

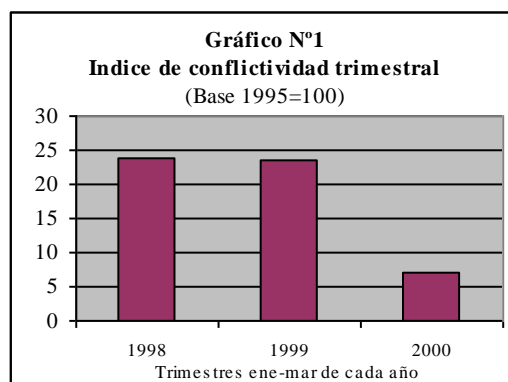
## Conflictividad laboral

### Primer trimestre de 2000

En el primer trimestre del año dos meses correspondieron al gobierno anterior y uno al surgido de las elecciones de 1999. Contra lo que es habitual, en sus últimos meses el gobierno del Dr. Sanguinetti adoptó en el terreno laboral, medidas que generaron fuertes diferencias e, incluso, la renuncia de un director del Ministerio de Trabajo. La conflictividad fue muy baja, pero el movimiento sindical está aplicando un plan de movilización y discutiendo importantes medidas para el resto del año.

#### 1.- Conflictividad laboral muy baja

De acuerdo al Índice de Conflictividad Laboral de la Universidad Católica, en el primer trimestre del año la conflictividad fue muy reducida: 54% de la del trimestre anterior (octubre-diciembre 99) y entre la mitad y la cuarta parte de la registrada en los primeros trimestres de los años anteriores (Gráfico 1). Hubo 21 conflictos, en los cuales se involucraron 61.406 trabajadores y se perdieron 35.793 jornadas laborales completas. Las principales características de la conflictividad fueron las siguientes:

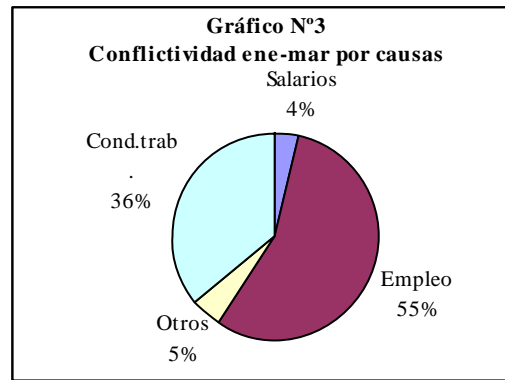
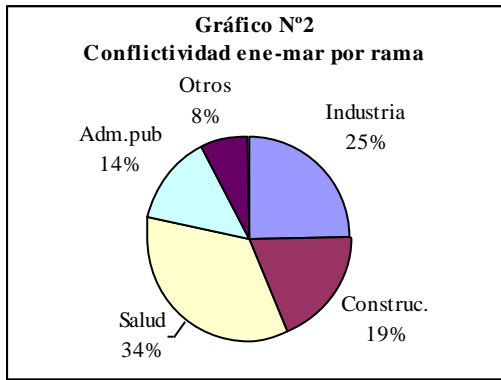


\* El 71% de la misma fue por conflictos de rama y el 29% por conflictos de empresa, no registrándose ningún paro general, aunque sí un paro sectorial de cuatro horas, en la industria, convocado para Montevideo el 23 de marzo, cuya principal demanda fue el reclamo de creación de fuentes de trabajo. El 74% de la conflictividad se registró en el sector privado y el 26% en el sector público

\* El sector de mayor conflictividad fue la salud (Gráfico 2), cuya situación es crítica. En diciembre cerró una mutualista y varias otras se encuentran en una crisis grave, con atrasos en el pago de salarios y muy elevado endeudamiento. Hubo un paro médico, convocado por el Sindicato Médico del Uruguay, paros convocados por la Federación Uruguaya de la Salud, en el sector privado y, en la salud pública, en demanda de cobertura de salud de los funcionarios.

\* La industria es el segundo sector en cuanto a conflictividad (25%). Además del paro sectorial mencionado, hubo conflictos en la metalúrgica, por despidos y en empresas, como CONAPROLE, por su reestructura interna. Le sigue la construcción (19%) y la Administración Pública, con paros en la Intendencias de Montevideo, por mayor seguridad en el tránsito, en la de Rivera, por atraso en el pago de salarios y en el BPS por respeto a la carrera funcional.

\* La principal causa de conflictividad fue la demanda de empleo, el 55% del total (Gráfico 3), reclamando el mantenimiento de fuentes de trabajo y estabilidad laboral (como en el paro de la industria y en los conflictos registrados en la salud privada) o rechazando despidos (como en la empresa metalúrgica CIR y en varias obras de construcción). Un caso especial fue el conflicto registrado en la empresa Gaseba que comenzó a fines de diciembre de 1999 y se desarrolló entre los meses de enero y febrero de este año, pero cuyo origen se ubica varios años atrás.



\* La segunda causa de conflictividad (36%) fue la demanda de mejores condiciones de trabajo: en el transporte, luego de haber sido asesinado un trabajador, reclamando mayor seguridad y en la construcción ante el fallecimiento de un trabajador en un accidente. Como ha ocurrido en otros períodos la demanda de aumentos salariales ha generado pocos conflictos (4.6 %).

## 2.- Fin de gobierno tensionado

Habitualmente, en los meses en que un gobierno concluye su mandato, particularmente sabiendo que existirá un cambio de autoridades, no se adoptan medidas que implican cambios sustanciales, de impacto duradero. En este aspecto esta transición fue atípica. En enero y febrero, en el área laboral hubo cambios importantes, que generaron tensiones superiores a las esperadas. En particular dos hechos: la modificación de la política gubernamental en cuanto a la política de empleo y la promulgación de dos decretos polémicos.

### *La suspensión de los cursos de la DINAE*

La primer medida consistió en la suspensión de la contratación de cursos de capacitación de trabajadores, por parte de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE). La política de recalificación profesional es definida por la DINAE, cuyo director preside la JUNAE, organismo tripartito que administra el Fondo de Reconversión Laboral, creado en la Rendición de Cuentas de 1993, con un aporte progresivo según el salario de 0.25 a 0.5% del sueldo de los trabajadores, que es pagado por asalariados y empleadores.

La mayor demanda de cursos por aumento de los trabajadores en seguro de desempleo, hizo que se contrataran cursos por un monto superior al Fondo, generándose un déficit del mismo entre 200 y 300 mil dólares mensuales, comprometiendo los ingresos del mismo hasta setiembre del 2000. El Ministro de Trabajo decidió la suspensión de la contratación de nuevos cursos, lo que provocó la renuncia del Director de la DINAE.

Todas las decisiones de la JUNAE habían sido tomadas por consenso de sus tres miembros, pero la medida provocó reacciones dispares. Los empresarios estuvieron de acuerdo con la decisión ministerial, dado que el aumento de gastos implicaría nuevos impuestos, lo cual rechazan. El representante empresarial en la Junta afirmó que *“es el momento de hacer una pausa y poner en discusión en profundidad todo el programa”*. Por su parte los trabajadores, que anteriormente habían indicado la necesidad de que existieran aportes gubernamentales al fondo, discreparon con la medida y su representante en la Junta la calificó como *“de enorme gravedad, que no toma en cuenta que miles de trabajadores quedan doblemente desamparados, por la política económica del*

*gobierno que los deja sin empleo y por la actitud irresponsable de suspender los cursos de capacitación”.*

#### ***Dos decretos polémicos***

Decretos referidos a la regulación del descanso intermedio y a la definición del salario vacacional como prestación no remuneratoria también generaron fuertes diferencias.

El decreto sobre el descanso intermedio modifica el régimen de horario continuo. Hasta ahora la legislación establecía que la jornada no podría prolongarse en forma ininterrumpida por períodos superiores a 5 horas en la industria y 4 en el comercio, el descanso era de 30 minutos, integraba la jornada y era remunerado. Durante el mismo, el trabajador no estaba obligado a permanecer en el lugar de trabajo. El nuevo decreto mantiene todos los aspectos anteriores y modifica el último: ahora el trabajador durante el descanso deberá permanecer en la empresa y a la orden del empleador que podrá requerir sus servicios. El decreto establece distintas modalidades para compensar el tiempo trabajado, si esto ocurriera.

El fundamento del decreto es que las condiciones económicas y de organización productiva actuales determinan *“ una extensión del régimen de horario continuo mucho mayor a la existente al sancionarse las normas”*. El Subsecretario del Ministro de Trabajo aclara las razones que motivaron el decreto: *“ los estudios realizados sobre el tema indicaron que el rubro descanso intermedio estaba incluido en una proporción elevada en las demandas laborales de varios sectores de actividad...”*

En cuanto al régimen de jornada discontinua no se introducen cambios seguirá teniendo una duración de dos horas en la industria y dos horas y media en el comercio, que puede reducirse a una hora siempre que haya acuerdo consignado por escrito. El descanso no es remunerado y la permanencia del trabajador en el local de trabajo es facultativa de éste.

El segundo decreto se refiere al salario vacacional y establece que la naturaleza de la prestación es no remuneratoria, por lo que no corresponde su inclusión en el cálculo de ningún derecho, en particular en el treceavo sueldo, o aguinaldo (lo que determina que éste sea menor). El fundamento del decreto fue expresado por el subsecretario del Ministerio de Trabajo al afirmar *“que el salario vacacional no está ligado a la obligación emergente del contrato de trabajo, no remunera el trabajo sino que es una prestación social con una determinada finalidad, que es que el trabajador tenga un beneficio adicional que le permita gozar de su licencia en mejores condiciones”*.

Los dos temas habían provocado en el pasado numerosas polémicas y juicios laborales. Los decretos buscan reducir los juicios y, en el caso del salario vacacional, eliminar las diferentes interpretaciones que se derivaban de la legislación. Los empleadores consideraron las medidas como positivas *“porque aclaran las reglas de juego”*, mientras la Mesa de Abogados del PIT CNT los consideró *“una aberración”* anunciando *“que probablemente serán recurridos”*.

### **3.- Las primeras definiciones del nuevo gobierno**

La política económica, cuando asume un nuevo gobierno, es uno de los temas de principal preocupación empresarial y sindical. El nuevo equipo económico anunció las principales orientaciones de su gestión, centrándola en los terrenos fiscal, cambiario y salarial, en el marco de un cuestionamiento a los monopolios, incluidos los estatales, y el fomento de la competencia.

Por el muy limitado tiempo transcurrido desde la asunción del gobierno, las definiciones todavía tienen un grado de generalidad y aun no se concretaron en políticas concretas. Los principales objetivos definidos para el año 2000, son un aumento del PBI (2.5%), del consumo privado (2.1%), mientras que la inflación y la devaluación se estima que asciendan a 6 y 7.5 % respectivamente.

En cuanto a la política fiscal el objetivo gubernamental es reducir el déficit que en 1999 ascendió a 3.9 % del PBI y llevarlo al 1.8%, para lo cual prevé reducir gastos en las siguientes áreas y montos: a) inversiones en la administración central (20%), b) gastos no personales (8%) y c) publicidad de empresas públicas. Por estos tres conceptos se espera una reducción de los gastos públicos de 160 millones de dólares. En cuanto a los ingresos, en este año no habrá nuevos impuestos ni aumento de los existentes.

Acerca de la política cambiaria, uno de los aspectos más debatidos, tanto durante la campaña electoral como después de la misma y sobre la que existen importantes diferencias, incluso entre empresarios, se anunció la mantención de la actual política, lo que implica una pauta devaluatoria mensual algo superior al aumento de precios, lo que traería una cierta reducción del retraso cambiario producido en años pasados y una mejora en la competitividad, tema muy sensible después de la devaluación brasileña de enero de 1999.

Asimismo el gobierno anunció otras medidas vinculadas a la reactivación productiva, centradas en el sector agropecuario, como transferencias a las Intendencias del Interior para compensar la reducción de ingresos de éstas por la reducción de la contribución inmobiliaria rural y la suspensión de los aportes patronales del sector.

En cuanto a la cuestión laboral, las definiciones más trascendentes y polémicas fueron las relativas a los salarios. El Ministro de Economía anunció que los salarios públicos aumentarían una vez al año y, dado que en el presente ya hubo un aumento del 1.5% en enero, no habrá otro hasta el año siguiente. Se excluyen de este pauta los policías y militares que tendrán mejoras, pues sus salarios están deprimidos. El Ministro de Educación y Cultura anunció que tratará de aumentar los salarios docentes, pero no en este año.

Aunque la política salarial para el sector privado no es competencia del gobierno, que desde 1990 no fija aumentos mínimos (salvo el Mínimo Nacional, el del servicio doméstico y el rural), el ministro sugirió a los empresarios que los fijaran de forma similar al sector público, es decir una vez al año.

Estas medidas implicarían para el salario de la administración central una reducción, que ascendería a 2% (promedio 2000 sobre promedio 1999) y 2.7% (diciembre 2000 sobre diciembre 1999), si la inflación se ubicara en los menores niveles esperados. Si se acercara en los mayores niveles previstos la caída del salario real sería 2.6 y 4.7% respectivamente.

Estos anuncios gubernamentales fueron recibidos en forma dispar por dirigentes de las cámaras empresariales que, en general, apoyaron los objetivos de reducción de los gastos públicos, pero se mostraron descontentos por la ausencia de medidas de apoyo a la actividad. Esto fue explícito en los casos de la industria, exportadores, turismo e incluso, aunque en menor medida, del agro, que consideraron insuficiente el apoyo anunciado para el sector. En diciembre el COSUPEM había entregado al presidente electo Dr. Jorge Batlle sus aspiraciones, que ponían énfasis en el logro de inversiones, la reducción y racionalización del gasto público, y la política de integración (ALCA y MERCOSUR), reclamando que no hubieran nuevos aumentos del arancel externo y solicitando participación en la negociaciones.

Los dirigentes sindicales se mostraron desconformes con los anuncios y algunos gremios, particularmente los vinculados al sector público, anunciaron medidas sindicales (en la enseñanza ya comenzaron) y que propondrían al PIT CNT la realización de un paro general.

#### **4.- La política laboral**

El Ministro de Trabajo recientemente asumido Cr Alvaro Alonso debió en primer lugar, atender los conflictos heredados del gobierno anterior. Su postura podría caracterizarse como de estudio de la situación, para luego adoptar posición. Es así que anunció un análisis del financiamiento de los cursos de la DINA, para retomar la actividad dado que *“su Ministerio tiene un rol que cumplir en las políticas activas de empleo, pero también tiene responsabilidades desde el punto de vista presupuestal, debiendo mantener el rol, optimizando los recursos existentes”* - afirmó.

En otro terreno anunció su disposición a retomar el diálogo social, tema acordado por los partidos Nacional y Colorado, aunque en un enfoque sectorial, lo cual implicaría una diferencia con el período anterior en el que se desarrolló a nivel general. El contenido del mismo, los temas a tratar, los ámbitos concretos, no fueron aun precisados, aunque se aclaró que no será una reedición de los Consejos de Salarios.

Otra iniciativa fue tomar contacto con las organizaciones de empresarios y trabajadores, el 13 de marzo recibió a las autoridades del COSUPEM y el día siguiente a las del PIT CNT. Ambas partes manifestaron su disposición de lograr acuerdos, lo que no impidió que algunos dirigentes sindicales manifestaran su posición contraria al diálogo. Este tema había provocado polémicas dentro del PIT CNT en años anteriores, lo que probablemente se reiterará en el actual.

#### **5.- Perspectivas para el año**

Todo indica que este año será de elevada conflictividad, tal como lo fue 1995, el primero del gobierno anterior, tanto en el sector público como en el privado. En el sector público por la aprobación del presupuesto quinquenal y en el privado por la rediscusión de convenios colectivos en sectores importantes a lo que se agrega la crítica situación de varios sectores.

El presupuesto para todo el período de gobierno incluye la definición de las partidas salariales. El período de su discusión parlamentaria es el momento que los gremios del sector tienen para lograr reivindicaciones. La otra oportunidad para hacerlo son las Rendiciones de Cuenta anuales, pero en los últimos años éstas no incluyeron ninguna mejora ni cambio (Rendición de artículo único), lo que probablemente se reitere en los siguientes, por lo cual, sin duda la presión será ejercida este año.

El anuncio gubernamental de no incluir mejoras salariales, salvo policías y militares, fue firmemente cuestionado por los gremios del sector público, que comenzaron a discutir el tema, tanto internamente como en el PIT CNT. Es previsible, por lo tanto que en este sector haya importantes conflictos.

En el sector privado concluyen en el año todos los convenios sectoriales, homologados por el Poder Ejecutivo, en particular, construcción, salud privada y transporte interdepartamental. La renegociación de estos convenios en cada oportunidad implicó conflictos significativos. En este año se agregará un hecho adicional, dado que en la construcción una cámara empresarial (promotores privados) manifestó dudas de la conveniencia de firmar un nuevo convenio. Si las otras cámaras y el gobierno apoyan esta postura puede preverse para este sector una conflictividad muy superior, dado que el SUNCA exigirá la firma de un nuevo convenio: *“no llamar a un nuevo*

*convenio colectivo significa crear un caos general y forzar un conflicto de características determinadas al que nadie quiere llegar” – afirmó un dirigente.*

Por otro lado en varios sectores existe una crisis profunda que puede implicar reestructuras o quiebras con importantes pérdidas de puestos de trabajo, como el transporte y la salud, sectores en los que los sindicatos ya están realizando medidas en defensa del empleo.

A estos factores se agregan un importante número de situaciones conflictivas: el sindicato de ANTEL rechaza los anuncios gubernamentales de eliminar monopolios estatales; el del puerto (SUANP), anuncia medidas si en el puerto opera alguna grúa privada, que se suman a las medidas por las pérdidas de puestos de trabajo en la industria y varias otras.

El 22 de febrero se cita la Mesa Representativa del PIT CNT para discutir la realización de un paro general. No tiene cuorum y pasa al día 31 de marzo. En esta oportunidad, a pesar que todas las mociones lo apoyaban, no fue aprobado por existir diferencias en las fechas a ser realizado. La suma de los delegados de los sindicatos de los sectores que han manifestado diferencias con alguno de los anuncios gubernamentales, sin duda, son mayoría en los organismos resolutivos, por lo que puede preverse para este año que habrá más de un paro general, el primero probablemente en el mes de mayo.

La decisión del Presidente Dr. Batlle de encontrar una solución al tema de los desaparecidos ha tenido respaldo en dirigentes sindicales, que en años anteriores habían reclamado de parte del gobierno una actitud más decidida en este tema. Sin embargo, no parece probable que este hecho logre hacer olvidar la multiplicidad de temas, incluidos los salariales, en los que las diferencias son muy grandes.

En conclusión, tanto en el sector público como en el privado se acumulan factores conflictivos que provocarán medidas sindicales durante todo el año. Es difícil que en el 2000 existan condiciones para lograr avances significativos en el diálogo social, tema que, sin embargo, de ser bien definido, puede originar, quizá a partir del próximo año, un nuevo tipo de relacionamiento laboral.