 | Decreto por retirarse de la votación la delegación de trabajadores. Por un año | Ajuste semestral *IPC proyectado *1,5% crecimiento *Correctivo final | - | - |
| 2008 | Consenso por 2 años | Ajuste semestral *IPC proyectado *1,5% crecimiento *Correctivo al final | *Salario vacacional complementario cuando se apruebe Ley de Vestimenta *Horario de lactancia (por plazo convenio) *Día pago para exámenes ginecológicos (por plazo convenio) *Día del trabajador del sector feriado pago (permanente) | *Capacitación *Salud e Higiene en el trabajo *Comisión para seguir analizando categorías *Disposiciones de equidad de género *Cláusula de paz *Describe más categorías |
| 2010 | Parte salarial votación por mayoría con voto negativo de la delegación empresarial por 2 años Beneficios consenso por 2 años | Ropa de tela ajustes semestrales 15%-12%-10% y 10% siguiendo SMN Ropa de cuero IPC proyectado, 1% de crecimiento y correctivo semestral | *Prorroga vigencia beneficios anteriores *Derecho a la percepción de vales quincenales | *Comisión para analizar efectos de la realización de tareas repetitivas *Revisión conjunta de planillas de trabajo para confirmar no diferencias salariales entre hombres y mujeres |
| 2012 | Consenso por 3 años | Ajuste anual IPC proyectado, correctivo y crecimiento: componente macro PBI/ocupación ponderado 50% y componente sectorial volumen físico de producción del sector ponderado 50% | *Estudio de próstata *Período de lactancia *Días pagos para exámenes ginecológicos *Ropa de trabajo *Sillas ergonómicas *Inclusión de salario vacacional en aguinaldo *Creación de Fondo Social | *Cláusula de paz *Mecanismo de prevención de conflictos en dos instancias ámbito bipartito que dispone de 10 días hábiles, prorrogables que si no llega a acuerdo plantea el tema ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), quedando las partes libres de adoptar medidas en caso de que allí tampoco la gestión sea exitosa *Movilidad sindical *Salud y seguridad en trabajo *Capacitación *Comisión para la creación de guarderías |
| 2015 | Consenso por un año | Ajuste anual de 9,98% que incluye correctivo, crecimiento e IPC proyectado. Correctivo al final que se integra al salario el 1/1/17 momento en que se paga lo generado entre 1/7/16 y 31/12/16. | *8 de marzo día de la mujer trabajadora con actividades conjuntas de empresas y trabajadores *Regula situación de víctimas de violencia doméstica | |

Fuente. Elaboración propia

Desde 2008 en casi todas las negociaciones se introdujeron temas de interés común y empresarios y trabajadores procuraron “*buscar en ámbitos tripartitos acuerdos que permitan la consolidación, formalización y el desarrollo de la industria para lo que comprometen todo su esfuerzo para aportar propuestas concretas*”.¹⁵

En la negociación de 2008 el sindicato obtuvo varias conquistas: negoció categorías llevando las cuatro que existían a un largo listado según tipo de actividad; el día del trabajador de la aguja como feriado pago de carácter permanente; un 50% de complemento sobre el salario vacacional de cada trabajador una vez que las empresas cobraran los incentivos propuestos en la ley; gestionar en conjunto con los empresarios ante el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional programas de capacitación y la certificación de la capacitación obtenida. En la ronda de 2012 se creó un ámbito tripartito para desarrollar un Centro de Educación Inicial y Cuidado de Niños y Adolescentes y un fondo social con la finalidad de crear una Colonia de Vacaciones y entregar juguetes y útiles escolares a los trabajadores del sector.

Finalmente, en la negociación de 2015 las partes acordaron que el 8 de marzo, día de la mujer trabajadora, será tomado como día de conmemoración y difusión de esa fecha con actividades conjuntas de empresarios y trabajadores -acordadas previamente- consideradas como horas trabajadas sin afectar el “presentismo”.

4.3.2 El convenio vigente

En la negociación de 2016, de acuerdo a los datos proporcionados por los propios actores, se obtuvo consenso encontrándose actualmente en instancias de redacción del acuerdo. En materia salarial los ajustes son estrictamente los de la pauta para sectores en crisis. La periodicidad de los mismos será semestral y el correctivo se ubicará al año y al final si el IPC supera los valores nominales considerados en el período julio 2016- junio 2017 o a los 18 meses y al final en caso contrario. La mayoría de las categorías por su monto llevan complemento para salarios sumergidos.

Si se considera que la inflación ha bajado en el segundo semestre de 2016 y se ubicará en el entorno de un 3%, aún en el caso de ajustes básicos en el primer semestre habría aumento del salario real. Dado que en el segundo ajuste de enero 2017 corresponde acumular el correctivo del año anterior ubicado en 2.25% si la inflación mantiene el ritmo actual también se registraría crecimiento del salario real.

El acuerdo incluye además:

1. Categorías con su correspondiente descripción de tareas y salarios para los sectores sastrerías, lencerías y bordados, que estaban pendientes,
2. Régimen especial de trabajo para los días 6 de enero, 2 de noviembre, lunes y martes de Carnaval y viernes santo, por el que se autoriza al personal que así lo solicite a la empresa- con debida antelación- a no ir a trabajar perdiendo el jornal pero no el presentismo.
3. A los efectos de contribuir a la cohesión social, se acuerda la instalación de una bolsa de trabajo a fin de ofrecer puestos de trabajo a las personas que hayan realizado cursos de capacitación a cargo del Sindicato Único de la Aguja durante su privación de libertad. A esos efectos, una vez cumplida la pena, el SUA comunicará a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la calificación obtenida por cada persona, con certificación de CTEP UTU y el aval del Instituto Nacional de Rehabilitación. Con ese personal capacitado se crea una bolsa, a la que la Cámara Industrial de la Vestimenta acudirá para cubrir las vacantes que las empresas necesitaran llenar.
4. A fin de contribuir a la eliminación de la violencia doméstica y de género, el 25 de noviembre de cada año será tomado por las empresas y las y los trabajadores para actividades conjuntas en las empresas y una actividad central organizada en conjunto SUA- CIV. Las actividades que se realicen en forma conjunta, dentro o fuera de las empresas, serán tomadas como horas trabajadas,

¹⁵ Véase <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/3-prendas-de-vestir-y-afines>

-
- y no se perderán incentivos por presentismo u otros si los hubiera, debiéndose acordar previamente los horarios y características de las mismas.
5. Entre los meses de junio y agosto de cada año se realizarán visitas conjuntas en las empresas de un técnico prevencionista en representación de cada parte (SUA-CIV) a fin de monitorear los elementos que puedan afectar la salud de las y los trabajadores, y proponer las acciones correctivas requeridas en cada caso.
 6. Exhortación a las empresas para que la ropa de trabajo que brindan a sus trabajadores sea de industria nacional.
 7. Para las empresas que redistribuyen la jornada del sábado de lunes a viernes, el régimen de trabajo será de 9 horas 30 minutos y no de 9 horas 36 minutos como se hace hasta el momento.
 8. Partida especial para compra de útiles escolares en marzo 2018.

4.3.3 Negociaciones a nivel de empresa

Entre 1992 y 2005 no se celebraron convenios de rama y la negociación de empresa también fue escasamente desarrollada. Sin embargo a partir de 2005 esto se fue modificando y si bien hoy no hay negociaciones a nivel de empresa registradas en el MTSS, en las entrevistas se destaca que hay varias empresas en las que el diálogo bipartito está institucionalizado y en el que se logran acuerdos que no se firman pero igualmente se cumplen, mencionando por ejemplo la redistribución de la jornada del sábado de lunes a viernes para que sea de nueve horas treinta minutos en lugar de nueve horas treinta y seis como en la práctica se hacía, rotaciones de personal cuando hay envíos al seguro de paro o todo lo referente al descanso intermedio entre otros.

Al mismo tiempo los delegados del Poder Ejecutivo en el subgrupo resaltan que es habitual la solicitud de mediaciones en empresas con trabajadores en seguro de paro que finaliza, a los efectos de canalizar la solicitud de prórrogas con el consentimiento de empresa y sindicato. Esto por ley debe hacerse contando con el consenso de empresarios y trabajadores, pero no se registra como convenio colectivo sino que se canaliza ante la seguridad social.

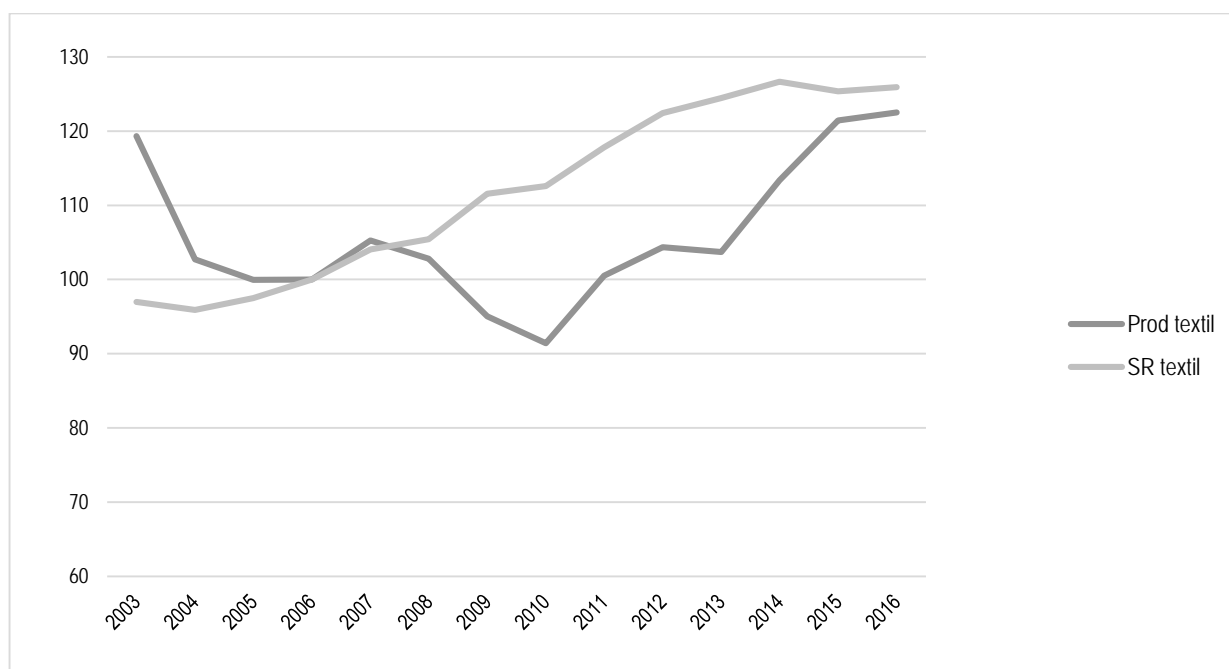
5. Resultados y conclusiones

5.1 La evolución del salario real como resultado de la negociación

En textil se observa que si bien el sector enfrenta dificultades los convenios votados o firmados no han internalizado estas condiciones adversas, al menos no en los primeros años, ya que se han ajustado a las pautas propuestas. Esto ha dado como resultado un crecimiento del salario real que no acompañó la evolución de la productividad de la mano de obra (IHT/IVF) como se observa en el Gráfico 5, y recién a partir del 2015 parecen acercarse.

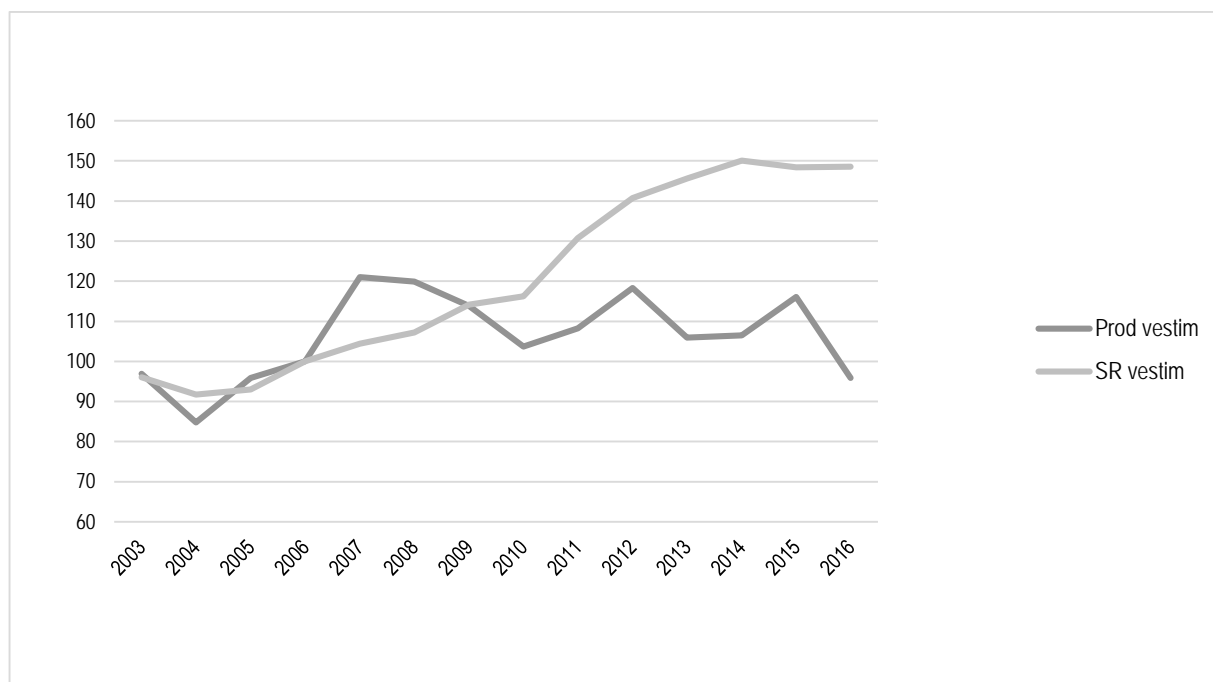
Entre el 2005 y el 2015 el salario real del sector textil (las cifras agrupan tops, peinadurías, tejedurías y tejidos de punto) creció un 30%. El crecimiento se registró- hasta 2014- presentando una contracción en 2015.

Gráfico 5. Productividad y SR Textil



Fuente: Elaborado en base a datos del INE

Gráfico 6. Productividad y SR Vestimenta



Fuente: Elaborado en base a datos del INE

En el caso de la vestimenta se observa también un crecimiento del salario real que no condice con la evolución del Índice del Volumen Físico ni con el de horas trabajadas. En la gráfica 6 se observa que mientras que la productividad de la mano de obra se mantuvo relativamente estable e incluso bajó en el último año, el salario real creció un 61% entre 2005 y 2015. En 2016 descendió mínimamente.

Pero si bien se registró un importante aumento del salario real, los niveles continúan siendo muy bajos tal como se observa en el Cuadro 12 donde se expresan en dólares el salario por hora de la categoría más baja y más alta de cada grupo así como también del Salario Mínimo Nacional.

Cuadro 12. Salario por hora en dólares corrientes en categorías seleccionadas

| | Jul-05 | Ene-08 | Ene-12 | Jul-15 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Salario Mínimo Nacional | 0,49 | 0,81 | 1,83 | 1,81 |
| Vestimenta operaria mano | 0,59 | 0,91 | 2,44 | 3,47 |
| Vestimenta Nivel I | - | - | 3,91 | 5,85 |
| Textil mínimo | 0,86 | 1,25 | 2,53 | 2,18 |
| Textil alto | 1,63 | 2,37 | 4,79 | 4,06 |
| Tejido de punto mínimo | - | 1,20 | 1,90 | 2,02 |
| Tejido de punto máxima | - | 2,03 | 3,25 | 3,42 |

Fuente: Elaboración propia

Se observa que los niveles más bajos están en tejidos de punto y los más altos en vestimenta y que en textiles los mínimos del sector se fueron acercando cada vez más al mínimo nacional aunque siguen siendo superiores.

5.2 El punto de vista de los actores de los sectores textil y vestimenta

El vínculo de AITU con COT es diferente al de la Cámara de la Vestimenta y el SUA y también son diferentes los resultados de la negociación. Mientras en el primer caso se empobrecieron los contenidos en el segundo se han obtenido logros. Por su parte el convenio de tejidos de punto tiene básicamente lo sugerido en las pautas.

A continuación, se describirá la percepción de los actores involucrados en la negociación colectiva de acuerdo a las entrevistas realizadas.

5.3 Ventajas y desventajas de la negociación con empleadores múltiples

Dentro de las desventajas señaladas en la negociación de rama, la que se destaca en primer lugar es la heterogeneidad de las empresas dentro de un mismo sector y más aún que negocien juntos sectores muy diferentes como es el caso del Grupo 4.1.

Como fuera mencionado en dicho grupo negocian juntos empresas que lavan y peinan lana fabricando tops, hilanderías, tejedurías y fábrica de textiles diversos que incluye entre otros fabricación de cintas, etiquetas o elásticos. Se mencionaba en una entrevista que estos sectores tienen poco que ver entre sí y que esa diferencia era mucho más importante cuando el sector era próspero: era más difícil fijar pisos comunes, la incorporación tecnológica era diferente, las condiciones de trabajo eran distintas, etc. Pero hoy que la producción se ha contraído tanto y el sector es tan débil que estén unidos en el mismo grupo se ha convertido en una ventaja tanto para empresas como para trabajadores.

Pese a lo heterogéneo de los sectores los empresarios señalan que en la mesa de negociación están representados todos, salvo tejedurías porque actualmente casi no existen empresas. Pero no todos pesan lo mismo ya que los topistas, que exportan casi toda su producción, son quienes tienen más poder económico y por lo tanto según los trabajadores son quienes marcan las condiciones. Algo similar se señala en el grupo vestimenta, las empresas que exportan parecerían no tener en cuenta las problemáticas del mercado interno, acentuando las diferencias.

Otro problema que se señala es que la negociación por sector es menos flexible, en particular en tiempo de crisis. Un asesor económico de la Cámara de Industrias del Uruguay señalaba que se trata igual a los desiguales y que en muchos casos los aumentos de salarios fueron superiores a los que se podían pagar generando destrucción de puestos de trabajo. Y cita justamente un ejemplo de una empresa textil que había solicitado una salvaguarda para no cumplir el convenio la que fue negada y terminó cerrando. Si bien se señala que no fue la única causa fue una razón determinante (Perez, 2012).

En la misma línea Pelayo Scremini señalaba que la dinámica de la negociación impone obligaciones que muchas pequeñas empresas no están en condiciones de cumplir o apenas pueden hacerlo y que por el momento no se han logrado instrumentar mecanismos diferenciales o novedosos para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), ni ágiles opciones de descuelgue, ni medidas que fomenten en la práctica una negociación bipartita posterior a la del Consejo de Salarios¹⁶.

Sin embargo reconociendo esas diferencias un dirigente sindical señalaba que negociar por rama compensaba asimetrías, favoreciendo a los trabajadores más débiles.

Señalan también como ventaja una mayor cobertura del convenio, lo cual beneficia a los trabajadores de

¹⁶ Integrante de la comisión de Relaciones Laborales de la CIU en comentarios al texto

un sector en contracción con la consecuente debilidad de la organización sindical. Los trabajadores señalan como ventajas algunos resultados obtenidos, en particular en el grupo de la vestimenta, que surgieron como fruto de la negociación y por lo tanto se aplican a todas las empresas como la re-categorización, el Fondo Social acordado en el año 2012 que implica el pago de útiles escolares y la realización de una Colonia de vacaciones que se aspira, sea gratis y el Centro de Capacitación entre otros beneficios.

5.4 ¿Cómo impacta la negociación en los trabajadores informales del sector?

Los convenios negociados a nivel de rama de actividad solo se aplican a los trabajadores formales. Se recoge de los entrevistados que los laudos en dichos trabajadores se cumplen y que en general, incluso, se paga por encima de los mismos ya que los salarios de por sí son muy bajos. Pero, de nuevo, aquí dependerá de la empresa.

Como se vio en el capítulo 1, la informalidad está presente principalmente en el sector de la vestimenta (más del 50% del total de la ocupación en el sector) y también en el tejido de punto, por lo cual muchos trabajadores quedan fuera de la negociación colectiva.

Una dirigente del SUA decía en una entrevista¹⁷ que el sector en la década del 80 llegó a tener fábricas de hasta 1.500 trabajadores porque recibían subsidios por ser exportadores no tradicionales. En la década del 90 los subsidios se terminaron, las exportaciones cayeron y comenzó el retroceso de la industria. Esto hizo que la mayoría de las empresas dejaran las fábricas y se atomizaran en cientos de talleres la mayoría de los cuales funcionan en negro. En vez de haber una empresa de 1.000 trabajadores, hay cientos de talleres de menos de 10, los que a su vez derivan en otros talleres más pequeños que generan lo que llaman “*la red de informalidad de mujeres trabajadoras de la aguja*”. Son trabajadoras que trabajan generalmente en su domicilio en la más absoluta vulnerabilidad. Aunque están amparadas por las negociaciones de rama, no se les paga el salario estipulado, ni tienen beneficios como licencia, aguinaldo o salario vacacional. El CIT 177 dice que los trabajadores que hacen su labor desde la casa tienen los mismos beneficios que los que trabajan en una fábrica. Esto está previsto también en la ley 18.846, pero falta su reglamentación. Este es justamente uno de los desafíos del sector: comenzar a reglamentar el trabajo a domicilio, tema cuya definición y alcance así como su forma de pago están establecidos en la ley de la Vestimenta. Los entrevistados coincidían en que para que la informalidad y la venta en negro desaparecieran, se debería reglamentar y controlar a cabalidad las normas de etiquetado como la reglamentación y aplicación de la Trazabilidad dispuesta por la ley 18.846.

5.5 La negociación del sector ¿ha incorporado los cambios en la situación económica?

Todos los entrevistados afirmaron que en ninguno de los subgrupos de negociación del sector fue tenida en cuenta la difícil situación económica y tanto trabajadores como empresarios declararon que el salario se acordó según las pautas. Esto se reafirmó en el punto 4 cuando se analizaron los convenios y la evolución del salario real.

Sin embargo, las causas fueron distintas. En textiles, al no haber acuerdo justamente por diferencias de percepciones respecto de la situación del sector, la fórmula de votación del Poder Ejecutivo siempre se adapta a la pauta, que indirectamente toma en cuenta la situación económica del sector y los niveles salariales mínimos del mismo. En tejido de punto como lo reconocen entrevistados de ambos sectores en

¹⁷ Entrevista a Flor de Liz Feijoo, en <http://zur.org.uy/content/la-aguja-que-punza>

lo económico se tomó pauta pura y ello se hizo para conservar el esquema de negociación anterior que sirvió a ambos.

Vestimenta fue el único sector que en 2013 incluyó un indicador sectorial, el índice de volumen físico, que como se observó en la gráfica 1 cayó, pero finalmente este indicador negativo, que hubiera implicado un descuento en el aumento, no fue considerado en el ajuste.

5.6 ¿Cuál es el grado de cumplimiento de los convenios?

Prácticamente la totalidad de los entrevistados coinciden en que los laudos se cumplen. Los empresarios del sector textil donde no existe informalidad, reconocen que todas las empresas pagan los laudos, pero además reconocen también que los acuerdos se cumplen por parte del COT en relación a la cláusula de paz, porque más allá de los problemas hay una cultura de cumplir lo que está vigente.

Aclaran además que las empresas del sector textil no solo cumplen el laudo, sino que en general pagan encima del mismo, pero lo hacen no aumentando el salario mínimo de la categoría, sino a través del presentismo que mejora el mínimo hasta un 20%, o a través de partidas por desempeño que llegan a mejorarlo hasta el 30%.

En el sector vestimenta, los entrevistados del sector empresarial destacan que siempre se cumple con los laudos, más aún como son muy bajos se paga más. Hay que retener a las personas calificadas que quedan en el sector y para hacerlo hay que pagarles más. Los trabajadores señalan que se cumplen en el sector formal donde hay trabajadores organizados pero no en el informal.

5.7 ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de negociación?

Es difícil negociar en un sector que algunos entrevistados califican de “muerto”, donde la producción no deja de caer y han cerrado numerosas empresas, en particular las grandes.

Los empresarios del sector textil tienen la impresión que el sindicato tiene muy poca representatividad, lo que explican porque las empresas cierran, los negociadores van cambiando, no tienen experiencia y hay que comenzar todo de nuevo. A los empresarios les queda la duda si las actitudes asumidas en la negociación responden al sentir del conjunto de los trabajadores o solo es un tema de dirigentes. Se señaló que años atrás había mucha gente muy formada en el sector y de mucho peso y que el cambio de interlocutores se nota mucho en las negociaciones.

Por su parte el sindicato considera que los empresarios son intransigentes dado que rechazan sus propuestas y no aceptan nada. Algunas de sus acciones rozan la represión sindical y con esa actitud es imposible sentarse a negociar de buena fe. Pero también los empresarios consideran intransigentes a los sindicatos quienes llegan a la mesa de negociación con una propuesta y una visión del sector y no se muestran abiertos a aceptar las visiones de los empresarios. En la última ronda, la negociación se trancó mucho porque el PIT-CNT no aceptaba las pautas del Poder Ejecutivo y según explican se perdió más tiempo en discutir las pautas que los contenidos propios.

Un entrevistado resumía esto señalando que de 2005 a la fecha en el grupo textil general son todas votaciones porque se fue perdiendo la calidad de los interlocutores y el tema de la problemática del sector restringe las posibilidades empresariales de ofrecer fórmulas económicas interesantes.

También se señaló como dificultad la falta de información y la mala calidad de la información brindada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la negociación ya que no se reconocen los números y declaran más empresas que las que se conocen lo cual no favorece el proceso. Ejemplifican con un caso particular en que una empresa firmó un acuerdo bipartito mientras se negociaba en Consejo de

Salarios lo cual claramente no ayuda.

En el sector vestimenta el cuestionamiento a la representatividad no está presente. Las respuestas del sector empresarial coinciden que el SUA es una organización representativa y con creatividad. Por su parte el sindicato dice tener confianza en los interlocutores empresariales. Esto genera un clima apto para lograr acuerdos. De hecho un empresario señalaba que teniendo en cuenta las dificultades del sector la relación “es muy buena” y que trabajadores y empresarios han concurrido juntos al Parlamento en reclamo de medidas para el sector.

Por último se han señalado algunas dificultades prácticas en el proceso de negociación: la demora excesiva en la apertura de subgrupos, la presentación de plataformas muy amplias y la demora de agenda para fijar reuniones enlentecen el proceso innecesariamente.

5.8 Sugerencias para mejorar el proceso

Consultados sobre sugerencias para mejorar el proceso de negociación lo primero que señalan tanto empresarios como trabajadores es que deben mejorar las condiciones del sector y realizan reclamos hacia el Estado. Señalan como dificultad del sector la competencia de productos de China, India, Bangladesh y afirman que es imposible competir en precios aunque que se podría mejorar y señalan como ejemplo que el arancel Êxtra-Mercosur que pagan esos países en Uruguay es de 20% mientras que en Brasil y Argentina es de 35%.

Otro tema relevante que sale a colación son las compras públicas. Los empresarios se han reunido, han hecho un seminario de compras públicas con el objetivo de buscar soluciones y sensibilizar al gobierno ya que consideran que en el caso de una industria tan necesitada, el Estado debería tener garantías y ser comprador. Reclaman que en las compras públicas se utilice un sistema que ponga en pie de igualdad a todos los proveedores nacionales o extranjeros y que el gobierno muestre que hay voluntad política para hacerlo ya que debería ser un tema sensible para toda la sociedad. Sugieren ver al Estado como un todo, el seguro de paro lo paga el mismo Estado que no les compra.

En relación a este tema, un entrevistado relató que este año el SUA realizó una intervención frente al Ministerio de Economía denominada “costura de cielo abierto” y consistió en la producción de uniformes como forma de demostrar que se está en condiciones de proveer unos 27 mil uniformes al Ministerio del Interior.

Las quejas se refieren a que el Estado ha comprado productos textiles importados. *”Entendemos que para llegar a ser un país productivo con justicia social, las compras públicas son claves. Debería ser responsabilidad del Estado impulsar el desarrollo, ser la locomotora y para eso tiene como herramienta las compras públicas. El Estado compra según un presupuesto y si entiende que debe comprar más barato, muchísimas veces se olvida que con ese ‘más barato’ deja a muchos trabajadores en el seguro de paro y a esos trabajadores el día de mañana se les termina el seguro de paro y no tienen trabajo”. “¿El Estado es uno solo y cada trabajador desocupado es un costo, o quien paga el seguro de paro? ¿Y la salud a su familia, su asignación familiar, o apoyo del MIDES al que pueden llegar a recurrir?”*¹⁸. Si bien Uruguay ratificó el Convenio N° 94 de la OIT sobre las compras públicas, que implica básicamente que cuando el Estado compra debe cumplir las condiciones acordadas para los trabajadores en convenios privados para la misma rama, la queja en este caso refiere a la compra en sí y no a las condiciones.

¹⁸ Ídem 13

5.9 Conclusiones y sugerencias

Desde hace muchos años el sector textil vestimenta uruguayo enfrenta dificultades y ha mostrado una caída sistemática de la producción, del número de empresas y de la ocupación, a pesar de ser un sector que goza de subsidios que tratan de promover este tipo de industrias. Para superar las dificultades el sector debería concretar cambios, en los que la negociación colectiva tendría un rol preponderante para lograr la cooperación y el involucramiento de los actores.

Esto se presenta en el contexto de un sistema de relaciones colectivas de trabajo que se caracteriza por desenvolverse exclusivamente regulado en materia de protección sindical y de negociación colectiva. En el resto de las relaciones colectivas prima la auto-regulación, que incluso es promovida por las autoridades de gobierno, junto con la utilización de las regulaciones convencionales. Seguramente para un observador extranjero es difícil comprender el funcionamiento del sistema, sin embargo los hechos son demostrativos de que el mismo se mueve en torno al principio de la tolerancia recíproca con un amplio reconocimiento de los actores sociales. Queda atestiguado que la negociación colectiva como es principalmente centralizada, y aunque la negociación de empresa está permitida, no es fomentada.

Específicamente en el conglomerado textil vestimenta hay actores claramente definidos, el Sindicato Único de la Aguja (SUA) y la Cámara de la Vestimenta para el subsector vestimenta; la Asociación de Industrias Textiles de Uruguay (AITU) y el Congreso Obrero Textil (COT) para el sector textil y el Punto Industrial y el COT para el sector de punto. Dado que los actores son diferentes se explican los resultados tan distintos de las negociaciones que han sido analizados en el punto 4.

Tanto de los contenidos acordados en el convenio como de las expresiones vertidas en las entrevistas de trabajadores y empresarios se desprende que en el sector vestimenta la negociación es vista como una oportunidad: les permite trabajar en conjunto en pos de una mejora de la competitividad del sector que habilite la mejora de salarios y condiciones de trabajo y por lo tanto de vida. Por su parte en el sector textil la negociación no es valorada como proceso sino que se concibe simplemente como un mecanismo para ajustar salarios.

Probablemente estas concepciones diferentes tengan como origen la distinta forma de relacionamiento que los propios actores reconocieron en sus declaraciones. Mientras en el sector vestimenta hay una relación basada “*en la confianza*” y un amplio reconocimiento del otro como “*interlocutor válido*”, en el sector textil parecería existir cierta actitud de recelo hacia la otra parte, ya sea “*porque los negociadores cambian y no tienen experiencia*” o porque “*son intransigentes y sus actitudes rozan con la represión sindical*”.

La negociación centralizada exige la negociación con empleadores múltiples ya que cada sector se compone de actividades muy heterogéneas, en las que todos los intereses deben estar contemplados. Esto tiene ventajas y desventajas, pero desde el punto de vista jurídico las desventajas pueden transformarse en oportunidades ya que nuestro contexto jurídico no obliga a “*tratar igual a los desiguales*” ni tampoco “*impide a las empresas tratar temas que son de su interés*”. Sin embargo de las entrevistas surge que mientras para los trabajadores son más las ventajas que las desventajas ya que “*se compensan las asimetrías favoreciendo a los trabajadores más débiles*” y se beneficia a todos los trabajadores de un sector “*que por estar en contracción tiene una organización sindical debilitada*”; para los empleadores la negociación centralizada “*es menos flexible en particular en tiempo de crisis, determinando que los aumentos de salarios fueran superiores a los que se podían pagar generando destrucción de puestos de trabajo*” y además no da la posibilidad de contemplar las diferencias en el tipo de empresas que se ubican en cada subsector, por ejemplo por su tamaño, localización geográfica, o destino de su producción.

En cuanto al impacto de este tipo de negociación en el sector informal, como se vio, no es un tema en el sector textil donde prácticamente no hay informalidad y los acuerdos se cumplen en todas las empresas, pero sí lo es en tejido de punto y especialmente en la vestimenta donde la informalidad es muy elevada alcanzando a guarismos del 50%. La elevada informalidad hace que una enorme cantidad de trabajadores no sólo no tengan cobertura de la seguridad social, sino que además cobren valores inferiores a los

mínimos del sector. Esto está inserto en un problema de carácter más general que exige el dictado de normativa y el control de su cumplimiento para combatir la informalidad.

En definitiva todos aceptan que en sectores en crisis es difícil negociar, pero sus sugerencias no están dirigidas al proceso de negociación ni a la negociación en sí, sino más bien al Estado y lo que este podría hacer para mejorar la competitividad del sector.

A partir de estas conclusiones se pueden hacer algunas sugerencias dentro de la línea de este trabajo que refiere exclusivamente a la negociación.

Empresas con dificultades de competitividad requieren de trabajadores/as altamente capacitados con conceptos claros de calidad, eficiencia y productividad. Hay que preocuparse más de la capacitación vista no sólo como una inversión de futuro, sino como una oportunidad para encontrar temas de interés común, en negociaciones de sectores en crisis, donde tratar temas económicos se hace muy dificultoso.

La negociación de rama, donde coexisten actividades heterogéneas, no exige un tratamiento igualitario de las mismas. El marco normativo no obliga que dentro de la misma unidad de negociación se trate en forma igualitaria a los desiguales. Una mirada rápida al resto de los sectores que negocian en Consejo de Salarios muestra que hay grupos que distinguen por tamaño o por localización geográfica a vía de ejemplo. Por lo tanto si las características del sector marcan diferencias, estas deberían quedar reflejadas en la negociación.

Al mismo tiempo la negociación debería contemplar cláusulas de salida tanto de descuelgue como exclusión, posibilitando que empresas que durante la vigencia del convenio, de cumplirlo ponen en riesgo los puestos de trabajo, dejen de aplicarlo, o directamente excluyendo del ámbito de aplicación de lo negociado a la empresa que al momento de la negociación ya se sabe que no podrá cumplirlo. Son herramientas que generalmente no se utilizan porque requieren de información adecuada y que los empresarios son reacios a dar, y porque los sindicatos las rechazan por considerar que dejan trabajadores desprotegidos fuera de la negociación. Sin embargo, todo depende de cómo se negocia, porque no necesariamente aceptar descuelgue o exclusión deja a trabajadores sin negociación, sino que lo ideal es que se sustituya el acuerdo general por uno particular que opere como “traje a medida” de la empresa en dificultades.

Por último se debería profundizar la negociación por empresa, que sin sustituir la del sector, que está muy arraigada en la cultura del país, la complementa.

Todo esto requiere como pilar fundamental la confianza entre los interlocutores que se da en el caso de la Vestimenta, pero parece desgastada en el sector textil que deberá como punto de partida procurar su fortalecimiento.

Referencias

- Arim, Rodrigo. (2016). *La negociación colectiva. Reflexiones para el Uruguay de hoy*. Montevideo: Estudios y Perspectivas CEPAL. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39863/S1501305_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barretto Ghione, Hugo. (Julio-setiembre 2009). Innovación y tradición en la ley 18.556: Un corrimiento de las fronteras del intervencionismo. *Revista de Derecho Laboral. Tomo LII N° 235*. Montevideo. Recuperado de <http://www.fcu.com.uy/images/productos/pdfs/1022.pdf>
- Gabinete Productivo (2009) “Cadenas de Valor” Montevideo. Recuperado de http://www.agev.opp.gub.uy/observatorio_docs/publico/197.pdf
- Informe RELASUR (1995). *Las relaciones laborales en Uruguay*. FCU. RELASUR, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- Instituto Cuesta Duarte (diciembre 2005) Estudios Sectoriales: Sector textil, vestimenta y cuero”. Montevideo. Recuperado de <http://www.cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/informes-sectoriales/item/9-sectorial-textil-vestimenta-y-cuero>
- Loustaunau, Nelson. (2010). *Consejos de Salarios*. Montevideo: FCU.
- Raso Delgue, Juan. (Agosto – diciembre 2009) La nueva ley de negociación colectiva: entre la autonomía y la regulación. *Revista de Relaciones Laborales N° 20*. Montevideo: FCU. Recuperado de http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rld_e_adapt/article/view/75
- Rodríguez, Juan Manuel; Cozzano, Beatriz y Mazzuchi Graciela (2010) *Relaciones Laborales y Modelo de Desarrollo*. Montevideo: Ediciones Grupo Magro y Universidad Católica.
- Rodríguez, Juan Manuel; Cozzano, Beatriz y Mazzuchi Graciela (2001) *La transformación de las Relaciones Laborales en Uruguay: 1985-2001*. Montevideo: Universidad Católica.
- Rodríguez Miranda Adrián, colaboradores Pedro Barrenechea y Jaime Robatto. (2011). Caracterización del sector textil vestimenta y análisis prospectivo. OPP, Naciones Unidas y ONUDI. Recuperado de http://www.dnpi.gub.uy/documents/15274/83023/Informe%20Textil%20Vestimenta%20FINAL_1_2abr-corr.pdf
- Rodríguez Miranda, Adrián. (2013). Estudio cadena de valor de la industria textil vestimenta en Uruguay. Working Paper 164 BID. Consultoría realizada para FLACSO Argentina. Recuperado de <http://docplayer.es/14335686-Estudio-cadena-de-valor-de-la-industria-textil-vestimenta-en-uruguay.html>
- Perez, Sebastián (octubre 2012). Negociación Colectiva y sus efectos en los negocios industriales. *Dossier laboral en Revista de la Cámara de Industria Núm. 295*. Montevideo. Recuperado de http://www.ciu.com.uy/innovaportal/file/71385/1/dossier_laboral_web.pdf
- Slinger, Leonardo “La regulación legal de la negociación colectiva” en Libro de Ponencias de las XX Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU Montevideo 2009.
- Visser Jelle, Hayter, Susan y Gammarano, Rosina. (2016). Relaciones Laborales y Negociación Colectiva. Nota Breve Num.1. OIT

Entrevistas realizadas

- Elbio Fuscaldo - empresario textil y secretario de la Cámara de la Industria de la Vestimenta y vicepresidente de la Comisión de asuntos económicos y fomento a la inversión de la Cámara de Industria del Uruguay (CIU)
- Pablo Gutiérrez - negociador en Consejos de Salarios por el Poder Ejecutivo (MTSS)
- Daniel Rainusso – empresario textil y secretario de la Comisión de Asuntos Laborales de la CIU
- Sandra Goldfus representante legal de Cámara de la Industria de la Vestimenta
- Juan José Frascini representante legal de la Asociación de Industriales Textiles del Uruguay
- Marina González y otros dirigentes del Congreso Obrero Textil
- Ricardo Moreira y otros dirigentes del Sindicato Único de la Aguja
- Fernando Gambera, dirigente sindical integrante del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT

Anexo estadístico

Índice de Volumen Físico. Base 2006

| | INDUSTRIA | TEXTIL | VESTIMENTA |
|------|-----------|--------|------------|
| 1993 | 75,03 | 212,79 | 409,38 |
| 1994 | 77,21 | 213,87 | 368,91 |
| 1995 | 79,63 | 169,8 | 321,11 |
| 1996 | 82,94 | 166,96 | 331,93 |
| 1997 | 87,62 | 176,46 | 374,40 |
| 1998 | 92,4 | 141,64 | 317,07 |
| 1999 | 84,47 | 105,48 | 209,75 |
| 2000 | 86,17 | 110,52 | 193,16 |
| 2001 | 79,98 | 98,05 | 124,92 |
| 2002 | 67,6 | 82,02 | 67,7 |
| 2003 | 70,4 | 97,466 | 80,28 |
| 2004 | 83,44 | 112,77 | 94,18 |
| 2005 | 92,31 | 111,48 | 99,6 |
| 2006 | 100 | 100 | 100 |
| 2007 | 109,58 | 101,49 | 110,35 |
| 2008 | 119,74 | 95,43 | 107,95 |
| 2009 | 115,22 | 70,75 | 86,34 |
| 2010 | 120,36 | 71,53 | 75,31 |
| 2011 | 126,73 | 68,3 | 72,23 |
| 2012 | 128,78 | 58,71 | 64,63 |
| 2013 | 131,56 | 52,13 | 50,04 |
| 2014 | 134,41 | 49,5 | 36,19 |
| 2015 | 128,28 | 46,77 | 24,87 |
| 2016 | 119,04 | 45,12 | 19,69 |

Fuente: Encuesta de Actividad Económica. Instituto Nacional de Estadística

Exportaciones de artículos seleccionados (en miles de dólares)

| | Hilados de lana | Tejidos de lana. | Prendas de vestir de punto (Cap. 61) | Prendas de vestir excepto de punto (Cap. 62) |
|----------|-----------------|------------------|--------------------------------------|--|
| 1993 | 644 | 53.488 | 21.866 | 57.282 |
| 1994 | 650 | 51.058 | 20.404 | 53.490 |
| 1995 | 600 | 53.687 | 19.939 | 55.423 |
| 1996 | 466 | 46.261 | 20.833 | 63.307 |
| 1997 | 740 | 56.003 | 26.140 | 77.126 |
| 1998 | 736 | 51.560 | 22.746 | 75.099 |
| 1999 | 437 | 36.324 | 16.877 | 52.049 |
| 2000 | 905 | 39.017 | 22.762 | 43.948 |
| 2001 | 668 | 38.162 | 16.109 | 32.088 |
| 2002 | 558 | 28.387 | 12.185 | 11.637 |
| 2003 | 365 | 35.386 | 13.320 | 17.497 |
| 2004 | 1.164 | 36.644 | 16.634 | 25.115 |
| 2005 | 1.947 | 45.355 | 16.968 | 29.479 |
| 2006 | 1.261 | 31.707 | 17.947 | 26.870 |
| 2007 | 672 | 24.615 | 18.277 | 27.040 |
| 2008 | 123 | 26.327 | 19.152 | 30.266 |
| 2009 | 628 | 29.251 | 16.743 | 24.246 |
| 2010 | 3.912 | 14.358 | 17.645 | 20.892 |
| 2011 | 3.447 | 9.634 | 18.915 | 25.488 |
| 2012 (*) | 3.206 | 4.569 | 17.413 | 24.028 |
| 2013 (*) | 2.731 | 2.968 | 12.488 | 11.582 |
| 2014 (*) | 2.900 | 1.893 | 10.292 | 6.524 |

(*) Cifras preliminares

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas

Número de empresas en el sector Textil Vestimenta Por tamaño del establecimiento en cantidad de personas ocupadas

| Años | Total | 1 a 4 ocup | 5 a 19 | 20-99 | 100 o más |
|------|-------|------------|--------|-------|-----------|
| 2003 | 1599 | 1266 | 224 | 94 | 15 |
| 2005 | 1705 | 1297 | 267 | 120 | 21 |
| 2007 | 1980 | 1541 | 298 | 117 | 24 |
| 2009 | 1939 | 1571 | 264 | 84 | 20 |
| 2011 | 2046 | 1636 | 296 | 97 | 17 |
| 2013 | 2050 | 1725 | 240 | 71 | 14 |
| 2015 | 1963 | 1690 | 207 | 57 | 9 |

Fuente: Encuesta de Actividad Económica Instituto de Estadísticas

Índice de Horas Trabajadas. Base 2006

| | Textil | Vestimenta |
|------|--------|------------|
| 1998 | 143,77 | 373,7 |
| 1999 | 109,52 | 262,92 |
| 2000 | 114,22 | 234,45 |
| 2001 | 92,82 | 149,49 |
| 2002 | 79 | 65,85 |
| 2003 | 81,69 | 82,83 |
| 2004 | 109,81 | 111,05 |
| 2005 | 111,51 | 103,86 |
| 2006 | 100 | 100 |
| 2007 | 96,43 | 91,17 |
| 2008 | 92,82 | 90,02 |
| 2009 | 74,44 | 75,85 |
| 2010 | 78,26 | 72,65 |
| 2011 | 67,94 | 66,75 |
| 2012 | 56,26 | 54,62 |
| 2013 | 50,26 | 47,24 |
| 2014 | 43,66 | 33,98 |
| 2015 | 38,52 | 21,43 |
| 2016 | 36,83 | 20,54 |

Fuente: Encuesta de Actividad Económica. Instituto Nacional de Estadística

Índice de Productividad (IVF/IHT)

| | Textil | Vestimenta |
|------|--------|------------|
| 1998 | 98,5 | 84,8 |
| 1999 | 96,3 | 79,8 |
| 2000 | 96,8 | 82,4 |
| 2001 | 105,6 | 83,6 |
| 2002 | 103,8 | 102,8 |
| 2003 | 119,3 | 96,9 |
| 2004 | 102,7 | 84,8 |
| 2005 | 100,0 | 95,9 |
| 2006 | 100,0 | 100,0 |
| 2007 | 105,2 | 121,0 |
| 2008 | 102,8 | 119,9 |
| 2009 | 95,0 | 113,8 |
| 2010 | 91,4 | 103,7 |
| 2011 | 100,5 | 108,2 |
| 2012 | 104,4 | 118,3 |
| 2013 | 103,7 | 105,9 |
| 2014 | 113,4 | 106,5 |
| 2015 | 121,4 | 116,1 |
| 2016 | 122,5 | 95,9 |

Fuente: Elaborado en base a Encuesta de Actividad Económica. INE

Índice de Salario Real

| | SR textil | SR vestimenta |
|------|-----------|---------------|
| 2003 | 96,97 | 96,01 |
| 2004 | 95,89 | 91,76 |
| 2005 | 97,51 | 92,97 |
| 2006 | 100,00 | 100,00 |
| 2007 | 104,06 | 104,38 |
| 2008 | 105,45 | 107,19 |
| 2009 | 111,57 | 114,15 |
| 2010 | 112,58 | 116,20 |
| 2011 | 117,82 | 130,74 |
| 2012 | 122,44 | 140,74 |
| 2013 | 124,43 | 145,62 |
| 2014 | 126,63 | 150,08 |
| 2015 | 125,37 | 148,38 |
| 2016 | 125,94 | 148,58 |

Fuente: Elaborado en base a Encuesta de Actividad Industrial INE

Ocupación

| Trimestres | Población en edad de trabajar (Total país, miles) | Tasa de ocupación | Ocupados (Total país, miles) | Índice de Ocupados base I trim 2006 |
|------------|--|-------------------|---------------------------------|--|
| I 2006 | 2.618 | 53,1 | 1.390 | 100 |
| II 2006 | 2.621 | 53,8 | 1.410 | 101,44 |
| III 2006 | 2.622 | 54,3 | 1.425 | 102,51 |
| IV 2006 | 2.625 | 55,4 | 1.453 | 104,57 |
| I 2007 | 2.628 | 56,2 | 1.478 | 106,31 |
| II 2007 | 2.629 | 56,4 | 1.484 | 106,76 |
| III 2007 | 2.630 | 56,6 | 1.488 | 107,06 |
| IV 2007 | 2.632 | 57,7 | 1.518 | 109,25 |
| I 2008* | 2.634 | 56,7 | 1.493 | 107,40 |
| II 2008* | 2.638 | 57,7 | 1.523 | 109,55 |
| III 2008* | 2.643 | 57,3 | 1.515 | 108,98 |
| IV 2008* | 2.646 | 59,2 | 1.567 | 112,78 |
| I 2009* | 2.650 | 58,4 | 1.549 | 111,42 |
| II 2009* | 2.658 | 57,6 | 1.531 | 110,13 |
| III 2009* | 2.667 | 59,0 | 1.573 | 113,15 |
| IV 2009* | 2.673 | 59,2 | 1.583 | 113,93 |
| I 2010* | 2.679 | 58,6 | 1.570 | 112,96 |
| II 2010* | 2.687 | 57,8 | 1.553 | 111,70 |
| III 2010* | 2.695 | 59,1 | 1.591 | 114,50 |
| IV 2010* | 2.701 | 59,0 | 1.594 | 114,71 |
| I 2011* | 2.707 | 59,9 | 1.622 | 116,70 |
| II 2011* | 2.713 | 60,4 | 1.639 | 117,91 |
| III 2011* | 2.718 | 60,2 | 1.637 | 117,78 |
| IV 2011* | 2.724 | 59,7 | 1.627 | 117,08 |
| I 2012* | 2.729 | 59,6 | 1.628 | 117,10 |
| II 2012* | 2.734 | 59,9 | 1.639 | 117,90 |
| III 2012* | 2.739 | 59,7 | 1.635 | 117,62 |
| IV 2012* | 2.745 | 60,7 | 1.666 | 119,84 |
| I 2013* | 2.750 | 59,2 | 1.628 | 117,14 |
| II 2013* | 2.755 | 59,7 | 1.644 | 118,25 |
| III 2013* | 2.760 | 59,1 | 1.630 | 117,29 |
| IV 2013* | 2.765 | 60,1 | 1.661 | 119,48 |
| I 2014* | 2.770 | 60,6 | 1.680 | 120,85 |
| II 2014* | 2.775 | 60,1 | 1.669 | 120,09 |
| III 2014* | 2.780 | 60,2 | 1.674 | 120,47 |
| IV 2014* | 2.785 | 60,8 | 1.693 | 121,79 |
| I 2015* | 2.790 | 59,3 | 1.656 | 119,13 |
| II 2015* | 2.795 | 59,0 | 1.649 | 118,62 |
| III 2015* | 2.800 | 58,4 | 1.634 | 117,56 |

Fuente: MTSS en base a información del INE

Tasa de desocupación. Total país por sexo, %

| | Total | Hombres | Mujeres |
|------|-------|---------|---------|
| 2006 | 10,8 | 8,1 | 14,0 |
| 2007 | 9,4 | 6,7 | 12,6 |
| 2008 | 8,0 | 5,6 | 10,8 |
| 2009 | 7,7 | 5,5 | 10,4 |
| 2010 | 7,2 | 5,3 | 9,4 |
| 2011 | 6,3 | 4,8 | 8,1 |
| 2012 | 6,5 | 4,9 | 8,3 |
| 2013 | 6,5 | 5,0 | 8,2 |
| 2014 | 6,6 | 5,1 | 8,3 |
| 2015 | 7,5 | 6,4 | 8,9 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tasa de sindicalización. En porcentajes

| | Sector Público | Sector Privado | Total |
|------|----------------|----------------|-------|
| 1987 | 48,2 | 27,2 | 34,0 |
| 2003 | 41,3 | 11,6 | 19,7 |
| 2006 | 41,0 | 12,8 | 19,0 |
| 2015 | 44,9 | 14,6 | 21,9 |

NOTA: El cuadro está elaborado con el dato de la afiliación del PIT-CNT y con el número de trabajadores asalariados del INE

El número de afiliados se obtiene multiplicando el número de delegados a los Congresos del PIT-CNT por 200 ya que hay un delegado cada 200 afiliados COTIZANTES. Esta cifra subestima la realidad dado que hay muchos afiliados que no pagan su cuota y varios dirigentes han señalado que el número de sindicalizados es mayor al que corresponde a los delegados, pero no hay datos suficientes.

El número de asalariados se obtiene de datos de ECH.

Serie Condiciones de Trabajo y Empleo

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José Maria Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee
- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang

Yongying & Li Yani

- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crimmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Naj Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Storn & Till van Treeck
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2014), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez

-
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2014), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehdorff
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Alburquerque & Gonzálo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman
- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg
- No. 59 The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: what role for collective bargaining and the new two-tier wage system? (2016), by Melisa R. Serrano
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson

-
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2016), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016), by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and unions in Japan (2016), by Takao Kato
- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio
- No. 76 Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación salarial (2016), by Roxana Maurizio
- No. 77 Firms’ demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? (2016), by Mariya Aleksynska & Janine Berg
- No. 78 Remembering rest periods in law (2016), by Naj Ghosheh
- No. 79 Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil (2016), by the Institute for Applied Economic Research (IPEA)
- No. 80 Coverage of employment protection legislation (EPL) (2016), by Mariya Aleksynska & Friederike Eberlein
- No. 81 Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad (2016), by Benjamin Fomba Kamga, Vincent de Paul Mboutchouang & Gaston Brice Nkoumou Ngoa
- No. 82 Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (2016), by Magdalena Diaz Gorfinkel
- No. 83 Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: tackling low wages through purchasing practices (2016) by Doug Miller & Klaus Hohenegger

-
- No. 84 Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay (2016), by Alma Espino González
- No. 85 Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece (2016), by Aristeia Koukiadaki & Damian Grimshaw
- No. 86 Purchasing practices and low wages in global supply chains Empirical cases from the garment industry (2016), by Mark Starmanns
- No. 87 Sectoral collective bargaining, productivity and competitiveness in South Africa's clothing value chain: manufacturers between a rock and a hard place (2017), by Shane Godfrey, Trenton Elsley & Michaelle Taal
- No. 88 Mapping Employment Dismissal Law: A Leximetric Investigation of EPL Stringency and Regulatory Style (2017), by Benoit Pierre Freyens & J.H. Verkerke
- No. 89 Social dialogue and economic performance – What matters for business, a review (2017), by Damian Grimshaw, Aristeia Koukiadaki and Isabel Tavora
- No. 90 The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective (2017), by Emmanuel Reynaud
- No. 91 Managing Social Risks of Non-Standard Employment in Europe (2017), by Günther Schmid & Johannes Wagner
- No. 92 Migrants and cities: Research on recruitment, employment, and working conditions of domestic workers in China (2017), by Liu Minghui
- No. 93 Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina, (2017), by Mario D. Velásquez Pinto
- No. 94 Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy (2018), by Hannah Johnston and Christopher Land-Kazlauskas
- No. 96 La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay (2018), by Graciela Mazzuchi and Eloísa González
- No. 99 Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada (2018), by Elaine McCrate
- No. 101 Zero-Hours Work in the United Kingdom (2018), by Abi Adams & Jeremias Prassl
- No. 102 On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia (2018), by Iain Campbell
- No. 103 On-call work in the Netherlands: trends, impact, and policy solutions (2018), by Susanne Burri, Susanne Heeger-Hertter and Silvia Rossetti

Personal ocupado en el sector Textil Vestimenta Por tamaño del establecimiento en cantidad de personas ocupadas

| Años | Total | 1 a 4 ocup | 5 a 19 | 20-99 | 100 o más |
|------|-------|------------|--------|-------|-----------|
| 2000 | 17069 | 1643 | 3179 | 5274 | 6973 |
| 2005 | 14549 | 2048 | 2592 | 5154 | 4755 |
| 2010 | 11891 | 2338 | 2522 | 3868 | 3163 |
| 2015 | 8848 | 2456 | 1839 | 2678 | 1875 |

Fuente Encuesta de Actividad Económica del Instituto Nacional de Estadística

Personal ocupado según Encuesta Continua de Hogares

| | Rama | Textil | Vestimenta | Total ocupados |
|------|----------|--------|------------|----------------|
| 2006 | Informal | 4.430 | 15.637 | 456.674 |
| | Formal | 6.550 | 6.534 | 847.635 |
| 2007 | Informal | 4.481 | 15.299 | 460.326 |
| | Formal | 6.261 | 7.408 | 867.977 |
| 2008 | Informal | 4.080 | 14.824 | 450.699 |
| | Formal | 5.065 | 7.245 | 904.057 |
| 2009 | Informal | 4.039 | 15.600 | 451.789 |
| | Formal | 4.827 | 7.730 | 950.373 |
| 2010 | Informal | 4.149 | 16.885 | 495.421 |
| | Formal | 3.952 | 7.892 | 1.066.892 |
| 2011 | Informal | 3.895 | 13.972 | 464.677 |
| | Formal | 5.159 | 8.877 | 1.179.470 |
| 2012 | Informal | 1.851 | 8.283 | 415.488 |
| | Formal | 3.139 | 8.096 | 1.149.397 |
| 2013 | Informal | 1.153 | 7.970 | 414.698 |
| | Formal | 2.813 | 7.399 | 1.204.119 |
| 2014 | Informal | 1.957 | 7.648 | 412.307 |
| | Formal | 2.904 | 7.410 | 1.243.072 |
| 2015 | Informal | 1.557 | 7.096 | 407.468 |
| | Formal | 2.357 | 6.086 | 1.242.021 |

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la ECH del INE



**Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**

Tel. (+41 22) 799 67 54

Fax. (+41 22) 799 84 51

inwork@ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

1211 Ginebra 22

Suiza

www.ilo.org/inwork