

## Ejemplos Nacionales relacionados con la Crisis

*Nelson Loustaunau*

Buenas noches, inicialmente me voy a permitir una licencia, voy a excederme del tema que se me había confiado, el cual era tomar ejemplos nacionales relacionados con la crisis. ¿Por qué me tomo esta libertad?, por un motivo muy sencillo, si uno solamente mira el panorama nacional, puede no comprender la dimensión del problema a nivel mundial, y puede no comprender si realmente nuestro país está haciendo las cosas bien o no.

Veamos, nosotros identificamos cinco tipos de medidas básicas tomadas en relación al Derecho del Trabajo, o a la salvaguarda de puestos de trabajo frente a la crisis.

Tenemos un ejemplo primario, de simple transferencia de fondos, ya mencionado por el Profesor Ermida. Es el caso de los Estados Unidos de Norteamérica donde el gobierno federal, - estos datos los van a impresionar – transfirió a las empresas Chrysler y General Motors solamente en el mes de diciembre, 17 mil millones de dólares. En enero, le volvió a transferir cinco mil millones más, esto significa una friolera de 22,400 millones de dólares con el compromiso de que si Chrysler y General Motors llegaran a determinados objetivos planteados por el gobierno federal. En este caso le transferiría otra cifra igual, otros 22 mil millones de dólares.- Esto solo a dos empresas. Ello nos da la dimensión del problema, la extensión de la industria automotriz en el mundo, y además, nos da un modelo de acción. No transfiero dinero a la seguridad social, de pronto quizás también lo realicen, pero estas cifras son para salvar empresas, para salvar ramas de actividad. Es un modelo.

El segundo modelo está en aquellas economías que optaron por decir, está bien, nosotros no vamos a transferir dinero directamente a las empresas, se lo vamos a transferir a la comunidad, para que la comunidad compre los bienes de las empresas que se encuentran en crisis. Clásico caso, el modelo alemán, el gobierno alemán, hoy le da a cada ciudadano alemán, que tenga un vehículo con más de nueve años de antigüedad, 2500 euros para que compre un vehículo nuevo producido en Alemania. Inicialmente el gobierno dispuso de 1500 millones de euros para implementar este programa, pero el plan fue tan exitoso, y pareciera darle un salvamento a las empresas automotrices alemanas, que se resolvió extenderlo a cinco mil millones de euros. Hoy el estado alemán cuenta con 1.200.000 solicitudes de coches nuevos, y ha impedido el envío de un colectivo importante de trabajadores al seguro de desempleo.

Tercer ejemplo, más cercano, una economía que no podemos descuidar, el caso brasilero. ¿Qué hizo Brasil?, tomó dos medidas que para mí son muy interesantes, la primera, bajó los impuestos para la industria automotriz.- Dijo: señores, compren coches cero kilómetro, les saco los

impuestos, cero impuestos durante noventa días para la compra de automotores en Brasil. Esto supuso para su gobierno central una pérdida fiscal en el entorno del 860 millones de dólares, lo cual considera que va a recuperar con el fortalecimiento del mercado interno.

Como la medida fue tan exitosa, acaba de dictar otra medida, similar, suprimiendo los impuestos al sector de producción de electrodomésticos. Los electrodomésticos hoy también, están gravados con cero impuesto. Le medida le va a costar al gobierno federal en el entorno a los 80 millones de dólares. Diferencia con el modelo europeo y con el modelo norteamericano, que aquí hubo un compromiso, en cada caso, de los sectores a los que se exoneraba de impuestos, de no despedir, aparece ya un compromiso directamente vinculado al Derecho Laboral, en el primer caso, en el sector automotriz, por escrito : “no despediremos a nadie durante el término de noventa días”, en el caso de los electrodomésticos, es un compromiso menos formal, en el aire, que no está expresamente escrito.

Cuarto ejemplo, aquellos países que jugaron al achique, estos optaron por decir: muy bien señores, negociemos salarios a la baja, negociemos a reducir el gasto sobre salarios. Eso fue lo que inicialmente quisieron hacer los empleadores en Uruguay, porque la crisis estalla cuando estaba instalada la ronda del año pasado, en los Consejos de Salarios. Su primera reacción es: no, las pautas que impone el Poder Ejecutivo, de crecimiento de tanto para cada sector, las expectativas de inflación para el sector, no, miren, vamos a achicar un poco esto, porque realmente nos enfrentaremos a una crisis muy grande.

Y ahí había tres alternativas a adoptar. Amparar esta posición, cuya vanguardia la llevaba la Cámara de Comercio, es decir, suspender la ronda de Consejo de Salarios, con lo cual imaginen, en un país donde la negociación de Consejo de Salarios ha sido demostrado que es, digamos, la base de la negociación colectiva nacional, era muy complejo.

Segunda hipótesis, modificar las pautas salariales que había propuesto el Poder Ejecutivo, para esta ronda de negociaciones, ¿de qué manera?, haciendo ajustes de menores valores de crecimiento, o llenarlo de cláusulas que todas dieran resultado negativo en el crecimiento del salario real de los trabajadores. Esto era el ejemplo directo de negociación colectiva a la baja, que mencionaba recién el Profesor Rosebaum.

Tercera hipótesis a pensar: muy bien, mantenemos los Consejos de Salarios, mantenemos las pautas de crecimiento conforme el desempeño actual de nuestra economía y establecemos una garantía, algo que permita para el caso de que la crisis impacte directamente sobre la economía nacional nos permita volver a negociar. Una salvaguarda básicamente para los empleadores, pero más que para los empleadores, para el empleo como tal. Bueno, de esta manera nacieron las cláusulas de salvaguarda.

¿En qué consisten estas cláusulas?. Adviertan que están previstas en prácticamente el noventa por ciento de los convenios firmados en la ronda salarial del año 2008, estas cláusulas establecen que en la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas del sector que alcanza ese convenio colectivo, lo cual será verificado a petición de parte, por los Ministerios de Trabajo y Economía, se podrá volver a discutir los salarios de esta rama de actividad.

En los hechos se presentaban dos solicitudes, una, el sector de la celulosa, no precisamente el sector de la producción de papel, sino el que produce la celulosa. El primer análisis determinó

que según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) era uno de los sectores de mayor crecimiento en ese momento. Es decir, lo que planteaba el Profesor Ermida inicialmente, que este tipo de situaciones, pueden plantearse para excesos, abusos.

El segundo planteo, fue hecho por todos los empleadores del sector agropecuario. Es cierto que el sector agropecuario se ha visto afectado, pero el planteo fue en forma genérica, mientras algunos de los sectores fueron duramente atacados, otros sectores no sintieron el impacto duro de la crisis porque algunos meses antes, estaban obteniendo sus precios históricos records, caso de la industria de la carne. Ustedes pueden verificarlo, ingresen a la página de INAC (Instituto Nacional de Carnes) y les sorprenderá. Por tanto en ambas solicitudes el Poder Ejecutivo, decidió no otorgar la cláusula de salvaguarda. Esto no quiere decir que todas las cláusulas de salvaguarda que están previstas en todos los sectores de actividad, no puedan ser activadas. Téngase presente, los sectores más afectados por la crisis en nuestro país, fueron el sector auto partista, porque no podía jugar una suerte diferente de lo que jugaba el sector automotriz en el mundo. Cómo íbamos a seguir produciendo cintas de freno, si había países que no producían automóviles, cómo íbamos a seguir produciendo arneses para la industria automotriz, si ésta en Europa y en Estados Unidos se encontraba paralizada. Por lo tanto ese fue un sector de los que más sufrió. Curiosamente, aún no hemos visto la solicitud de aplicación de la cláusula de salvaguarda.

Otros sectores, también fueron duramente afectados, como puede ser el sector textil, y el sector que se denomina de la aguja, (confección de vestimenta). Esos sectores en realidad no fueron impactados por la crisis propiamente dicha, sino que venían de largo tiempo atrás siendo afectados. Por ejemplo en el caso del sector textil, la pérdida de competitividad, se debía entre muchos factores a un parque industrial absolutamente obsoleto y fuera de condiciones de producir lo que el mercado mundial de la industria textil requería.

Sí para el mercado local, pero no para el mercado mundial.

Estas cláusulas de salvaguarda suelen tenderse a confundir con las famosas cláusulas de descuelgue citadas tanto por el Prof. Ermida como por el Prof. Rosebaum. En ellas está previsto que una empresa en particular, en la cláusula de salvaguarda recuerden que afectaba a toda la rama de actividad, a todo el sector, y aquí es una sola empresa la que se ve afectada, de tal manera que se le hace imposible cumplir las condiciones que estaban previstas en el laudo respectivo. Por lo tanto convoca al Consejo de Salarios, plantea su situación, se estudia, y se autoriza en algunos casos la desaplicación del laudo general, y un nivel menor de los salarios establecidos en el Convenio. Esta no es una cláusula que fuera originaria de esta ronda salarial, sino que desde el 2005 ya se veían algunas. En la segunda ronda, recuerdo la aplicación que se hizo específicamente a una cooperativa, COMAG, y en esta ronda se le aplicó también a una empresa, pero entiendan que esta es una solución que sí bien puede ser aplicada en la crisis, deviene o se originaron antes de la crisis de la crisis mundial y se aplicaban a crisis particulares.

Recuerdan que había anunciado que advertimos cinco posibilidades o cinco formas que se iban ventilando a lo largo del mundo, como formas de atacar la crisis, a través de estímulos fiscales, de transferencias de dinero, etc. y llegamos a la quinta, que es la más novedosa, y que también fue planteada en nuestro país.

Está referida a que las empresas redujeran su tiempo de trabajo, ya fue mencionado también por los Profesores que me precedieron en el uso de la palabra. Es decir, reducir el tiempo de tra-

bajo, reducir la jornada semanal, y el tiempo de la reducción, utilizarlo para capacitación. Pero ese tiempo de capacitación, alguien tiene que pagarlo, alguien tiene que solventarlo, la propuesta que se vio en el Uruguay, que ahora voy a mencionar, era relativa a que ese tiempo de capacitación, se abonara, con lo que todos conocemos como Fondo de Reconversión Laboral, que administra la Junta Nacional de Empleo.

Sobre esta base, veremos el caso concreto de una empresa ZENDA, una empresa del sector de la curtiembre, cuyos principales clientes, son justamente del sector automotriz. Sus productos principales: tapicería para vehículos, especialmente uno de los mercados más importante era el mercado alemán, que como vimos, fue altamente afectado.

Ahora bien, la empresa hizo este planteo el cual se trasladó a la Junta Nacional de Empleo, bosquejo que no estaba solamente en la cabeza de la empresa, sino que como indicaba hoy también el Profesor Ermida, era un diseño de la Central de Trabajadores, una posición que ha defendido desde largo tiempo atrás el PIT – CNT. En este caso, cuando llegó a la Junta Nacional de Empleo, ésta no lo aprobó, aparentemente – y aplicamos esta vocablo porque las votaciones no son públicas –, por oposición del sector empleador. Vean lo paradójico, la empresa en particular planteaba su salvataje por un término de 180 días a través de este mecanismo, y los propios empleadores, fueron quienes, aparentemente, por lo que tengo entendido, impidieron que eso prosperara y digo aparentemente, porque la Central de Trabajadores, defiende la posición de pagar el tiempo de capacitación de los trabajadores.

A raíz de que se hizo público este planteo de la empresa ZENDA, en el Consejo de Salarios del sector curtiembres, también se aprobó un planteamiento similar, para toda la rama de la actividad, donde todos los planes que hemos visto se manejan aproximadamente, reducción de una jornada semanal para capacitación y que esa capacitación se pagara con fondos de la JUNAE, con el Fondo de Reconversión Laboral. Ese acuerdo se dio en el marco de los Consejos de Salarios, se envió a la Junta Nacional de Empleo, y hasta hoy, no hemos tenido noticias de lo que ha pasado, pero viendo los antecedentes de la empresa ZENDA, mucho me temo que lleguemos a una situación igual. Con una variable, porque como ustedes saben, acaba de aprobarse, o sea, acaba de crearse el INEFOP que va a sustituir a la Junta Nacional de Empleo, y aparentemente las decisiones de este nuevo organismo, no van a ser adoptadas por unanimidad, sino por simple mayoría, con lo cual, posiblemente allí, pueda haber una alianza, o puedan votar en el mismo sentido los trabajadores y el Estado. Pero esto es simplemente futurología. Lo que ustedes tienen que saber, es que estos son los planteos que se han hecho.

Yendo al último ejemplo, que también vimos, es un caso que se ha planteado en una empresa maderera, donde para evitar los envíos al seguro de paro, los trabajadores (dentro del marco permitido por el convenio del Consejo de Salario N° 6 – Industria de la Madera – Sector Aserraderos) aceptaron reducir la jornada. Trabajar menos semanalmente, pero no a un nivel tan bajo que alcanzara lo que se le abonaría si ingresaran al seguro de desempleo. De una manera muy interesante, porque si uno lee el convenio, ellos valorizan más al hombre trabajando, que al hombre en seguro de desempleo, esta no es una cuestión menor, no es una cuestión de Derecho, pero sí de Relaciones Laborales, el hombre que trabaja, es mucho más importante que el que está en el seguro de desempleo, es decir, el valor trabajo que contiene es convenio es altamente interesante.

Como verán, posiblemente esto que yo pude escoger, es extremadamente pobre, pero es lo que hoy por hoy se ha presentado en el panorama nacional, y que lamentablemente tuve que adornarlo

con todo lo que pasaba en el mundo, porque si no hubiese hablado cinco minutos.

Así que muchas gracias.

