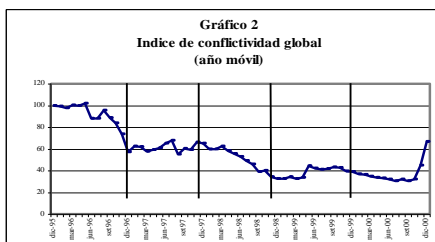
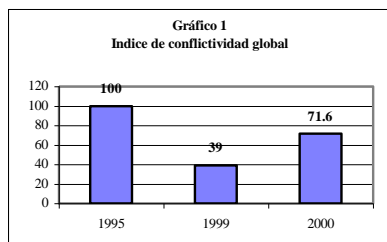


Relaciones laborales en el año 2000: tendencias y perspectivas

I. La conflictividad laboral del 2000

La conflictividad laboral global del año 2000 casi duplicó la del año 1999, pero fue un 28.4% menor que la de



1995 (Gráfico 1). En noviembre y diciembre del 2000 cambió la tendencia descendente de los últimos años (Gráfico 2)¹. En el año 2000 hubo 106 conflictos por los cuales se perdieron 1.600.000 jornadas laborales².

II. Cambios con respecto a 1999

En el año 2000 la conflictividad tuvo tres cambios centrales: hubo más paros generales, mayor conflictividad en el sector público y cambió la plataforma de los conflictos.

- Los paros generales tuvieron mayor ámbito de aplicación y mayor duración, mientras que como es habitual, la discusión del presupuesto determinó una elevada conflictividad pública exigiendo mayores partidas.
- En cuanto a la plataforma de los conflictos, mientras en 1999 el eje central fue el empleo, en el 2000 lo fueron las demandas salariales. Esto se explica por las demandas presupuestales y, en menor medida, por la renegociación de convenios en áreas estratégicas como el transporte, la construcción, la salud y la Banca Pública.

III. Cambios con respecto a 1995

Interesa realizar una comparación con 1995 ya que ambos son años iniciales de períodos de gobierno en los que se definen las orientaciones estratégicas del período, además del presupuesto.

- En el año 2000 hubo menos conflictividad que en 1995, explicándose tanto por la originada en medidas generales como en la de sectores y empresas.
- En cuanto a la primera en el 2000 hubo menos paros generales (7 en 1995 -totales o parciales- y 4 en el 2000), lo que redujo las jornadas perdidas por estas medidas en un 47%.
- La contracción de la conflictividad sectorial obedece a varios factores, pues hubo tendencias muy diferentes, pero sobre todo hay una muy importante reducción en el sector privado. Las jornadas perdidas por conflictividad en el sector público aumentaron 38.5% en relación a 1995, mientras que las del sector privado cayeron en un 60%.

IV. La explicación de los cambios

- La importante caída en el sector privado se registró fundamentalmente en la industria y dentro de ella en metalmecánica, los productos alimenticios y la construcción. En los dos primeros casos mientras en 1995 hubo una negociación de un convenio salarial para el sector, que fue acompañado por medidas sindicales, ello no se repitió en el 2000.
- En la construcción, hubo negociación de convenio en los dos años, pero en el 2000 las jornadas perdidas fueron menos de la tercera parte. Hubo además otro cambio destacable: una importante reducción en los trabajadores fallecidos en accidente de trabajo (menos de la mitad), sumado a una variación en la medida sindical ante fallecimiento (el paro pasó de 24 horas en 1995, a 3)

¹ En el gráfico 2 se consideran años móviles que son el promedio de los 12 meses anteriores al momento considerado.

² Las cifras del año 2000 son provisorias, sujetas a revisión

- Se constató un cambio en las estrategias sindicales en el sector público. En la Salud Pública y la Universidad de la República hubo un sensible incremento en las movilizaciones (en el primer caso aumentaron 10 veces las jornadas perdidas con respecto a 1995), mientras en otros casos como la Administración Central las jornadas perdidas se redujeron 9 veces.

**Variación de la conflictividad
2000/1995 por ramas**

Rama	Variación %
Ind. alimenticia	-87.8
Ind. metalmecánica	-90.8
Construcción	-63.9
Educación pub.	+57.9
Salud pub.	994.2
Adm. Central	-80.9
Poder Judicial	-67.6

- Una situación particular la constituye el Poder Judicial, donde las jornadas perdidas cayeron un 67%, a pesar de desarrollar un largo conflicto. Ello se explica porque su principal medida fue el trabajo a reglamento, que lograba detener o entorpecer el funcionamiento sin perder jornadas de trabajo. Medidas similares fueron adoptadas entre otros por los Registros Públicos y el Registro Civil
- En el año 2000 se agregaron además una serie de movilizaciones no cuantificadas en el índice: reclamos empresariales, de trabajadores de empresas cerradas, ocupaciones estudiantiles y marchas intersectoriales, todo lo que determinó una sensación de conflictividad superior a la registrada en las cifras anteriores

V. La negociación colectiva

- La conflictividad del año no se acompañó por un incremento de la negociación colectiva, por lo contrario esta disminuyó un 18% en relación a 1999, constituyendo la menor cuantía de negociación realizada en nuestro país desde 1995. El 85% de los convenios firmados fueron de empresas.
- El estudio de la negociación colectiva permite afirmar que a lo largo de la década se mantienen tres tendencias: el debilitamiento de la negociación, el pasaje de una negociación centralizada a una descentralizada y un desplazamiento en el eje de preocupación de los actores que pasan de tratar solamente salarios a incluir otros temas de interés común.
- La cantidad de trabajadores cubiertos por convenios colectivos siguen siendo aproximadamente la cuarta parte del total, mientras en 1990 eran el 90 %.

VI. Conclusiones y perspectivas

El año 2000 no presentó en el terreno laboral un cambio significativo con respecto a las tendencias ya observadas en los últimos años, las estrategias de los actores tampoco tuvieron variaciones sustanciales.

El MTSS ha anunciado la convocatoria a un diálogo social que no se ha concretado aún. Su participación en la negociación y los conflictos es de mediador y, tal como desde hace años, no tiene un rol decisivo en las relaciones laborales.

Los empresarios, por su parte, no dan valor a la negociación colectiva. La rechazan a nivel sectorial, porque no es ámbito adecuado para tratar los temas que consideran relevantes (organización del trabajo, productividad, flexibilidades), pero incluso a nivel de empresa su interés es reducido. Explican su actitud por la inseguridad jurídica derivada de una legislación que no reconoce el valor jurídico del convenio colectivo.

Los sindicatos mantienen su reclamo al MTSS de citar la negociación centralizada (Consejos de Salarios) pero igualmente participan en negociaciones a nivel de empresa cuando los empresarios las convocan. La mayoría de estos casos son empresas con dificultades competitivas donde ocurre una negociación a la baja en las condiciones de trabajo y con introducción de flexibilidades, para intentar salvar empleos.

De no haber cambios en las reglas de juego en el próximo año se mantendrán las tendencias actuales. Quizá en el año 2001 se concrete la convocatoria a un diálogo social, tal como lo anunció el Ministro de Trabajo. Si ello ocurriera y si se lograra dinamizar la negociación colectiva sobre bases diferentes a las tradicionales en el país, las relaciones laborales podrían tener un papel más importante que el actual.