

Relaciones Laborales en 1998

1) La Conflictividad laboral

En 1998 la economía uruguaya ha presentado resultado favorables, incluso en los aspectos laborales (cuadro N°1). El Producto Bruto Interno crece un 4.3% en los primeros nueve meses, (aunque se prevé un crecimiento menor para el último trimestre), la inflación bajó a un 9.3% acumulada a noviembre, bajó levemente el desempleo, subió el empleo y también los salarios.

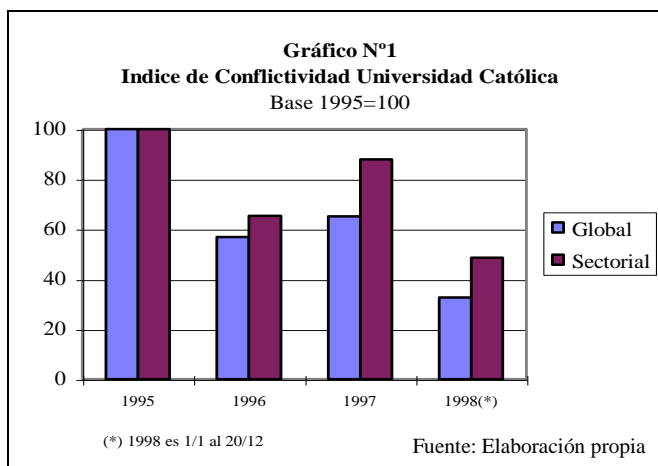
Cuadro N°1
Algunos indicadores económicos

	1995	1996	1997	1998(*)
PBI (var en %)	-1.8	5.3	5.1	4.3
IPC (var en %)	35.4	24.3	15.2	9.3
Tasa de desempleo país urbano	10.3	11.9	11.4	10.0
Tasa de empleo país urbano	53.0	51.3	51.0	54.5
Salario real medio (var en %)	-2.9	0.6	0.2	1.9
Salario real público	-2.6	2.7	1.2	3.3
Salario real privado	-3.0	0.0	-0.2	1.3

(*) 1998: El PBI y datos de empleo son ene-set, el IPC ene-nov, los salarios ene-oct
Fuente: BCU e INE

La conflictividad acompaña estas cifras presentando un importante descenso. Como se observa en el gráfico N°1 la conflictividad laboral de 1998 es la más baja de los últimos cuatro años. En 1998 se registraron 137 conflictos por los cuales se perdieron 704.919 jornadas laborales.

La conflictividad global, que incluye conflictos sectoriales y paros generales, descendió un 49.7% respecto al año pasado. Se registra sobre todo una importante disminución de las jornadas perdidas por paros generales, que en 1998 fueron cuatro, todos parciales (de 3 o 4 hs) y montevidianos (cuadro 2).



Cuadro N°2

Paros convocados por el PIT-CNT

Fecha	Ambito y duración	Plataforma
25/3	Montevideo, 4 hs	Por la vida, por trabajo, por derechos sindicales y democráticos, por negociación colectiva, por salarios y mejor calidad de vida
23/6	Montevideo, 3 hs Trabajadores públicos	Por Rendición de Cuentas que "atienda las demandas de los trabajadores" y derogación del art.29 del la ley de inversiones, por negociación colectiva y respeto de los derechos sindicales
19/8	Montevideo, 3 hs Trab. industria privada (continuación del anterior)	Por mejora salarial, por convenios colectivos, contra rendición de cuentas con gasto 0, en solidaridad con gremios en conflicto, por la derogación del art. 29 de ley de inversiones
22/10	Montevideo, 3hs Trab. industria y adhiere transporte	Por empleo, salarios, negociación colectiva y fuero sindical

Fuente: Elaboración propia en base a prensa y entrevistas

En cuanto a la conflictividad por sectores, al igual que en los años anteriores, el más conflictivo fue el sector público (61.4% del total), en especial la educación, el área más conflictiva tanto dentro del sector como en el total (cuadro N°3). La plataforma de estos últimos conflictos fue un mayor presupuesto y aumentos salariales en todas las ramas de la enseñanza, incluida la Universidad, y rechazo a la reforma educativa, registrándose en los últimos meses del año el conflicto en magisterio en rechazo al nuevo de régimen de alimentación en los comedores de primaria, donde se descentralizó el servicio.

Dentro del sector privado la mayor conflictividad corresponde a la construcción (cuadro N°3) donde se registran entre otros los paros ante fallecimientos en accidentes de trabajo (seis en el año) y numerosos conflictos en obras puntuales, destacándose el largo conflicto en la empresa Fedal por despido de trabajadores, y los conflictos en la Torre de Telecomunicaciones de Antel, que se repiten a lo largo del año por distintos motivos.

Si se analiza la conflictividad por causas, se observa que más de la mitad de los conflictos del año responden a reivindicaciones salariales mientras un 13% son por empleo (Gráfico N°2).

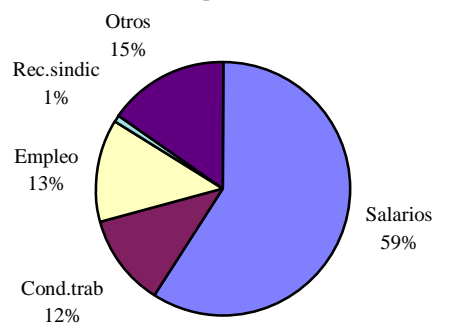
En síntesis: en 1998 la conflictividad laboral bajó a la mitad de la registrada en 1997; estuvo centrada en el sector público, particularmente en la educación, y los conflictos por reivindicaciones salariales fueron los que implicaron la mayor cantidad de jornadas perdidas.

Cuadro N°3
Estructura de las jornadas perdidas por conflictos sectoriales 1998

	Sect. público	Sect. privado	Total
Agri,silvi, pesca	0.0	4.0	1.5
Industria	0.7	14.6	6.1
Electricidad, gas y agua	2.2	0.0	1.3
Construcción	0.3	48.2	18.7
Transp.y alm	0.4	18.7	7.4
Comunicaciones	4.1	0.0	2.5
Banca	2.4	4.9	3.3
Adm. pública	21.8	0.0	13.4
Educación	59.4	4.3	38.2
Salud	7.7	4.5	6.5
Otros servicios	1.1	0.8	1.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°2
Conflictividad por causas, 1998



Fuente: Elaboración propia

2) La negociación colectiva

Durante 1998 se registraron en el Ministerio de Trabajo 83 convenios, de los cuales 19 corresponden a sectores y 64 son de empresas (Cuadro N°4.). Esto implica una reducción del 23% con respecto al número de convenios presentados en 1997, mayor en el caso de convenios sectoriales (39 en 1997 y 19 en este año) que en el de empresas (67 y 64

respectivamente¹). Estas cifras, sin embargo, no indican una reducción en el nivel de negociación.. La menor cantidad de convenios sectoriales se explica porque los negociados en 1997 fueron largos, y mantuvieron su vigencia en todo el año 1998, por lo cual, pese a firmarse menos convenios, la cobertura se mantiene. Lo mismo sucede en algunas empresas

Cuadro N°4
Características de los convenios

	1995	1996	1997		1998	
Nº de convenios	84	81	108		83	
Nivel de negociación	%	%	Nº	%	Nº	%
Rama	75	32	39	36	19	23
Empresa	25	67	67	62	64	77
Grupo de empresas	-	1	2	2	-	-
Total	100	100	108	100	83	100
Duración de los convenios (%)						
Menos de 1 año	29	28	18		14	
1 año	18	36	20		27	
Más de 1 año	52	28	45		35	
Sin vigencia	1	8	17		24	
Total	100	100	108		100	

Fuente : Elaboración propia

este año - y en cifras superiores a los años anteriores- lo cual se explica por la reducción de los convenios de sector ya mencionada y el crecimiento de los convenios de empresa, que en este año fueron 77% frente a 62% de 1997. Las empresas cuyos convenios vencieron en el año, en general, lo renovaron, mientras que se firmaron convenios en algunas nuevas.

b) Mantenimiento de la cobertura en los sectores que tienen negociación. Los sectores que tenían convenio y vencieron en el año, lo renegociaron, salvo uno que no lo hizo y el metalúrgico dónde hubo una larga negociación aunque aún no se firmó convenio. Por otro lado la salud privada, que no tenía convenio, este año acordó uno, al igual que despachantes de aduana, que se agregan a los sectores con convenio.

c) Predominio de convenios largos y crecimiento de los “sin vigencia”. La mayoría de los convenios tienen vigencia de un año o más (62 %), por lo que los convenios cortos son una minoría (14%). Pero el principal cambio es el crecimiento de los convenios sin tiempo de vigencia que pasan del 1% en 1995 al 24% en 1998 en una tendencia de permanente crecimiento (Cuadro N°4). Esto se explica porque el contenido de estos convenios, que en general son de naturaleza no salarial (reestructuras, cambios en la organización del trabajo, etc.) y una vez implementado, sea difícil de modificar.

La negociación colectiva ratifica, en este año, características que ya había presentado en años anteriores, al tiempo que tiene algunas otras diferentes. A continuación se indican las principales tendencias:

a) Predominio de la negociación a nivel de empresa. Tal como ocurre desde 1996 los convenios de empresa son la mayoría, en

¹ Estas cifras pueden tener algunas modificaciones pues frecuentemente convenios acordados hacia el fin de diciembre, se presentan en el Ministerio en enero del año siguiente.

d) Crecimiento de los convenios salariales y los no salariales. Históricamente, en nuestro país, los convenios trataban casi exclusivamente la cuestión salarial. En los últimos años, se percibe un cambio, pues habían pasado a considerar otros temas, diversificando su contenido. En los convenios de 1998 hay crecimiento de la temática salarial. Los convenios

Cuadro N°5

Contenido de los convenios colectivos (en %)

	1995	1996	1997	1998
Solo salarios	15	19	18	30
Sal. y otros temas	81	64	60	42
Temas no salariales	4	17	22	28
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia

que solo tratan salarios pasan del 15% en 1995 al 30% en 1998. En el otro extremo también crecen los convenios que no tratan el tema salarial del 4% al 28% . Sin embargo el principal contenido de los convenios sigue siendo el salarial, tratado en forma exclusiva o con otros temas (Cuadro N°5).

e) Generalización de los ajustes semestrales. Las fórmulas de ajuste salarial utilizan, sobre todo el IPC como indicador, aunque crece la utilización de gatillos y correcciones, como garantía ante posibles caídas en el salario real. En el año se extiende la utilización de los seis meses como período entre ajustes de salarios.

f) Pocos acuerdos sobre flexibilidad y cambios en la producción. En el Cuadro N°6 se indica la cantidad de menciones que aparecen en los convenios sobre temas no salariales: flexibilidades, organización del trabajo, capacitación, etc. Del cuadro se desprende que las mismas son, en general, muy pocas. Pueden distinguirse dos grupos: los siete primeras se refieren al relacionamiento entre empresarios y trabajadores por problemas vinculados a la

Cuadro No. 6

Contenidos no salariales en cantidad de menciones

	1995	1996	1997	1998
Flexibilidades	7	25	34	20
Organización del trabajo	3	2	5	1
Capacitación	1	5	7	5
Reconvención	1	-	1	-
Estabilidad	3	1	5	7
Comisiones internas	41	7	4	6
Comisiones de RRL	1	14	12	7
Cláusula de paz	56	34	50	39
Mecanismos de prev/resol	45	37	83	12
Regulación sindical	7	22	29	27

Fuente: Elaboración propia

producción, mientras que los tres últimos corresponden a relaciones de los actores entre sí.

Las menciones del primer grupo corresponden en su totalidad a convenios de empresa, salvo las “comisiones internas” algunas de las cuales están incluidas en convenios sectoriales. Esto indica que si bien la negociación de empresa establece más acuerdos sobre aspectos productivos que la de sector, su número es muy reducido.

Las menciones del segundo grupo (cláusula de paz, prevención y regulación de conflictos, regulación de la actividad sindical) son un número muy superior y aparecen en convenios de empresa y de rama.

g) Bajo porcentaje de trabajadores amparados por convenios. Los trabajadores privados amparados por convenios pasaron del 90 % en 1990 al 23% en 1997. En 1998 parece haberse producido un crecimiento en este porcentaje, pero poco relevante. Este

hecho está indicando que la amplia mayoría de los trabajadores del sector privado no tiene condiciones salariales o no salariales reguladas por un convenio colectivo. Esto probablemente indique la mantención de una tendencia creciente en esta década, la individuación de los acuerdos laborales a nivel de las empresas.

3) Balance de las relaciones laborales en 1998

La economía mantuvo en el año el dinamismo de los años anteriores, aunque en cifras algo inferiores, mientras se acercan las fechas claves en las que el MERCOSUR alcanzará niveles casi totales de apertura comercial, hecho que sin duda, contribuye a explicar las decisiones que adoptan los actores económicos y sociales. Estas han sido diferentes en el sector público y en el privado, así como existen diferencias al interior de cada uno de estos agrupamientos. La problemática de cada sector es muy específica, por lo que se analizarán por separado.

a) Las relaciones laborales en el sector privado

Los empresarios del sector privado siguieron realizando transformaciones de varios tipos. Por un lado existe una renovación de equipos, como lo indica el porcentaje importante de importaciones de bienes de capital, por otro hay transformaciones productivas y laborales al interior de las empresas, en particular procesos de tercerizaciones, y reducción de personal - sobre todo en la industria- y, en algunos sectores, existe una clara determinación empresarial de modificar las reglas de juego de sus relaciones con el sindicato, como en la banca.

Los sindicatos, por su parte han dedicado mucha energía y tiempo en negociar las nuevas condiciones de relacionamiento y los nuevos convenios colectivos, lo cual se desarrolló a nivel de cada sector, con resultados también diferentes. Esta ocupación en la problemática específica es probable que haya relegado relativamente la actuación a nivel central del PIT CNT, como fue la principal característica de otros años .

Estos fueron los principales aspectos de cada sector.

- En el transporte, CUTCSA, la empresa de más trabajadores, realizó una larga negociación sobre una reestructura de la actividad que implicaba cambios laborales como el pasaje al chofer-guarda, cuyo efecto en el conjunto del sector puede ser muy elevado. Se logró un acuerdo y el sistema comenzó a aplicarse en forma piloto en algunos horarios.
- En la industria manufacturera el principal tema de conflictos fue la reducción de puestos de trabajo (frigoríficos, papel, bebida, lácteos, metalúrgica, neumático, imprenta). En la industria metalúrgica se discutió durante meses un original convenio con cambios importantes en las relaciones laborales, que al fin del año no había sido aprobado por la asamblea del sindicato.

- En el sector financiero, probablemente el de mayores conflictos, AEBU desarrolló movilizaciones intentando reubicar a los trabajadores de Eurobanco, que se retiró del país, pero probablemente lo principal haya sido la negociación de los convenios de la actividad pública y privada y los conflictos por las “reglas de juego” en dos sentidos: a) la atribución de AEBU de afiliar trabajadores de actividades colaterales a los bancos y b) la exigencia de ABU de flexibilizar la contratación de personal. En este sector las diferencias son muy pronunciadas, no hubo acuerdos y es de esperar nuevos conflictos en el año entrante.

b) Las relaciones laborales en el sector público

En el sector público el Poder Ejecutivo ha impulsado transformaciones estructurales, iniciadas desde el comienzo de la actual legislación (reforma del Estado, de la educación y de la seguridad social). En el área laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantuvo su impulso de un nuevo marco normativo de la negociación colectiva. Esta iniciativa, luego de cuatro años de búsqueda de consenso de empresarios y trabajadores, parece haber fracasado en forma definitiva, por lo menos durante el período del actual gobierno.

Además de estas reformas generales, hubo iniciativas en varias empresas públicas, donde se impulsaron procesos de tercerizaciones de actividades secundarias y, sobre todo, modificaciones de su marco regulatorio con el objetivo de facilitar su operativa en condiciones de competencia más libre, como las que tendrán en el MERCOSUR a partir del año 2001.

Los sindicatos del sector público son los que desarrollaron mayor cantidad de conflictos y más largos, como se vio anteriormente, y sus objetivos fueron diferentes según el área que se trate.

- En la Administración Central (Ministerios, incluida la enseñanza) los temas principales de conflictos fueron reivindicaciones salariales o de condiciones de trabajo. La conflictividad fue la norma, lo cual probablemente esté vinculado a la falta de ámbito de negociación.
- En las empresas públicas la principal razón de conflictividad fue la oposición sindical a las tercerizaciones que reducían puestos de trabajo y a los cambios en el marco regularorio. El de UTE, en particular, fue resistido porque aunque compartiendo sus objetivos, en algunas cláusulas, se habilitaba, en la opinión sindical las privatizaciones. En este sector sí hubo permanente negociación y existe una cultura de negociación muy antigua.
- De las intendencias, la más conflictiva fue la de Montevideo, donde ADEOM, se ha opuesto a la tercerización de algunos servicios, a la reestructura de otros y, hacia el fin del año hubo un conflicto por el estilo de relacionamiento laboral con el Intendente.

c) Una visión de conjunto y perspectivas para 1999

El movimiento sindical desarrolló en este año una acción, con algunas características diferentes de los años anteriores. Por un lado, el PIT CNT, a nivel central, ha realizado cuatro paros parciales, ninguno con convocatoria nacional, con plataformas generales, movilizándose en oposición a las reformas estructurales impulsadas por el Poder Ejecutivo o a propuestas de modificaciones de leyes o marcos regulatorios de la acción de empresas públicas.

Estos paros, en cuanto a número, duración, ámbito de aplicación y por lo tanto adhesión,

Cuadro N°7
Paros convocados por el PIT-CNT

	1995	1996	1997	1998
Nacionales	2	3	0	0
24 horas	1	1	0	0
Parciales	1	2	0	0
Montevideo	3	2	3	4
24 horas	0	0	2	0
Parciales	3	2	1	4*

* De los 4 paros uno convocó a todos los trabajadores, uno a los públicos y dos a los de la industria privada

Fuente: Elaboración propia en base a prensa y entrevistas

fueron inferiores a años anteriores, lo que puede explicarse, probablemente porque varios sindicatos importantes centraron su actividad en la problemática de sus respectivos sectores de actividad, con resultados diferentes (Cuadro N°7). El año presenta un mayor nivel de negociación que de conflictividad, salvo en el sector público y en particular en la Administración Central.

Estos hechos parecen indicar que no hay consenso sobre las transformaciones que requiere el sector público para enfrentar los años futuros del país, lo que explica el elevado nivel de enfrentamiento existente en todos sus subsectores. Por un lado gobierno, empresas públicas e intendencias buscan bajar costos y hacer transformaciones con el objetivo de mejorar su eficiencia, mientras, los sindicatos se oponen a las reformas que tercerizan servicios y demandan incrementos salariales.

En el sector privado, en cambio parece haber en el año una vuelta a la problemática de los sectores, donde los problemas competitivos son crecientes. Esto ha dado lugar a una intensa negociación, en algunos casos muy novedosa, y donde no siempre se lograron acuerdos, particularmente donde las propuestas empresariales incluyen modificación de las formas de relacionamiento con el sindicato, como en el sector financiero.

Varios factores permiten estimar que 1999 también será un año de baja conflictividad. En año de elecciones no pueden decidirse mejoras salariales en el sector público, por lo cual, el principal factor de conflictividad de este año probablemente desaparezca. Por otro lado, los sectores en los que suele haber importantes conflictos tendrán convenios salariales vigentes (construcción, salud privada). Pero las previsiones en año electoral no son sencillas. Por ejemplo, probablemente, surjan reivindicaciones de algunos sindicatos presionando al sector político, que aspirará a tener tranquilidad y el PIT CNT, a nivel central, probablemente implemente movilizaciones de carácter programático. A ello se suma la incertidumbre del sector financiero, donde el convenio debe ser renovado o renegociado nuevamente. En conclusión, aunque algunos factores permiten prever baja conflictividad, varios otros pueden derivar en conflictos serios.

