

Las relaciones laborales en el 2001

Síntesis de prensa

1. El **contexto económico** en el año 2001 no fue bueno. En los primeros nueve meses del año el PBI cayó un 2% respecto a igual período del año anterior. La recesión se reflejó en un estancamiento del salario real medio, en una reducción de la tasa de empleo, por menos puestos de trabajo, que determinó un importante aumento del desempleo cuya tasa promedio anual se ubicará entre el 15 y el 16%
2. La **conflictividad laboral** descendió en forma notoria respecto al año anterior, tanto si se consideran solamente los conflictos sectoriales (-70%) como si se incluyen los paros generales (-60%), registrándose este año la conflictividad más baja desde 1995.
3. **Este descenso tiene múltiples causas.** La reducción respecto al 2000 no es un indicador relevante pues cada primer año de un gobierno hay una conflictividad relativamente mayor por la discusión de presupuesto quinquenal, que determinó ese año una larga huelga en la Universidad de la República y en Salud Pública. Pero la tendencia descendente, como se ve en la Grafica es anterior y se explica también por motivos que ya hemos mencionado en trabajos anteriores: el desgaste de la huelga como herramienta de lucha, la falta de logros gremiales concretos, la reducción en las tasas de sindicalización, la reducción de la negociación colectiva eje de cohesión sindical antes de 1992, etc. Se registraron en el año 110 conflictos por los que se perdieron 674.000 jornadas laborales y en los cuales se involucraron 834.800 trabajadores.^{1[1]}
4. **La principal causa de conflictividad** del año fueron las reivindicaciones salariales (39%) pero no tanto por negociaciones sino por atraso de pagos –principal factor de conflictos- como en la Intendencia de Rocha, donde se realizaron paros y una marcha a

^{1[1]} El mes de diciembre está estimado

Montevideo en reclamo del pago de sueldos atrasados. Los principales conflictos por negociación de convenios colectivos fueron en la Intendencia de Montevideo, el transporte, Antel y la enseñanza privada. La segunda causa de conflictos fue el empleo (22%), donde la salud privada representó más de la mitad del total. También por empleo hubo movilizaciones en la banca (cierre de Eurobanco y despidos en Surinvest), en empresas de construcción, en varios laboratorios, en empresas industriales por reestructuras (Conaprole, Coca Cola, Pepsi), etc.

5. **La negociación colectiva**, al igual que en años anteriores, continúa estancada, habiéndose registrado ante el Ministerio de Trabajo sólo 65 convenios^{2[2]}, dos menos que el año anterior. La caída se produjo en los convenios de rama, mientras que los de empresa se mantuvieron en cifras similares.

6. Los salarios **fueron el contenido principal de los convenios**, aunque con una particularidad. Si bien el 75% de los convenios registrados trataron el tema salarial, sólo el 23% acordaron mecanismos de ajuste salarial en forma exclusiva o acompañada con normas de relacionamiento de los actores entre sí, el resto fueron convenios de reducción salarial tendientes a reducir costos. Esta es la principal preocupación empresarial en estos momentos de crisis. Tampoco se firmaron acuerdos para prevenir conflictos (quizá porque son muy pocos) ni de formas de colaboración para mejorar la competitividad y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

7. **Las menciones de flexibilidad incluidas en los convenios** se duplicaron con respecto al año anterior. Como se sabe hay múltiples formas de flexibilidad (salarial, numérica, funcional, contractual). En este año casi la mitad del total (48%) establecen reducciones de salarios y beneficios, en general de entre el 10 y el 20%. En algunos casos la reducción es por franjas y los porcentajes son superiores en los salarios mayores. El sector donde hubo más reducciones fue la salud privada. Hubo varios convenios que establecen que parte del salario se pague en tickets. Estas tendencias no son nuevas, comenzaron en el año 1999

^{2[2]} Convenios registrados entre el 1 de enero y el 15 de diciembre del 2001

pero en el 2001 tuvieron un gran crecimiento, por la recesión persistente y la profunda crisis de algunos sectores.

8. También hay **acuerdos de flexibilidad numérica**, que habían sido los más numerosas en los convenios del año pasado y en este pasaron al segundo lugar (41% del total). Su objetivo es ajustar la cantidad de trabajadores u horas de trabajo a las necesidades productivas. Se usaron mecanismos tradicionales como rotación en el seguro de paro y despidos incentivados. Más novedosa es la distribución variable de las horas de trabajo a las necesidades de los ciclos productivos. A pesar de la falta de seguridad jurídica de estos acuerdos tuvieron un gran incremento el año 2001. La principal forma fue el cómputo semanal de horas de trabajo (flexibilizando la jornada de 8 horas como establece la legislación).

9. La **flexibilidad funcional**, en donde el trabajador de un puesto fijo pasa a ser polifuncional o trabajar en equipos, es prácticamente inexistente en los convenios. Tampoco hay convenios de **remuneración por productividad o desempeño**, que suelen acordarse cuando se desea involucrar a los trabajadores en el logro de resultados. Esto parecería señalar que la búsqueda de relaciones laborales cooperativas, con preocupación por la mejora en la calidad aun no es importante, lo que ratifica tendencias de años anteriores. La reducción de costos salariales sigue siendo la preocupación dominante de las empresas..

10. La negociación colectiva se complementa escasamente con **pactos de recolección de firmas** en empresas que no tienen sindicato. Estos documentos se han incrementado en un 42% en relación al año 2000 (se registraron 18 en el 2000 y 31 en el 2001) pero sólo abarcaron a 390 trabajadores. Tienen características similares a los convenios: en general establecen reducciones de salarios y beneficios (entre el 5 y el 25%, y en un caso del 50%). Salvo alguna excepción no tienen mecanismos de ajuste salarial y ninguno establece acuerdos sobre el relacionamiento entre los actores.

11. **Las perspectivas para el año 2002** no son auspiciosas. Por un lado el acentuamiento de la crisis argentina multiplica los impactos externos negativos de los últimos años. En general las previsiones indican que se mantendrá la recesión, por lo que no es esperable que la desocupación descienda de sus niveles actuales. Pero el elemento nuevo podría ser un crecimiento de la inflación, si finalmente hay devaluación en Argentina y la política cambiaria de nuestro país la acompaña para no perder competitividad. Esto puede implicar reducciones en los salarios reales.

En el sector público la reducción del elevado déficit fiscal (que este año será cercano al 4% del PBI) obliga a reducir gastos, dado que la recesión impide aumentar los ingresos, y la primer medida parece ser la revisión del aumento salarial de enero (se desconoce en que sentido). Pero los salarios públicos son muy diferentes y algunos muy reducidos. Si la inflación creciera estos sectores se resentirían y probablemente haya conflictos sindicales. **En el sector privado**, muchos sectores no tienen convenios y los que lo tienen –por la persistente tendencia a la reducción de precios desde 1990- no prevén mecanismos para un eventual crecimiento de la inflación, por lo que también habría un descenso en los ingresos. En algún caso esto también podría ser causa de conflictos laborales.

[Volver](#)