

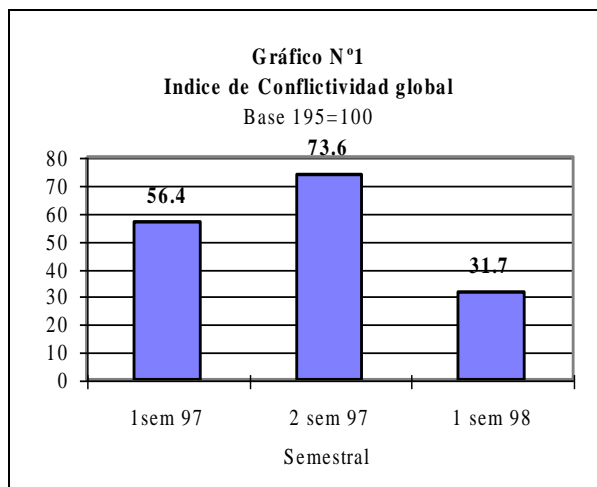
## CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

1er. semestre de 1998

En el primer semestre del año el Índice de Conflictividad Laboral de la Universidad Católica señala un descenso, del 44% con respecto al mismo período del año anterior y del 57% con respecto al semestre anterior (Gráfico 1). El crecimiento de la conflictividad del mes de junio, no modifica la clara tendencia descendente. En el período, por medidas sindicales se perdieron 345.960 jornadas de trabajo, correspondientes a 57 conflictos en los que participaron 215.540 trabajadores.

En el mes de marzo, hubo un paro parcial (de 4 hs.) del PIT CNT, de aplicación en Montevideo, cuya plataforma incluía, “trabajo, salarios, derechos sindicales y mejor calidad de vida” y, en junio, un paro

parcial para concurrir a una marcha en la ciudad de Paysandú, en la que participaron varias organizaciones sociales y comerciales, cuya consigna establecía “por política industrial e impositiva que permita competir”.



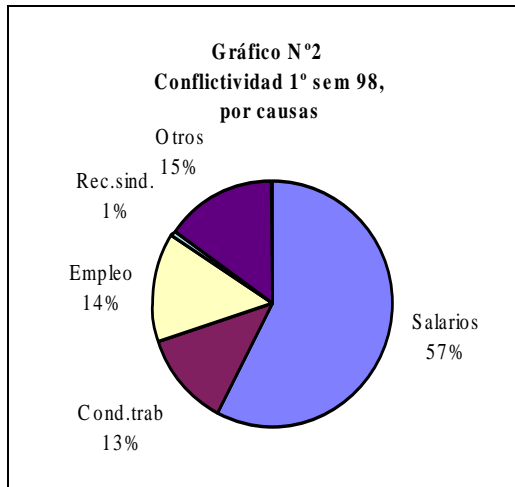
El **desglose por sector** indica que casi las dos terceras partes de la conflictividad (63%) correspondió al sector público, la mayor parte de la cual tuvo su causa en las movilizaciones para incluir mejoras salariales en la Rendición de Cuentas a discusión del Parlamento. Las principales fueron las de las tres ramas de la educación pública, que explican el 42% del total de la conflictividad del semestre, pero también hubo movilizaciones en la salud pública, judiciales, el Ministerio de Transporte, etc., que explican el resto de la conflictividad del sector.

En la actividad privada el sector más conflictivo fue la construcción, donde hubo paros por el fallecimiento de dos trabajadores y el largo conflicto de la empresa Fedal. El transporte, educación, la banca, en ese orden son los sectores que siguen en nivel de conflictividad.

En cuanto a **la localización**, prácticamente la totalidad de la conflictividad es o montevideana o de gremios de carácter nacional (99%), la conflictividad del interior, como el paro de la ciudad de Paysandú es relativamente muy pequeña.

En cuanto a las **causas de la conflictividad**, el 57% tiene su origen en demandas de naturaleza salarial, dentro de las cuales tienen una participación importante las del sector público antes mencionadas.

La causa que sigue en importancia es la vinculada pérdida de puestos de trabajo (14%) -sobre todo en empresas de la construcción y la banca- y los conflictos que demandan mejora en las condiciones de trabajo -en el transporte y la construcción-. El paro general, cuya plataforma es muy amplia se incluye en el rubro “otros” y significa el 15% del total (Gráfico N° 2).



### **La negociación colectiva**

En el primer semestre del año fueron registrados en el Ministerio de Trabajo 33 convenios, 8 de los cuales corresponden a sectores productivos y los restantes 25 a empresas. Estas cifras señalan una sustancial reducción en la cantidad de convenios firmados con respecto a 1997, cuando fueron 51, en especial en los convenios de sector que en ese año fueron 21.

Las cifras anteriores merecen algunas precisiones. Es posible que se registren aún algunos convenios acordados en el mes de junio, dado que la norma otorga 30 días para la registración. Por otro lado, varios convenios de sector firmados en 1997 fueron largos y estarán vigentes durante todo el año 1998, por lo que no habrá uno nuevo.

De todas formas las cifras ratifican la tendencia constatada en informes anteriores que indican un descenso de la negociación colectiva, particularmente a nivel de sector económico, así como un muy bajo nivel de negociación a nivel de empresa. Asimismo se mantiene el predominio de los convenios de empresa, que alcanzaron al 76% del total en este año, cifra superior a la de dos años anteriores (50 y 62%).

En cuanto a la **duración de los convenios**, los convenios de empresa suelen tener una duración mayor a los sectoriales. Mientras solo la mitad de estos últimos es de 1 año o más, el 90 % de los convenios de empresa tienen esta duración.

El **contenido de los convenios**, indica un claro predominio de los aspectos salariales, en particular en los convenios de sector. En 7 de los 8 convenios sectoriales se tratan exclusivamente temas salariales. En cambio en los convenios de empresa, mientras el 24 % tratan exclusivamente el tema salarial, el 56%, además del salarial, incluyen otros temas y

el 20% restantes son convenios que no tratan salarios sino reestructuras internas y nuevas formas de organización del trabajo.

Los **acuerdos salariales** de los convenios son muy variados, existiendo diferencias entre los sectoriales y los de empresa. El “100 % del IPC pasado” es el criterio de ajuste salarial más utilizado, tanto a nivel de sectores como de empresas. Sin embargo un número considerable de convenios establece ajustes por una cifra inferior (80, 85 y 90 % del IPC pasado), estableciendo, en muchos casos, una corrección cuyo efecto económico es la mantención del poder adquisitivo del salario al final del convenio. En algunos convenios de empresa los salarios se ajustan por la variación del dólar, ya sea sólo o en una fórmula con el IPC.

En cuanto a la **periodicidad de los ajustes**, en la mayoría de los casos es semestral: 24 de los 33 convenios tienen ajuste semestral y el resto cuatrimestral.

Además del tema salarial, en algunos convenios de empresas se tratan otros temas, en particular, mecanismos de administración de convenios y regulación de la actividad sindical, sistemas de prevención de conflictos, temas incluidos en el 30% de los convenios. Unos pocos convenios incluyen temas como nuevas modalidades de contratación, cambios provocados por introducción de nuevas maquinarias, criterios de una nueva organización de producción, reestructuras internas, temas que generalmente, es tratado en cada caso por un solo convenio.

En **conclusión**, la conflictividad laboral del semestre tiene un nivel inferior a los semestres anteriores y está centrada en las demandas salariales del sector público, aunque la pérdida de puestos de trabajo y las condiciones del mismo también generaron conflictos. Es previsible que ésta se mantenga hasta que se apruebe la Rendición de Cuentas y quizá un tiempo más en la educación dado parecen posibles aumentos salariales por redistribución de gastos ya acordados. En cambio seguramente seguirá siendo baja la conflictividad del sector privado, donde los sectores principales tienen convenios vigentes, salvo en la industria metalúrgica cuyo convenio venció y se negocia uno nuevo. En el mes de setiembre vence el convenio de la salud privada, sector tradicionalmente conflictivo, por lo que en los últimos meses del año puede haber un conflicto importante.

En cuanto a la negociación colectiva todo indica que seguirá centrándose en convenios de empresas, tal como ha ocurrido en los últimos años. El contenido de los convenios de sector será básicamente salarial y los de empresa, aunque incluyan otros temas, muy pocos abordarán reestructuras productivas y cambios en la organización del trabajo. La no aprobación de un marco normativo de la negociación colectiva parece ser una limitante para que los convenios incluyan estos nuevos temas, aunque también la actitud de las partes es una causa importante.

