

# Las relaciones laborales en el 2002

## 1. El contexto económico

En términos económicos el 2002 fue un año difícil: por cuarto año consecutivo cayó el nivel de actividad económica (en los primeros nueve meses del año el PBI se contrajo un 9.4%); el desempleo alcanzó cifras record superando el 19%; aumentó la inflación, principalmente luego de la modificación de la pauta cambiaria, y entre enero y noviembre la misma ascendió al 24.4% provocando una reducción del salario real que hasta octubre fue de 18.5%. En estas condiciones emigraron cerca de 30.000 uruguayos.

El impacto de la crisis argentina provocó retiro de depósitos no solo de no residentes sino también de residentes, lo que debilitó la posición de los bancos y de las reservas internacionales. Ante esta situación se produce un cambio radical en la política económica: luego de casi 12 años se abandona el sistema de banda cambiaria (que regía desde diciembre de 1990 con el objetivo de reducir la inflación) y se pasa a la libre flotación del dólar. La inmediata devaluación del peso provocó problemas a los deudores en dólares y a los bancos acreedores.

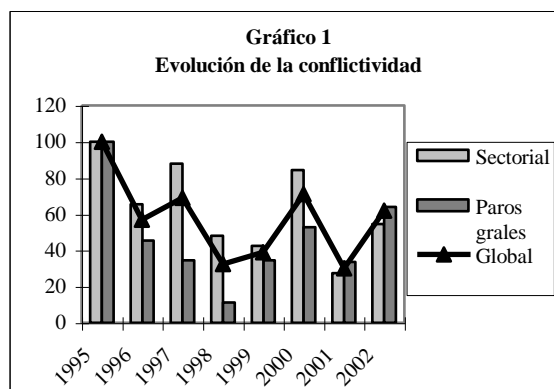
Todo esto llevó a la crisis del sistema financiero: en febrero el BCU intervino por 90 días el Banco de Galicia por iliquidez, en junio el banco Montevideo-Caja Obrera y a fines de julio se decretó feriado bancario el cual se levantó una semana después dejando cuatro bancos suspendidos, situación que se mantiene hasta el presente, aunque actualmente se está discutiendo el proyecto de ley que propone la fusión de tres de los bancos y se negocia la reapertura del cuarto.

Otros hechos destacables en materia económica fueron los dos ajustes fiscales de febrero y mayo (con aumento de IRP, extensión del IVA y otros), el cambio de Ministro de Economía a fines de julio y la aprobación de la Rendición de Cuentas en setiembre, luego de meses de discusión. En la misma se estableció una nueva reducción de gastos, centrada básicamente en el recorte de los gastos corrientes y de inversión, además de un sistema de incentivos al retiro de funcionarios públicos y una nueva modalidad de contratación de los mismos, cuyo impacto futuro puede ser significativo.

## 2. La conflictividad laboral

La conflictividad laboral global se duplicó respecto al año anterior, aumentando en las mismas proporciones tanto la conflictividad sectorial (por conflictos de rama o empresa) como la conflictividad por paros generales.

Se registraron en el año 106 conflictos por los que se perdieron 1.319.261 jornadas laborales, los que involucraron a 1.205.165 trabajadores<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Las cifras cubren el período 1/1/02 al 15/12/02

Puede sorprender el número de trabajadores involucrados en conflicto dado que supera a los ocupados. Se sigue para el cálculo el criterio de OIT: el número máximo de trabajadores que pararon durante cada conflicto ya sea a lo largo de toda la duración o sólo durante una parte del mismo, por lo cual se suman más de una vez los trabajadores que participaron en varios

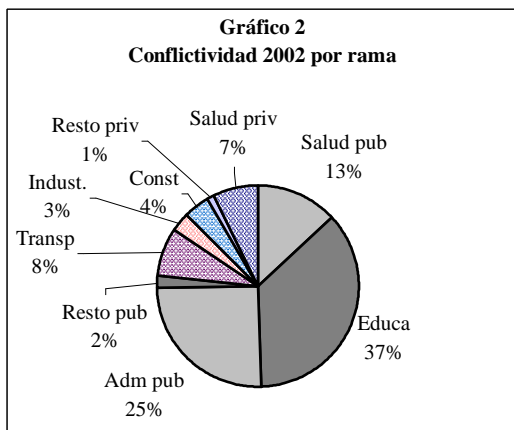
## Importante aumento de paros generales

Se convocaron 12 en el año, la mayoría de ellos de ámbito y cobertura parcial (Cuadro 1). Los mismos representaron casi la mitad de la conflictividad global del 2002, registrándose una de las cifras más altas de los últimos años (Gráfico 1). Se destacaron el paro del 24 de enero con marcha a Punta del Este por la convocatoria que tuvo, y los paros del 16 de abril y 1 de agosto que fueron convocados por la Concertación para el Crecimiento. Como se recordará en los primeros meses del año un grupo de empresarios y trabajadores se reúnen y se produce un hecho novedoso para el país: se elabora un documento conjunto en el que se hace un diagnóstico de la situación y se plantean propuestas concretas para salir de la crisis, realizando también movilizaciones conjuntas.

**Cuadro 1. Paros generales 2002**

Fecha	Ambito y cobertura	Plataforma
17/1	Mdeo, 3hs (de 10 a 13)	Por la defensa y la plena vigencia de las libertades públicas (al prohibir la entrada de marcha a Punta del Este prevista el 24 de enero)
24/1	Básicamente Mdeo, pero gremios lo hicieron nacional. De 11 a fin de la jornada	Por empleo y contra la política económica. Movilización con marcha a Punta del Este
19/2	Mdeo, 3 hs (de 10 a 13 hs)	Entregar la firmas recolectadas para convocar a referéndum contra artículos de ley de Presupuesto que permiten la asociación de Antel con privados y venta de parte del paquete accionario de Ancel.
16/4	Nacional 12 a 18 (salud pub y priv y educación pub y priv lo extendieron a 24 hs)	Convocado por concertación para el crecimiento en rechazo a la política económica
24/5	Montevideo de 11 a fin de la jornada, pero algún gremio lo hizo nacional	Por trabajo y producción nacional porque otro Uruguay es posible En rechazo al ajuste fiscal
12/6	Nacional 24 hs	Contra el ajuste fiscal, por trabajo y salario
25/7	Mdeo de 11 a 15 convocado por COFE MSCoord Entes, y el dpto industria PITCNT, con apoyo PIT-CNT	En rechazo a la Rendición de Cuentas y en defensa del Hospital de Clínicas (cuya urgencia cerró el 17/7) “Por trabajo, contra el hambre y la desesperanza”
1/8	Montevideo de 11 a 15 Pit Cnt y Concertación para el Crecimiento	Por soluciones de alternativa para sacar al país de la crisis que atraviesa
7/8	Nacional de 10 a 24 hs	En rechazo a la conducción económica, por democracia, en defensa de la soberanía y contra el FMI
25/9	Mdeo de 15 a 18	En reclamo de trabajo, salud, educación, salario y estabilidad laboral y en rechazo a la Rendición de Cuentas
1/10	Mdeo de 14 a 18	En solidaridad con estudiantes reprimidos en ocupaciones liceales
7/11	Mdeo de 13 a 16	Por la reactivación económica, “porque otro Uruguay es urgente”

## La conflictividad sectorial fue básicamente pública

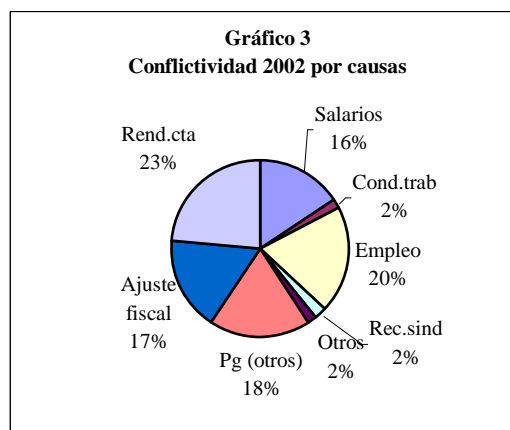


La conflictividad del sector público representó el 77% de la conflictividad laboral. Se destacó, en primer lugar, la educación con la huelga de la Universidad de la República en los meses de agosto y setiembre en rechazo a la Rendición de Cuentas y por aumento de Presupuesto. En segundo lugar la Administración Pública que incluye el conflicto de la Intendencia Municipal de Montevideo por el convenio salarial con huelga entre octubre y noviembre y el de la Intendencia de Rocha por atraso en los pagos, básicamente en julio. En tercer lugar, pero también importante, se ubicaron los conflictos en Salud Pública registrados a lo largo del año por la crisis del sector que viene de varios años atrás (Gráfico 2).

Dentro del sector privado se destacan el transporte urbano por la reiteración de robos y rapiñas principalmente en el primer semestre y paros por reestructuras y convenio salarial en el segundo y la salud privada por la crisis que ya se mencionara.

## La conflictividad se centró en el rechazo a la política económica

Si bien las causas están repartidas, el rechazo a la política económica del gobierno fue la causa preponderante, expresada esta en el rechazo a la Rendición de Cuentas (23.6%) y el rechazo a los ajustes fiscales (17%) que estuvieron presentes en varias plataformas de paros generales así como en conflictos sectoriales (Gráfico 3). Los conflictos por empleo representaron el 19.7% de la conflictividad y los conflictos por salarios el 15.6%. Entre los primeros se destacan paros generales donde el empleo fue el eje principal, numerosos paros en la salud privada, paros en la industria manufacturera por reestructuras (Conaprole, bebida, etc) y en el transporte por igual motivo; entre los segundos, el conflicto de la IMM por el convenio salarial, los conflictos de las intendencias de Rivera y Rocha por atraso en los pagos y numerosos conflictos en instituciones de salud privada también por atraso en los pagos.



## Medidas atípicas

Hubo en el año un sin fin de movilizaciones no cuantificadas en las estadísticas por no involucrar a trabajadores dependientes o por no tener como medida la interrupción de la jornada laboral. Se destacan entre otros, los varios caceroleos realizados contra la política económica del gobierno, movilizaciones y ocupaciones estudiantiles en los liceos públicos, movilizaciones de jubilados y pensionistas y de la Unión de Trabajadores Desocupados, además de una serie de movilizaciones de ahorristas de los bancos suspendidos cuando se desencadenó la crisis financiera.

## 3. La negociación colectiva

En este entorno de crisis económica, crecimiento del desempleo y aumento de la conflictividad la negociación colectiva adquiere características propias.

**Se sigue debilitando.** Los convenios colectivos registrados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hasta el 10 de diciembre de 2002, cayeron en relación a los registrados en igual período del año anterior un 6%.

**Cuadro 2**

**Cantidad de convenios según nivel**

Nivel	2000	2001	2002
Rama	11	7	5
Grupo de emp	-	-	2
Empresa	72	58	54
Total	83	65	61

Fuente: Elaboración propia

Si bien cuantitativamente la disminución no es importante, lo es desde el punto de vista cualitativo, ya que el número de trabajadores que negociaron durante el año representaron el 19.7% del total de trabajadores del sector privado, habiendo sido en el 2001 el 27.8%. Ello se explica porque la negociación a nivel de rama de actividad casi ha desaparecido y hay pocos convenios de empresa.

**El nivel de negociación se traslada de la rama a la empresa.** La negociación a nivel de rama de actividad, continuó cayendo. Esta caída se debió a que dos de los grupos que constituían áreas de reserva del Poder Ejecutivo no renegociaron sus convenios, la salud y el transporte interdepartamental. En ambos hubo negociación por empresa y en casi todos los casos se firmaron convenios de rebaja salarial o de

disminución o suspensión de beneficios. Sin embargo se dio otro hecho curioso en la negociación a nivel de rama de actividad, el grupo de Consejo de Salarios No. 13 (tanto en el subgrupo Industria Metalúrgica como en el de Diques y Astilleros), que desde hace algunos años habían dejado de negociar a este nivel, retomaron la negociación y firmaron convenios puentes con el objetivo de generar un espacio para la celebración de un convenio de larga duración. Los convenios negociados a nivel de empresa se mantuvieron en cifras bastante similares, lo que confirma que en nuestro país se viene abandonando la tradicional negociación centralizada pasándose a una negociación descentralizada es decir a nivel de unidad productiva.

**Siguen predominando los convenios colectivos de larga duración.** El 54% de los convenios colectivos registrados tuvieron un año o más de vigencia, lo que reafirma que cuando se negocia las partes buscan la estabilidad de lo negociado y con ello la paz laboral sobre esos temas.

**El contenido fundamental siguió siendo el tema salarial pero con un tratamiento particular.**

**Cuadro 3**

**Contenido de los convenios (en %)**

	Solo sal	Salario y mas	Sin salario	Total
<b>2000</b>	12	58	30	100
<b>2001</b>	9	66	25	100
<b>2002</b>	24	59	17	100

Fuente: Elaboración propia

El 83% de los convenios colectivos celebrados en el 2002 trataron el tema salarial. Sin embargo la negociación del año 2002 encerró una particularidad, sólo la mitad de los convenios que trataron el tema salarial negociaron mecanismos de ajuste salarial en forma exclusiva o acompañada con normas de relacionamiento de los actores entre

sí. La otra mitad fueron convenios de moderación salarial con reducciones de salarios (45% del total de convenios de moderación), supresión o modificación de beneficios (28%) o paga del salario a través de tickets alimentación o cuota mutual utilizando lo establecido en la ley 16.713. (27%). Los abatimientos salariales rondaron entre el 10 y el 20%, aunque una negociación estableció una reducción del 40%. En varios de estos convenios se agregaron dos elementos: la estabilidad y la información, que parecen ser los requisitos necesarios para que los sindicatos accedan a negociar acuerdos a la baja. Este tipo de convenios, que comenzaron en 1999 como consecuencia de la crisis brasileña, se siguen incrementando año a año y son demostrativos de que hay un menor énfasis, tanto en mejorar los salarios como en darse mecanismos de autorregulación de la actividad sindical o para la prevención de conflictos, y que se prioriza la reducción de los costos salariales para la búsqueda de la competitividad y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

**La flexibilidad numérica, funcional y salarial fueron poco negociadas.** Los convenios que adaptaron el número de trabajadores a las reales necesidades de la producción o a los ciclos productivos sólo tuvieron 14 menciones de este tipo, siendo las modalidades básicas, criterios de rotación o selección de personal en su envío al seguro de paro y diferentes formas de egreso incentivado de los trabajadores. La adaptación de las horas de trabajo a las reales necesidades de los ciclos productivos, es una modalidad de flexibilidad numérica que se usó escasamente (sólo en tres convenios), probablemente por la falta de certeza jurídica que caracteriza a nuestro sistema. No se registraron convenios de flexibilidad en la contratación. La flexibilidad funcional (movilidad en el desempeño de los trabajadores) se negoció en tres convenios, en tanto que la flexibilidad salarial a través de la productividad o la remuneración por desempeño, se negoció en cuatro convenios.

**La negociación colectiva se complementó con pactos de recolección de firmas en empresas que no tienen sindicato.** Estos documentos se multiplicaron por tres en relación al año 2001 y por cinco en relación al año 2000.(se registraron 18 en el 2000, 31 en el 2001 y 96 en el 2002). Abarcaron a 1790 trabajadores. Presentaron características similares a los convenios colectivos, tratando 85 acuerdos el tema salarial pero con la particularidad de que sólo cuatro de ellos fijaron mecanismos de ajuste salarial y uno remuneración por desempeño. Los 80 restantes fueron acuerdos de moderación salarial con rebajas

salariales de entre el 10 y el 20% (aunque en un caso se llega al 50%), reducción de beneficios anteriores o paga con tickets alimentación. 20 consagran estabilidad laboral. Los acuerdos sin contenido salarial (11) se vincularon básicamente a reconocimientos de antigüedad por cambio de empresa, establecimiento de régimen disciplinario y fraccionamiento de licencia. Sólo tres acuerdos negocian flexibilidad numérica, uno tercerizando tareas con el propio personal y los otros dos redistribuyendo la jornada del día sábado.

#### ***4. Las relaciones laborales en el 2002***

El año 2001 terminó con una muy difícil situación económica y social. Después de tres años de recesión la caída acumulada del PBI fue del 10.2%, se llegó a una tasa de desempleo del 15.3% y aumentaron las condiciones de pobreza.

El PIT-CNT decide desde el inicio del año una política de intensa confrontación a la política económica. Ya en enero, en un hecho no habitual, decidió el primer paro general y una marcha hacia Punta del Este, con el objetivo de sensibilizar en el principal balneario del país, a quienes podías estar alejados de la crisis.

El gobierno prohibió la marcha, con lo que dio a la actividad un carácter nacional y terminó siendo una medida de todos los que no compartían la política económica, carácter que no hubiera tenido si solo hubiera sido una acción sindical. La participación en la marcha fue masiva si se suma la caravana de camiones que salió de Montevideo y la gran cantidad de gente que la apoyó en todo el trayecto.

Esta actividad fue el inicio de una estrategia en la que el movimiento sindical pretendió – y en cierta medida logró- mantener una oposición permanente a la conducción económica. La realización de 12 paros generales en el año (ver cuadro No.1) es algo que no ocurría desde 1985, cuando al salir del gobierno de facto los sindicatos reclamaban la recuperación del poder de compra perdido en los 13 años anteriores. Y debe tenerse en cuenta que a estas acciones se sumaron los conflictos sectoriales, algunos muy importantes.

#### **La concertación: auge y freno**

Si en cuanto a la movilización sindical el año 2002 marcó una tónica diferente con respecto a los años anteriores, también fue nuevo el acuerdo que logró el movimiento sindical con gremiales de otros sectores sociales, en términos institucionales, programáticos y de acción. El origen de estos acuerdos es que sectores empresariales también atravesaban una crisis profunda.

En particular el sector rural, afectado desde inicios de la década del noventa por el retraso del tipo de cambio, luego por una situación climática adversa (sequía e inundaciones) y posteriormente la aparición de aftosa que le hizo perder los mercados más rentables, había acumulado dificultades competitivas y un elevado endeudamiento.

Estos sectores se sentían desoídos por el Poder Ejecutivo y luego de declaraciones muy violentas contra el gobierno se acercaron al movimiento sindical para realizar actividades conjuntas. A ellos se sumaron los pequeños y medianos empresarios y asociaciones empresariales del interior del país.

Este movimiento empresarial-sindical finalmente se concretó en la conformación de la Concertación para el Crecimiento, cuya denominación en sí misma da idea de uno de sus centros programáticos: el reclamo de políticas económicas que apunten a retomar el crecimiento y la generación de empleos.

El PIT-CNT y 28 gremiales empresariales redactan un documento y deciden hacer un acto público en Montevideo, el 16 de abril, hacia donde confluye una marcha de productores rurales. El acto fue masivo y

sin duda se transformó en la expresión de empresarios y trabajadores más importante de rechazo al modelo económico de los últimos años.

La Cámara de Industrias, a pesar de tener diferencias con la política económica no adhirió, por elegir una estrategia de acción diferente. Algunos sectores de la Cámara propusieron sumarse a la actividad pero finalmente resultaron minoritarios.

Luego de esta actividad, diversos factores confluyeron para que la Concertación, sin desaparecer, redujera su incidencia en la situación política. Estos factores están relacionados a decisiones sindicales y empresariales. La propia oratoria del PIT-CNT el 1º de mayo fue un síntoma de que realizar un acuerdo con empresarios tendría serias dificultades dentro del movimiento sindical.

### **Las diferencias internas en el sindicalismo**

Los miembros de la Concertación para el Crecimiento fueron invitados a participar en el acto del 1º de mayo. La Federación Rural decidió no concurrir, mostrando que entre las gremiales empresariales no había una postura sólida y uniforme.

Luego de la oratoria sindical en el acto, la desagregación empresarial aumentó. Aunque sindicalistas afirmaron que la decisión formal no había sido esa, el discurso hizo uno de los centros en contestar a un grupo de trabajadores que no apoyaba al acuerdo con empresarios, lo que radicalizó los planteos y varias gremiales empresariales expresaron su desacuerdo con el mismo.

El hecho no hizo más que plantear públicamente una polémica que existía dentro del movimiento sindical y que podría esquematizarse diciendo que una corriente proponía radicalizar las acciones contra la política económica y otra priorizaba la conformación de amplios acuerdos sociales, con gremiales empresariales, lo cual suponía avanzar al ritmo del conjunto y no solo a partir de las posiciones sindicales.

Esta diversidad de posiciones internas se expresó reiteradamente. En cada oportunidad, primaba una u otra, pero nunca se logró una posición común. La diversidad de opiniones es normal en una organización en la que coexisten diversas corrientes ideológicas, como ocurre en el PIT-CNT. Y ello determina que ante cada situación una polémica interna mide la fuerza de cada postura y marca el rumbo.

En cierto sentido la división de opiniones ahora es más formal que anteriormente. En el último Congreso nueve gremios no aceptaron integrar los organismos de dirección. La actual dirección del PIT-CNT no tiene representantes de gremios tan importantes como la construcción, los bancarios, los maestros y la UTE. Estos gremios, sin retirarse de la central, conformaron una corriente sindical, que se ha denominado “de Pluna” por reunirse en el local de este sindicato. A ella se han sumado dirigentes de otros gremios como el metalúrgicos y de otras empresas públicas, pese a que éstos participan de la dirección del PIT-CNT.

Esta corriente de opinión ha difundido documentos donde ha propuesto la necesidad de priorizar la conformación de amplias alianzas con gremiales empresariales que sea la base social de la modificación de la política económica. Postura similar ha expresado la mayoría de la dirección de la central (aunque se le ha criticado haber adoptado decisiones contrarias a esta postura), pero otros gremios de ésta han sostenido la negativa a realizar acuerdos con empresarios, con lo cual, internamente el PIT CNT tiene un fuerte debate de estrategia.

Este debate interno al movimiento sindical parece haber contribuido a debilitar los acuerdos con las gremiales empresariales, algunas de las cuales en forma reiterada han tomado distancia de las posiciones

que sustentan algunos dirigentes sindicales. Siendo esta una de las explicaciones, no es, sin embargo la única, y quizá no sea la principal.

### **El cambio de los empresarios**

Decisiones económicas adoptadas durante el año han alterado los precios relativos y cambiaron la ecuación de rentabilidad de varias actividades rurales. Este hecho parece haber jugado un papel importante en la posición de varias gremiales que redujeron su postura opositora a la política económica, si no totalmente, por lo menos en el nivel de fuerte confrontación de los primeros meses del año.

La modificación de la política cambiaria, al pasar al régimen de flotación significó una importante devaluación, que hizo más competitivas algunas actividades ligadas a la exportación. Entre éstas se ubican indudablemente varias producciones agropecuarias. La aprobación de un régimen de refinanciación de deudas y la apertura del mercado del NAFTA para la producción ganadera (concretada en diciembre de este año) fue un alivio importante para la difícil situación que el sector arrastraba desde hacía varios años.

De hecho, desde mediados del año la producción agrícola ganadera comenzó a recuperarse. En estas condiciones aunque los empresarios mantienen diferencias con la conducción económica, su nivel de oposición al gobierno se redujo, y su disposición a realizar acuerdos con un movimiento sindical cuya oposición no sólo no disminuyó sino que quizá se profundizó con la discusión de la Rendición de Cuentas y las crisis de la salud y el sector financiero, también.

En conclusión polémicas internas del sindicalismo y cambios en las condiciones económicas determinan que la Concertación redujera su aparición pública y empresarios y trabajadores no realizaron nuevos actos importantes en forma conjunta. Pese a ello, la coordinación creada a principios del año no desapareció totalmente, pero se mantiene a un nivel institucional de poca incidencia pública.

### **Importantes conflictos y estrategias sindicales enfrentadas**

En el año hubo varios conflictos de gran magnitud, que si bien se localizaron en sectores concretos, fueron una prueba clara que en el movimiento sindical –y no sólo en cuanto a la relación con los empresarios– existen estrategias muy diferentes. Algunos de los sectores conflictivos arrastran una crisis antigua, como la salud, pública y privada, donde particularmente en el mutualismo hay fuertes síntomas de inviabilidad que han llevado al cierre de varias instituciones. Una crisis similar, quizá menos explosiva ocurre en el transporte de pasajeros capitalino, donde se está implementando una reestructura con importantes conflictos. En ambos casos no existe aun una solución definitiva.

Pero quizá los dos conflictos más significativos del año hayan sido los del sector financiero y el de la Intendencia de Montevideo. No existió, por parte de las diversas corrientes sindicales una polémica sobre las estrategias en estos conflictos, pero las medidas que cada sindicato adoptó indican posiciones muy diferentes.

En el sector financiero, ante la crisis primero del Banco de Galicia, luego del Comercial y finalmente ante la corrida generalizada, la posición de AEBU fue, en una primera instancia, evitar el retiro generalizado de depósitos, que amenazara la estabilidad del sistema. Medidas gremiales en el Banco de Galicia, en un momento crítico, tuvieron ese objetivo.

Similares iniciativas fueron adoptadas cuando la crisis estaba en su momento más álgido al decretarse feriado bancario y, luego del mismo, cuando se suspendió la actividad de los bancos Comercial, Montevideo, Caja Obrera y Crédito. Esta grave situación, por un lado amenazaba el trabajo de uno 2.600

funcionarios bancarios, pero por otro, afectaba seriamente a decenas de miles de ahorristas individuales y de empresas que tenían sus cuentas en esos bancos.

El antecedente de Argentina fue que, ante el corralito decretado por el gobierno los ahorristas formaron asociaciones que manifestaron con gran agresividad no solo contra el gobierno sino contra los propios bancos, llevando la situación a un límite que casi impedía el funcionamiento del sector.

La estrategia de AEBU podría caracterizarse como de búsqueda de institucionalización del conflicto y de creación de instancias de negociación con todos los involucrados. Convocó a los ahorristas al propio local sindical, lo que condujo con el tiempo a que se formaran asociaciones de ahorristas que expresaron sus intereses y contribuyeron a encontrar una salida negociada, donde, si bien todos los intereses no fueron contemplados, se buscó que el sistema mantuviera su funcionamiento y los costos se atenuaran.

Los ahorristas aceptaron la reprogramación de los depósitos y contribuyeron a que parte de los mismos capitalizaran a los bancos, lo que alivia la situación de éstos, por lo menos en el corto plazo.

Por su parte el sindicato expresó su aceptación de que en esta oportunidad exista pérdida de puestos de trabajo (modificando una posición histórica) y creó una comisión interna para analizar alternativas para los que resultaran despedidos. A su vez crearon un ámbito para analizar el futuro del sector y negociaron con el Poder Ejecutivo una salida de mediano y largo plazo. De hecho, la única propuesta existente alternativa al cierre de los bancos suspendidos, provino de AEBU, que tiene elementos comunes con la de la consultora extranjera nombrada por el Poder Ejecutivo para formular propuestas.

Al cierre de este informe la situación no ha concluido y el Parlamento discute un proyecto de ley del Poder Ejecutivo. Más allá de lo que ocurra en el futuro, es claro que la estrategia sindical de aceptar la reestructura del sistema, contribuir con propuestas y convocar a todos los involucrados (ayudando a su organización) ha sido una contribución para que se encontrara una salida al sector financiero menos caótica.

Una situación absolutamente diferente ocurrió en el conflicto de la Intendencia de Montevideo. Ante una importante reducción de sus ingresos la dirección Municipal informa que no podrá realizar el ajuste de salarios que prevé un convenio firmado en el mes de diciembre de 2001.

El sindicato reclama la aplicación estricta del convenio y decreta una huelga general con piquetes para impedir el ingreso de municipales que no respetaran la medida gremial. Mas allá de coincidir con la idea general de que los convenios deben respetarse, la población compara lo que ocurre en el sector privado. Aquí se pierden empleos y no solo no se realizan ajustes sino que en muchas empresas los salarios se reducen en términos nominales (como se detalla en este informe). En la Intendencia hay estabilidad laboral, salarios relativamente elevados y la no realización del ajuste convenido fue decidido ante reducción de ingresos por elevada morosidad, cosa que ocurre en todo el país. Por otro lado, el salario se duplicó en términos reales en las últimas tres administraciones, lo que no ocurrió en ningún otro sector o empresa del país.

El conflicto tuvo un elevado rechazo de la opinión pública, a lo que contribuyó la acción de los piquetes sindicales insultando directores municipales, agrediendo funcionarios y periodistas e incluso impidiendo la participación de dirigentes del PIT-CNT en la propia asamblea del gremio. La culminación de esta actitud intransigente fue cuando en la asamblea que suspende las medidas sindicales los propios dirigentes del gremio debieron retirarse custodiados, para preservar su integridad física.

La dirección municipal cometió errores claros en la forma de conducir el conflicto, además de no haber previsto en el convenio la posibilidad de que la situación económica le impidiera cumplirlo, lo que indica



gran debilidad en el manejo de la cuestión laboral. Esto no explica, sin embargo la actitud sindical, que respondió a una estrategia, que el propio sindicato decidió. ADEOM optó por una postura excluyente que lo llevó a aislarse de la población e, incluso de muchos municipales. Aunque el conflicto no ha concluido, puede preverse que su situación interna se ha debilitado y su imagen pública quedó fuertemente deteriorada.

Es clara la diferencia de estrategias entre AEBU y ADEOM, particularmente en cuanto a la relación que cada sindicato tuvo con los trabajadores del sector, con otros sectores afectados por los conflictos respectivos y con el conjunto de la población.

### **El difícil ajuste**

En estos cuatro años de recesión económica empresarios y trabajadores han debido definir estrategias de relaciones laborales en condiciones de fuerte contracción económica, con elevado desempleo y deterioro de condiciones sociales. Lo ocurrido en este año muestra que la conflictividad fue muy elevada, particularmente porque el movimiento sindical decidió una postura de confrontación permanente con la conducción económica.

Los empresarios se sumaron en algunos períodos y se conformaron acuerdos puntuales, que no se concretaron, sin embargo, en plataformas y planes de acción permanente, aunque se pueden reconstituir en cualquier momento. Pero más allá de estas actitudes macro o generales, a nivel más concreto los acuerdos son más limitados o no existen.

Los convenios colectivos firmados indican que la negociación no se ha fortalecido, sino que mantiene su tendencia declinante. Los acuerdos son en general a la baja y la cantidad de trabajadores involucrados se reduce. Es decir los actores sociales, empresarios y trabajadores, no encontraron, en forma bipartita, un modelo de relacionamiento para negociar los costos de la crisis y sentar las bases de una eventual recuperación. Sin duda que este es un debe del actual modelo de relaciones laborales.

Importa hacer esta precisión porque más allá de la responsabilidad que las diferentes organizaciones asignen al Poder Ejecutivo, se pueden crear ambos bipartitos para discutir como enfrentar la crisis al nivel más concreto de sectores y empresas. Otras experiencias nacionales muestran que esto es posible. Que depende de que los actores decidan enfrentar en forma conjunta la situación, incluso aunque ello les implique asumir costos, que probablemente paguen de todas formas.

Es claro que hay sinergias, ventajas relativas, mejoras en la productividad y competitividad que dependen de las actitudes que se asuman a nivel de las empresas. La negociación colectiva puede ser un instrumento para concretar acuerdos tanto sobre los costos que puedan existir como sobre la forma de encontrar salidas consensuadas.

### **Perspectivas para el 2003**

El año 2003 comenzará con los dos principales conflictos del año sin resolver. El de la Intendencia de Montevideo por el convenio salarial y el del sector financiero. Este último determinará un número de desocupados que se estima en no menos de 600. Debe agregarse que la salud y el transporte mantienen su crisis y sus conflictos.

A este hecho se agregan movilizaciones que han comenzado en el último mes en el sector público: la Mesa Sindical Coordinadora de Entes presentó a OPP una propuesta para otorgar partidas extra a los funcionarios y COFE entregó 10.000 al MEF en reclamo de un urgente ajuste salarial ya que según la ley 16.903 les correspondería.

Los anuncios privados y oficiales no permiten augurar una situación laboral positiva. Las estimaciones oficiales indican que, aunque en una cifra menor que este año, habrá una nueva reducción en el nivel de actividad. Esto permite prever dificultades en los niveles de empleo y de ingresos.

Ratificando lo anterior, una encuesta en el sector privado indica que un tercio de las empresas grandes despedirá trabajadores y muchas no piensan ajustar salarios. Por su parte el equipo económico anunció que en el 2003 habrá un nuevo ajuste fiscal con reducción de gastos. Esto parece anunciar que el ajuste de salarios públicos de enero será por una cifra inferior al 100% del IPC. El conflicto de los médicos de salud pública, recientemente concluido, indica lo mismo, es decir que el gobierno espera ajustar salarios por una cifra menor al crecimiento de los precios.

En un contexto recesivo, con desocupación creciente e ingresos a la baja, la situación laboral previsible será muy conflictiva. Auspicioso resulta, sin embargo, que el nuevo Ministro de Trabajo ha anunciado que dará prioridad a las políticas de empleo y a la promoción de acuerdos colectivos.

La creación de empleos, aunque sean de emergencia es la política de empleo de mejores resultados en las condiciones actuales. Lo que se concrete en este terreno puede ser un alivio a la situación social. Por su parte acuerdos entre empresarios y trabajadores pueden significar acuerdos sobre los costos y búsqueda de salidas negociadas. El gobierno no puede obligar a que se realicen, pero puede promoverlos. Sería una contribución sustancial.

*Programa de Modernización de las Relaciones Laborales*  
*Facultad de Ciencias Empresariales*  
*Universidad Católica del Uruguay*